

МОНЕТАРНЫЕ ИНСТИТУТЫ И КОРПОРАЦИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Сахарная Ю.П., Ковалева Д.А.

Научный руководитель: канд. экон. наук, доцент Ковалев А.В.
БНТУ

Глобальный кризис поменял основные нормы поведения, как рынков, так и монетарных институтов. За время финансовых катаклизмов произошли серьезные изменения в действиях государства и собственников. Так, в начале 2006 года на ипотечных рынках США увеличился рост невозвраты кредитов, что в 2007 приобрело мировой масштаб. Последующие два года мировые экономики оказались в стадии рецессии.

На государственном уровне мировые правительства борются с постоянно растущими долгами и дефицитом бюджета. Основной рычаг воздействия оказывается с помощью денежно-кредитной политики центральных банков.

Заниженная ставка позволила вкладывать инвесторам денежные средства в проекты, которые при «нормальной» ставке были бы не выгодны. В итоге, монетарные институты оказались не в состоянии правильно оценить влияние своих решений на стимулы, которые определяют поведение людей, что в результате привело к негативному эффекту, кризису мировой системы.

На корпоративном уровне принятие управленческих решений лежало на CEO. Их деятельность, со стороны собственника, стимулировалась не только хорошей заработной платой, но и системой бонусов. Внутренняя мотивация (в виде системы вознаграждения) CEO подстегнула их работать не «чисто». Для собственной выгоды были использованы новые финансовые инструменты – своповые схемы. «Перегретый» рынок лопнул, что стало причиной банкротства многих корпораций.

В борьбе со сложившейся ситуацией резко возросла роль госсектора. Глобальные денежные вливания позволили многим корпорациям не разориться.

Кризис заставил собственника более внимательно отнестись к системе мотивации CEO. Основные рычаги, которыми пользуется топ-менеджмент, – умозаключения, исследования, резонанс, репрезентативные описания, ресурсы и вознаграждения, события в

реальном мире, противодействие. У частного менеджера обладали широкими возможностями в принятии решений, при этом получали относительно небольшой заработок, зато бонусы могли составлять до трех и более годовых окладов. Кроме того, топ-менеджеры могли получать процент от прибыли компании или от суммы совершенной сделки. Когда корпорации оказались на грани упадка многие работники оказались на улице.

В рыночной экономике часто упоминается о том, что государство не самый лучший руководитель, поэтому у бизнеса должен быть один хозяин, т.е. предпочтительнее частная собственность. Последствия кризиса смогли изменить не только систему ценностей СЕО, если раньше на первом месте были деньги, то сейчас это возможность создавать серьезные проекты, но и привлечь их к управлению в госсекторе. Здесь они получили постоянную зарплату и возможность реализовывать масштабные проекты.

Данная тенденция затронула не все отрасли, так например, в нефтегазовой отрасли и тяжелой промышленности помимо зарплаты и годового бонуса большинство компаний предлагает отложенные бонусы, которые привязываются к росту капитализации, накапливаются и выплачиваются через несколько лет, если руководитель не покидает компанию [1, с129-134].

Во всяком случае, сложившаяся ситуация поставила вопрос между собственником и топ-менеджером достаточно остро. Выявила недостаточность понимания силы воздействия монетарных властей на рынок и макроэкономические процессы в целом.

На данном этапе необходимы реформы, способные адекватно урегулировать отношения, как на государственном уровне, так и на уровне отдельного предприятия. Во-первых, подготовленная законодательная база. Во-вторых, создание риск-отделов. В-третьих, изменение в структуре правления.

Литература:

1. Forbes, 19.11. 2010, -248.
2. PavelMalukowitch and AliaksandrKavaliou. The Changes of the corporate governance' goals of the Belarusian enterprises and its impact on corporate performance under crisis. Proceedings of the Global

Conference on Corporate Governance and the Global Financial Crisis,
The Wharton School, Philadelphia, Pennsylvania, USA September 24-
25, 2010

3. Официальный сайт Федеральной системы. Электронный
ресурс. www.federalreserve.gov. Режим доступа свободный.

4. Официальный сайт Европейского Центробанка www.ecb.int

РОСТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В БЕЛАРУСИ: ПОЛИТИКА ИЛИ ЭКОНОМИКА?

Фандо А.И.

Научный руководитель: д-р экон. наук, профессор Гусаков Б.И.
БНТУ

Для большинства белорусов заработная плата является основным источником дохода. В 2010 году она составляла 56,1% всех доходов населения. При этом доходы от предпринимательской деятельности – всего 21,6 %. Остальное – трансферты населению (19,8 %) и доходы от собственности (2,5 %). Поэтому вопрос регулирования заработной платы для Беларуси крайне важен, и каждое решение правительства в данной сфере имеет серьезные последствия.

В здоровой экономике производительность труда опережает рост заработной платы. В Беларуси за 2010 год по данным Белстата производительность труда выросла на 7 % (по оценке международного исследовательского центра Conference Board – на 6,8 %). А прирост номинальной заработной платы при этом составил 40,7 %. Реальная заработная плата выросла на 27,2 % при темпе инфляции 13,5 %. Таким образом, очевидно несоответствие между двумя этими показателями.

Существующее положение вещей порождает четыре проблемы. Во-первых, работники теряют стимулы для эффективного труда. Их заработная плата в большей степени зависит не от количества и качества труда, а от решения белорусских властей повысить или понизить тарифы (или минимальную ставку первого разряда). При этом дифференциация заработной платы работников в рамках одного разряда теоретически возможна, но на практике организации