

ки природных ресурсов и не определяет порядок ее проведения, в связи с чем некоторым природопользователям выгоднее уплачивать налоги и иные платежи за сверхлимитные выбросы загрязняющих веществ в окружающую среду, чем проводить модернизацию производственных процессов в сторону их экологизации.

Республика Беларусь — полноправный субъект международных отношений, в том числе в сфере международной охраны окружающей среды. Можно с уверенностью констатировать, что решение проблемы экологической безопасности нашей страны возможно при учете зарубежного опыта правового обеспечения экономического механизма охраны окружающей среды, но с акцентом на национальные особенности. Думается, что для республики целесообразно использование опыта по торговле разрешениями на загрязнение, создание и функционирование бирж отходов и т.д. Введение вышеуказанных (а также ряда других) механизмов, создание надлежащей правовой основы для их функционирования повысят эффективность государственной экологической политики, снизят уровень неблагоприятного воздействия на окружающую среду и будут способствовать продвижению нашей страны по пути устойчивого развития.

*М.Н. Базылева, канд. экон. наук, доцент
БГЭУ (Минск)*

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ: ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

Управление в наиболее общем виде следует понимать как процесс влияния субъекта управления на объект управления на основе информации и последовательных управленческих решений. Применительно к трактовке трудовых отношений управление можно рассматривать как создание благоприятных условий для трудовой деятельности, реализации способностей и возможностей человека в труде, формирование действенной системы мотивации субъектов.

Управление трудовыми отношениями осуществляется на микро- и макроуровне. Макроуровень представляет собой мероприятия, направленные на распределение трудовых ресурсов согласно потребностям реального сектора экономики с учетом прогнозов средне- и долгосрочной перспективы инновационного развития. В этом контексте наиболее важными являются вопросы управления трудовыми отношениями посредством трудового законодательства, обучения, переподготовки и повышения квалификации, оплаты и мотивации, спроса и предложения в целом на рынке труда, занятости и безработицы, взаимодействия наемных работников и работодателей, уровня жизни и социальной защиты.

Система управления трудовыми отношениями на макроуровне включает следующие компоненты: объект, субъект, цели и задачи, механизм и методы управления. Механизм управления представляет со-

бой совокупность органов, средств и методов, направленных на достижение высокого уровня человеческого капитала. Объектом управления трудовыми отношениями является конкретный субъект хозяйствования, который в пределах своей деятельности реализует вопросы создания материальных благ и услуг. К субъектам управления следует отнести органы государственного управления, которые функционально можно разделить на органы общей, специальной и отраслевой компетенции. К органам общей компетенции относятся исполнительные, распорядительные, законодательные органы республиканского и местного уровней. В их функции входит координация управленческой деятельности. Органы специальной компетенции осуществляют управленческую деятельность на межотраслевом уровне по специальным вопросам (например, труд и зарплата). Органы отраслевой компетенции — это отраслевые министерства, осуществляющие функции только в пределах делегированных им полномочий.

В процессе управления трудовыми отношениями на макроэкономическом уровне субъект управления может использовать совокупность методов, таких как административно-правовые, экономические и социальные. Административно-правовые методы предполагают прямое воздействие субъекта на объект, носят обязательный характер (установление границ трудоспособного возраста, определение продолжительности рабочей недели и т.п.). Экономические методы связаны с установлением экономических нормативов, совершенствованием организации оплаты труда, созданием экономических рычагов и стимулов. К социальным относят методы, которые основаны на моральном и психологическом воздействии и связаны с использованием персонифицированного человеческого капитала.

Микроуровень в управлении трудовыми отношениями представляет собой мероприятия, связанные с инвестированием средств в субъекта трудовой деятельности и направленные на его развитие, приобретение ценностей в виде знаний, умений, способностей, морально-волевых качеств, формирующих основу для использования человеческого капитала; на создание условий для высокоэффективного труда путем включения работников в трудовую деятельность на основе новых форм организации и мотивации труда.

*Г.А. Беляев, магистр юрид. наук
БГЭУ (Минск)*

ПРАВОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ЗАСТРАХОВАННЫХ ЛИЦ ПО ДОГОВОРУ СТРАХОВАНИЯ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ЮРИДИЧЕСКИХ ЛИЦ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В последние годы в Республике Беларусь наблюдается активное развитие корпоративного права. Значительную роль в этом процессе