

УДК 330.34

Т.Н. Долинина, проф.
(БГТУ, г. Минск)

**ФОРМИРОВАНИЕ
ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ МОДЕЛЕЙ УПРАВЛЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИМИ ПРОЦЕССАМИ:
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
ПОДХОДЫ**

Одним из достаточно перспективных, но недостаточно разработанных направлений в теории управления является институциональное моделирование.

В этой связи институциональное моделирование – привлекательное и многообещающее направление научных исследований. В частности, перспективным представляется исследование, посвященное разработке методологии формирования институциональных моделей управления социально-экономическими процессами, на *научной идее* которого целесообразно остановиться более подробно.

Под *институциональным моделированием* понимается формирование институциональных моделей управления социально-экономическими процессами, системно отражающих институты управления этими процессами и связанные с ними институциональные инструменты, с учетом их иерархии и взаимодействия.

Институты управления – формализованные нормы и правила, обеспечивающие воздействие на тот или иной социально-экономический процесс. Каждый институт управления имеет поддерживающие его функционирование *институциональные инструменты* в виде нормативных и ненормативных правовых актов, организационно-распорядительных документов, информационных и иных нематериальных ресурсов.

Назначение институциональных моделей – системная диагностика проблем управления социально-экономическими процессами и поиск путей их решения.

Структура научного исследования, посвященного разработке методологии формирования институциональных моделей управления социально-экономическими процессами может включать три этапа.

Этап 1. Разработка теоретико-методологической парадигмы построения институциональных моделей управления социально-экономическими процессами.

Этап 2. Апробация теоретико-методологических подходов к формированию макроэкономических, микроэкономических или интегрированных институциональных моделей управления социально-экономическими процессами (применительно к конкретной сфере деятельности).

Этап 3. Разработка диагностического инструментария и оценка диагностического потенциала институциональных моделей.

Научным заданием для выполнения предлагаемого исследования выступает *методология формирования институциональной модели управления оплатой труда*, разработанная автором.

Институциональное моделирование, реализованное в сфере управления оплатой труда, предполагало создание матричной модели с группировкой институтов и институциональных инструментов управления оплатой труда, с одной стороны, по ключевым функциям управления, а с другой стороны – по уровням управления.

В качестве *ключевых функций управления оплатой труда* были выделены прогнозирование и планирование, организация, мотивация и контроль, в качестве *уровней управления* – государственное и внутрифирменное управление.

Выработанная *методология формирования институциональной модели управления оплатой труда* [1–6] включает следующие компоненты:

1) *понятийный аппарат* (институциональная модель управления оплатой труда, функции управления оплатой труда, институты управления оплатой труда, институциональные инструменты управления оплатой труда);

2) *теоретический компонент*, который был представлен *авторской феноменологической моделью* формирования и функционирования заработной платы в национальной экономике и основными положениями *теории управления оплатой труда*;

3) *подходы к моделированию*, в качестве которых использовались *структурно-функциональный подход* и *ситуационный подход*. Первый был ориентирован на получение исходной унифицированной модели на уровне институтов, второй предусматривал выработку национальной модели управления оплатой труда, наполненной конкретными институциональными инструментами, на основе ранее полученной унифицированной модели;

4) *принципы моделирования*:

целенаправленность – формирование и использование модели должно способствовать повышению конкурентоспособности хозяйственной системы;

преemptивность – модель должна учитывать эволюцию отечественных институтов управления оплатой труда и мировые тренды в оплате наемного труда;

многоуровневость – институты и институциональные инструменты управления оплатой труда необходимо рассматривать в их согласованности и взаимосвязи на различных уровнях управления;

агрегированность – сложную модель целесообразно рассматривать как состоящую из агрегатов (подсистем) с целью упрощения описания ее функциональных характеристик;

адекватность – модель должна соответствовать реальным условиям функционирования хозяйственной системы (ситуации) и характеру решаемых задач;

аналитичность – модель должна иметь диагностический потенциал, способствующий своевременному распознаванию проблем в сфере оплаты наемного труда;

гибкость – модель должна иметь потенциал развития с учетом процессов, происходящих во внешней и внутренней среде, и появления новых подходов в экономике труда;

5) *этапы моделирования:*

предварительный – отбор институтов управления оплатой труда по признакам регулярности, деперсонализации, наблюдаемости, результативности в ходе изучения эволюции механизма управления оплатой труда;

основной – систематизация институтов и институциональных инструментов в разрезе функций управления и функций, реализуемых процессом оплаты труда;

заключительный – разработка диагностического инструментария и оценка диагностического потенциала институциональной модели на основе анализа фактологических, статистических и социологических данных;

б) *методы моделирования:*

на предварительном этапе – ретроспективный анализ нормативно-правовых актов и монографический анализ их содержания;

на основном этапе – формализация, предполагающая создание концепции модели, классификацию, структуризацию и иерархизацию ее элементов;

на заключительном этапе – абстрактно-логический, логико-аналитический и экономико-статистические методы, монографический и компаративный анализ.

В соответствии с представленной методологией была сформирована институциональная национальная модель управления оплатой

труда, диагностика которой позволила разработать практические рекомендации по наращиванию ее потенциала.

Таким образом, *научная и практическая значимость, ожидаемая эффективность* проектируемого исследования, посвященного разработке методологии формирования институциональных моделей управления социально-экономическими процессами состоит в следующем:

– *научная значимость* результатов исследования состоит в разработке положений, развивающих институциональное направление в теории управления и открывающих перспективы для решения важной проблемы – повышение эффективности управления социально-экономическими процессами;

– *практическая значимость* заключается в разработке методологии формирования инструментальных институциональных моделей управления социально-экономическими процессами в различных сферах деятельности.

– *ожидаемая экономическая и социальная эффективность* результатов исследования состоит в повышении эффективности управления социально-экономическими процессами, обеспечивающего предпосылки для инновационного экономического роста и инклюзивного развития.

ЛИТЕРАТУРА

1. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: Белорус. гос. технол. ун-т, 2019. Ч. 1. 257 с.
2. Долинина Т. Н. Институциональные модели управления оплатой труда: в 2 ч. Минск: Белорус. гос. технол. ун-т, 2019. Ч. 2. 383 с.
3. Долинина Т. Н. Институциональная модель государственного регулирования оплаты труда. Тр. БГТУ. 2016. № 7. С. 9–13.
4. Долинина Т. Н. Об актуальности модернизации институтов оплаты труда // Экономические и финансовые механизмы инновационного развития цифровой экономики: сб. науч. ст.: в 2 ч. Минск, Ин-т бизнеса Белорус. гос. ун-та, 2019. Ч. 2. С. 45–49.
5. Долинина Т. Н. Основные этапы эволюции институтов управления оплатой труда в национальной экономике Беларуси (1991-2020 гг.) // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия D. Экономические и юридические науки. 2020. № 6. С. 46–59.
6. Долинина Т. Н. Институт заработной платы в национальной экономике Беларуси // Белорусский экономический журнал. 2020. № 4 (93). С. 66–78.