

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-

тельности организации знаний, навыков, умений, способностей ее (этой организации) работника. На наш взгляд (принимая во внимание сущность категории «ресурс»), человеческие ресурсы — это не только способность к труду в настоящее время, но и способность развивать уже имеющиеся возможности и приумножение опыта, а также желание передать свой опыт. Тогда человеческий капитал — есть совокупность стоимости приобретенного человеческого ресурса, прирост стоимости человеческого ресурса в процессе его содержания, развития и сохранения, обуславливающий рост дохода организации-нанимателя как в настоящем, так и в будущем.

Представляется, что изначально для приобретения человеческого ресурса, другими словами, принятия на работу работника с определенным уровнем знаний, навыков, умений, способностей, организации необходимо потратить часть финансовых ресурсов. Тогда человеческие ресурсы представляют собой вложение финансовых ресурсов в приобретение знаний, навыков, умений, способностей конкретного работника. Далее, приобретенные человеческие ресурсы, в части задействованных в финансово-хозяйственной деятельности организации-нанимателя, формируют человеческий капитал. В процессе принятия участия в финансово-хозяйственной деятельности человеческие ресурсы способствуют либо наращиванию, либо уменьшению стоимости человеческого капитала. Затем человеческий капитал в составе общего капитала организации участвует в приращении суммы ранее вложенных финансовых ресурсов.

Приращение суммы вложенных финансовых ресурсов можно ожидать в случае получения организацией так называемого прибавочного продукта. Известно, что прибавочный продукт служит источником воспроизводства рабочей силы. Воспроизводство же происходит как за счет роста населения, так и за счет развития способностей к труду отдельных людей, накопления ими знаний, опыта и мастерства.

*Н.И. Богдан, д-р экон. наук, профессор  
БГЭУ (Минск)*

## **ПОЛИТИКА ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ: ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И РЕАЛИЗАЦИИ**

Реализация инновационной модели развития экономики Беларуси делает актуальной проблему определения ключевых аспектов инновационной политики, которая не ограничивается оценкой существующих подходов к систематизации элементов политики, но имеет целью разработать новые подходы и систематизации. С этих позиций необходимо ответить на вопросы: как реализовать такие направления политики, которые смогли бы решить существующие в стране проблемы в сфере инноваций? Каким образом адаптировать положительный опыт других