

ния институциональной среды, внедрения субконтрактных и договорных отношений, реализации форм частно-государственного партнерства, диалога между органами управления и бизнесом, участия в обмене информацией и исследовательских сетях, сотрудничества малых, средних и крупных компаний, что формирует атмосферу доверия и стимулирует обмен информацией. Это снижает трансакционные и определяет трансформационные (производственные) издержки, которые в совокупности составляют общие издержки производства.

При налаживании благоприятных формальных и неформальных отношений партнерам важно отвечать друг другу исключительно в формате правил хорошего тона и вести бизнес по прозрачным, открытым процедурам. Важно налаживать долгосрочный контакт и создавать благоприятную институциональную основу для ведения бизнеса. Все это создаст предпосылки к появлению сетей и кластеров как более гибкой формы организации взаимодействия между предприятиями. В этом смысле можно согласиться с А.И. Лученком, что «эффективно функционирует не то общество, которое производит больше продукции с меньшими затратами сырья и материалов, а то, которое производит продукцию с меньшими трансакционными издержками».

#### **Литература**

1. *Irawati, D. Catching Up Process for Knowledge Diffusion in the Automotive Industry: The Importance of Cluster and Institutional Network for Indonesian Case Study / D. Irawati // Paper for Regional Studies Association-Annual Conference 2008 Regions: The Dilemmas of Integration and Competition. — 27th–29th May University of Economics Prague, 2008. — P. 1–49.*

2. *Felzensztein, C. Social networks and marketing cooperation in entrepreneurial clusters: An international comparative study / C. Felzensztein, E. Gimmon // WP № 7080097 and PBCT-SOC30. — Santiago: Springer science, Business media, 2009. — 11 p.*

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

### **КОНТРАКТНАЯ СИСТЕМА И РАЗВИТИЕ НЕСТАНДАРТНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

Последние десятилетия отмечены развитием государств по пути формирования и становления новой экономики. Новая экономика существенным образом модифицирует трудовые отношения, прежде всего это касается содержательных трудовых отношений, а именно, отношений по организации труда, оплате труда и занятости. Наиболее существенными характеристиками трудовых отношений в условиях новой экономики выступают количественная гибкость (изменяется либо число занятых, либо оплата их труда), функциональная гибкость (использу-

ется уже имеющийся контингент, фирма меняет количество часов работы, переучивает персонал, меняет его местами), пространственно-временная гибкость (использование нестандартных, гибких форм занятости и организации трудовой деятельности, внедрение гибких режимов труда, дифференцированных форм найма и увольнения).

Гибкий график работы предоставляет преимущества всем субъектам трудовых отношений, давая возможность более эффективного управления временем как ресурсом. Наниматель в состоянии варьировать степень трудовой нагрузки работников, осуществляя гибкое реагирование на изменение рыночной ситуации, представляя работникам дополнительное свободное время в ненапряженные производственные периоды и увеличивая рабочие периоды в напряженное время. Работник получает дополнительные преимущества за счет возможности выбора начала и окончания работы, учитывая свои физиологические и психологические особенности и фазы наибольшей биологической активности.

Когда мы используем понятие гибкой формы занятости, то имеем в виду формы использования труда субъектов трудовых отношений, которые основаны на применении нестандартных организационно-правовых условий деятельности, основной характеристикой которых выступает гибкость. В современной литературе ее трактуют, как правило, не столько как внешнюю подвижность субъекта, сколько как приспособляемость его внутренней структуры, потенциальную способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий деятельности. Развитие и широкое распространение новых нестандартных форм деятельности в современной экономике явилось результатом целого комплекса социально-экономических, политических, технических изменений, которые вызвали возникновение новых сфер приложения труда и потребовали изменений в системе контрактных отношений.

В западной науке и практике принято выделение трех основных форм контракта: классический, неоклассический и отношенческий. Классический контракт применяется для разовых и повторяющихся сделок, он содержит четко оговоренные условия и по истечении срока действия отношения прекращаются. Неоклассический контракт распространяется на сделки средней степени специфичности, поскольку не все существенные обстоятельства могут быть заранее оговорены и определены, часть вопросов оставляется на будущее. Отношенческие контракты охватывают высокоспецифические трансакции, при которых критическое значение приобретает личность партнера, отношения становятся длительными, неформальные соображения получают приоритет над формальными.

Применение институциональной теории контрактов к анализу трудовых отношений позволяет сделать вывод, что типичные трудовые контракты относятся к классическому типу, так как характер отражаемой деятельности не является специфическим. Развитие трудовых отношений вызвало к жизни атипичные трудовые договоры, их анализ



дает основания выделить трудовой контракт на неполное рабочее время, групповой договор — с группой работников, с надомниками, с иностранными работниками, с заемными работниками и т.д. Наибольший интерес здесь представляет договор с заемными работниками, их нанимает хозяйственная организация или специализированное частное агентство (агентство временного труда) и периодически сдают их в пользование на различные сроки фирмам — заказчикам. Таким образом, можно констатировать, что развитые страны идут по пути индивидуализации при заключении трудовых контрактов, прежде всего это связано с тем, что гарантия обеспечения занятости не возведена в ранг государственной политики.

*В.В. Богатырева, канд. экон. наук, доцент  
ПГУ (Новополоцк)*

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ И ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

В современных условиях развития экономики очевидным стал тот факт, что доходность каждого из факторов производства зависит от грамотного применения его специфических возможностей. Так, сегодня во главу угла ставится задача получения больших экономических выгод за счет внедрения в практическую деятельность субъекта экономики новаторских идей, обеспечивающих новые принципы «использования» имеющихся ресурсов, в том числе человеческого.

Современная концепция управления человеческими ресурсами предполагает признание человеческих ресурсов решающим фактором эффективности и конкурентоспособности организации.

Представляется, что человеческий ресурс, который использует наниматель в целях достижения желаемого результата, может быть задействован не в полном объеме. Причины этому могут быть следующие обстоятельства: нежелание работника использовать весь свой возможный потенциал и (или) неумение нанимателя создать условия, при которых потенциал его работников будет раскрыт в полном объеме. Тогда возникает вопрос: «Какая часть человеческого ресурса участвует в приумножении капитала организации (предприятия)?». Ответ очевиден — только та, которая задействована в финансово-хозяйственной деятельности. Анализируя взаимодействие категорий «человеческий ресурс» и «человеческий капитал» (как часть капитала субъекта экономики), получаем следующее: на величину человеческого капитала и капитала организации в целом влияет та часть человеческого ресурса работников, которая задействована нанимателем в целях достижения желаемого результата.

Таким образом, человеческий ресурс — это и есть совокупность задействованных и незадействованных в финансово-хозяйственной дея-