

ственных комплексов осуществляется в рамках транснациональных структур.

Характерной чертой транснационализации является также то, что структуры ТНК и ТНБ стали возникать и развиваться не только в ядре, которое формируют развитые страны, но и на периферии мировой экономики, которая представлена развивающимися странами.

Транснациональные корпорации охватывают растущую часть мирохозяйственных связей, международное движение факторов производства — товаров, капиталов, технологии, услуг. Это осуществляется в условиях, когда процессы глобализации формируют достаточно длительный исторический этап развития интеграционных форм на базе экономических союзов и складывающейся системы мирового общественного воспроизводства.

Таким образом, основными тенденциями современной экономики является глобализация знаний, существенный их рост в сфере транснационального бизнеса. При этом знания предопределяют основные направления развития транснационального бизнеса, его диверсификацию и интеграцию. Современные интеграционные объединения получают импульс своего развития в системе информационно-коммуникационных факторов, основанных на разветвленной базе новейших знаний. Исходя из этого можно заключить, что знания являются не только импульсом глобализационных преобразований мировой экономической конъюнктуры, но и наиболее значимым результатом их осуществления, который проявляется в высокой динамике транснационального капитала.

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

НЕТИПИЧНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ

Современные исследователи выделяют множество нестандартных форм привлечения к трудовой деятельности: *временная* занятость работников, которые заключили трудовые контракты на определенный срок или на выполнение конкретного объема работ, а также имеющие сезонную, случайную или разовую работу; *неполная* (частичная) занятость работников, имеющих трудовые контракты на неполное рабочее время (обычная продолжительность их рабочего времени меньше стандартной величины); *недозанятость* работников, временно отсутствующих на рабочем месте или трудящихся меньше обычного времени по не зависящим от них причинам; *сверхзанятость* работников, продолжительность рабочего времени которых больше определенной величины; *самостоятельная* занятость охватывает работодателей, членов производственных кооперативов и самозанятых в узком смысле слова; *неформальная* занятость.

В условиях новой экономики наиболее значимыми среди новых форм нестандартной занятости и организации труда являются телеработа и заемный труд. Заемный труд в последнее время является весьма обсуждаемой проблемой, особенно ввиду многообразных форм его проявления и невозможности четкой нормативно-правовой регламентации, а также достаточно быстрого его распространения. По прогнозам Международной конфедерации агентства заемного труда, частные агентства занятости могут создавать в ближайшие годы рабочие места для 6,5 млн чел. ежедневно. Как показывает практика, заемный работник обладает определенными характеристиками: во-первых, он относительно молод. В Западной Европе средний возраст составляет 41,4 года, в Германии — 37,5 лет, в Испании около 84 % моложе 34 лет, подобная ситуация характерна для Франции, Швеции, Дании. Во-вторых, уровень образования заемных работников ниже, чем в среднем по стране. В Германии 13,2 % заемных работников имеют высшее образование, тогда как в экономике в целом — 20,8 %. В-третьих, прослеживается тенденция, что большие фирмы используют заемный труд чаще, чем мелкие.

В качестве разновидностей заемного труда можно выделить четыре формы. 1. Аутсорсинг человеческих ресурсов. В данном случае компания передает во внешнее управление всю или значительную часть кадровой работы (наем—увольнение сотрудников, ведение трудовых книжек, издание приказов), бухгалтерскую деятельность или вспомогательную деятельность (охрана, уборка). 2. Аутстаффинг представляет собой выведение части своих работников за рамки штата через процедуру увольнения и перевод их в кадровое агентство, которое и заключает с ними трудовые договоры. В кадровое агентство или иную организацию, которая оказывает услуги по аутстаффингу, принимаются сотрудники, которые ранее работали у работодателя, который является предприятием-заказчиком. Агентство формально выполняет для работников функции работодателя, но фактически уволенные работники продолжают работать у нанимателя. Здесь реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений. По существу, у выведенных за штат субъектов трудовых отношений имеются два работодателя: один фактический — компания, для которой сотрудниками выполняется конкретная трудовая функция; другой формальный — агентство, которое принимает работников на работу, подписывает с ними договоры, выплачивает им заработную плату, выступает налоговым агентом. 3. Подбор временного персонала — предоставление временного и сезонного персонала на короткий срок, на выполнение проекта или на сезонные работы. В этом случае кадровое агентство само подбирает работников и заключает с ними гражданско-правовые договоры и полностью несет за них ответственность. В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений. 4. Лизинг персонала — предоставление находящихся в штате кадрового агентства сотрудников клиенту на относительно длительный срок — от трех месяцев до

нескольких лет. В данном случае реализуется четырехсторонняя модель трудовых отношений.

Таким образом, развитие нестандартных форм занятости позволяет расширить социально-демографический состав занятых субъектов; повысить образовательные характеристики субъектов трудовых отношений; способствует распространению новых форм занятости и организации труда.

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

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ГОСУДАРСТВА

Общепризнанно в научном сообществе, что важным фактором, определяющим состояние и уровень развития национального хозяйства, а значит, и конкурентоспособности государства, является его экономический потенциал, основу которого составляет человеческий капитал, во многом определяющий способность государства действовать в мировой экономической системе. Огромные преимущества в создании условий для роста благосостояния граждан, формирования и развития экономики знаний, информационного общества имеют государства с накопленным человеческим капиталом высокого качества.

Высокий уровень и высокое качество накопленного человеческого капитала необходимы для ускоренного осуществления технологического обновления производств, рыночных преобразований экономики, повышения качества жизни населения в целом. В современной экономической науке человеческий фактор рассматривается в качестве решающего фактора инновационного развития государства. Доказано, что в настоящее время природный и финансовый капитал больше не являются первостепенными факторами производства. Сегодня таким фактором выступает человек, поскольку новейшие отрасли требуют глубоких знаний, навыков, умений, которыми обладает человек. Кроме того, в человеческом ресурсе скрываются наибольшие резервы для повышения эффективности функционирования инновационной экономики, а также наращивания конкурентных преимуществ. Исследования ученых и практический опыт показали, что национальное богатство общества зависит от характера занятий людей, их способности к труду, а эффективность развития экономики современных государств в наибольшей степени зависит от средств, вкладываемых в человеческий ресурс.

Человеческий капитал формируется и растет за счет инвестиций в него; человеческий капитал есть часть задействованного в производственно-хозяйственной деятельности имеющегося потенциала; важнейшим фактором роста человеческого капитала является повышение образования его носителя.