

## ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СРЕДА ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Д. А. Ходиев

*Таджикский национальный университет*

Поступила в редакцию 11 сентября 2009 г.

**Аннотация:** *в статье рассматриваются теоретические основы формирования и развития человеческого капитала на национальном уровне. Опираясь на институциональную теорию, автор пытается определить основные факторы формирования институциональной среды развития человеческого капитала.*

**Ключевые слова:** *человеческий капитал, системный подход, институциональная среда, институциональные изменения, институциональные ловушки, эволюционные преобразования.*

**Abstract:** *the article is considered the theoretic basics of formation and development of humanity's capital in national level. The author leaned on institutional theory and tries to define the main factors of forming institutional surroundings of humanitarian capital development.*

**Key words:** *humanity's capital, system approach, institutional surroundings, institutional changes, institutional traps, evolutional reforms.*

В экономике современного мира человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста. Изменения в развитых странах сводятся к одной общей черте — выдвигению человека в центр воспроизводственного процесса. Сегодня именно человеческий капитал определяет темп и уровень развития как отдельной фирмы, так и общества в целом. Капитал и земля превратились в пассивные факторы роста, а человеческий капитал, воплощенный в людях, в активный фактор.

Формирование и развитие теории человеческого капитала в экономической мысли сопровождалось целыми комплексами социально-экономических факторов исторического развития человеческого общества и ее становления и признания как современной научной доктрины и центральной концепции человеческого развития, явились закономерным этапом эволюции всей человеческой цивилизации. Сегодня она изучается как отдельный раздел экономической теории и по своему содержанию является комплексной, объединившей концептуальные положения классической политической экономии А. Смита, марксистского учения по вопросам трансформации рабочей силы, методологический потенциал неоклассической экономической теории (А. Маршалла, Л. Вальраса, Ф. Визера, С. Джевонса, К. Мангера, А. Пигу и др.), некоторые принципы институционального направления, а также исследования современных ученых

по различным аспектам данной проблемы. Эти исследования, несомненно, имеют важное теоретическое и практическое значение. Однако в большинстве из них недостаточно четко представлен системный анализ формирования и развития человеческого капитала как целенаправленной социально-экономической политики государства.

Следует отметить, что индивидуальное решение о приобретении человеческого капитала создает выгоды для других, в результате чего возникает синергетический эффект в масштабе организации или государства. Р. Лукас проанализировал ситуацию, в которой выпуск каждой фирмы зависит от запаса человеческого капитала ее работников так же, как и от среднего размера человеческого капитала, приходящегося на одного работника в экономике в целом. Он предложил оригинальную трактовку производственной функции, в которую включил долю затрат труда на создание человеческого капитала, запас человеческого капитала и средний уровень человеческого капитала в экономике. В состоянии динамического равновесия при постоянстве темпов роста физического и человеческого капиталов и в случае отсутствия внешних эффектов темп роста выпуска полностью определяется ростом человеческого капитала [1]. Это означает, что накопление человеческого капитала на индивидуальном уровне или даже на мезоуровне не может стать фактором существенных сдвигов экономического роста. Из этого следует, что именно системный подход к формированию и развитию человеческого капитала на макроуровне способст-

ует сбалансированному функционированию всех звеньев рассматриваемого механизма, ликвидации диспропорций и противоречий между различными сторонами процессов его накопления.

Следование принципу системности означает, что механизм накопления и развития человеческого капитала следует рассматривать как систему, состоящую из различных подсистем и имеющую внутреннюю организацию в формировании и развитии человеческого капитала.

Механизм как единая система может быть рассмотрен как стихийный или порядковый. В первом случае все субъекты хозяйствования взаимодействуют между собой как равные элементы, формируя равновесную систему с неупорядоченными связями между элементами, которая может характеризоваться как нерегулируемая (стихийно регулируемая рынком) экономика. Во втором случае государство преобладает, формируя определенную взаимосвязь с другими элементами механизма [2, с. 135]. Несомненно, что формирование человеческого капитала требует построения порядкового механизма.

Ю. М. Осипов отмечает, что «для любого механизма полезно выделять основные элементы механизма... это, прежде всего, субъекты регулирования, раскрывающие и утверждающие его смысл, а также отношения, которые эти субъекты устанавливают в процессе хозяйствования, то есть отношения, реализующие хозяйствующих субъектов, скрепляющие их в единую общественную систему, обеспечивающие организационный процесс» [3, с. 85].

На наш взгляд, основными субъектами формирования и развития человеческого капитала на макроуровне являются государство, система образования, система здравоохранения и предприятия. И если учесть, что человеческий капитал — это «сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства» [4, с. 9], становится ясно, что объектами взаимодействия названных субъектов выступают, прежде всего, процесс нравственного воспитания, образования, подготовка и переподготовка и меры по обеспечению здорового образа жизни.

Такое разграничение носит общий характер, так как взаимодействия в сфере формирования и развития человеческого капитала содержат более широкий спектр взаимоотношений субъектов,

включая политику в области демографии, миграции населения, занятости, доходов и заработной платы и т.п. К тому же важно учесть роль религиозного воспитания, особенности национального менталитета и влияния внешней среды на мировоззрение носителей человеческого капитала. В целом наличие такого широкого спектра взаимоотношений в сфере формирования и развития человеческого капитала в силу своих неоднородностей осложняет разработку механизма формирования и развития человеческого капитала. Нам представляется, что решение этой непростой задачи можно осуществить с помощью инструментов институциональной теории.

Институционализм — это качественно новое направление в экономической мысли, главный акцент которого состоит в анализе и прогнозировании эффективных экономических институтов. Неудовлетворенность традиционной экономической теорией, уделявшей слишком мало внимания институциональной среде, в которой действуют экономические агенты, привела к возникновению новой школы, выступившей под общим наименованием «новая институциональная теория».

По мнению А. А. Чуба, главными преимуществами институционализма как метода познания и исследования являются следующие [5]:

— условием определенного единения ученых в рамках данного направления стала нацеленность на решение сходной задачи — создания рамочных условий для достижения эффекта в развитии экономики;

— с использованием междисциплинарного подхода, состоящего в разумном сочетании с основными положениями неоклассического направления, а также политологии, социологии и психологии, современный институционализм становится способом практического исследования и преобразования переходных экономик.

Сторонники институционализма в качестве механизма реализации намеченных целей разработали концепцию «институциональной среды». По сути в институциональной экономике институциональная среда является важнейшим элементом снижения степени всяких неопределенностей (*создания рамочных условий*) и методом максимальных достижений социально-экономической деятельности как результата взаимодействия различных субъектов определенного процесса.

Согласно Д. Норт и Л. Дэвису, институциональная среда — это совокупность основополагающих политических, социальных и юридических

правил, которые образуют базис для производства, обмена и распределения [6, р. 5—6]. Это рамки заключения институциональных соглашений. Под институциональной средой подразумеваются законодательная база государства, создаваемые на ее основе «капиталистические», «социалистические» или иные институциональные структуры (организации, ассоциации), а также определяемые последними социальные механизмы (в политике — выборы, в экономике — рынок). Социально-экономические и политические институты обуславливают роль индивида в обществе (наемный работник, собственник, чиновник, политик), вводят его действия в приемлемые для общества рамки и, в определенной степени, влияют на выбор решений. Однако — и это одно из обязательных условий прогресса — человек принимает решения, руководствуясь внутренними, индивидуальными мотивами, источником которых являются особенности его личности.

В. А. Шевченко, основываясь на концепции Уильямсона, предлагает расширительную трактовку структуры институциональной среды и рассматривает механизм институциональных изменений. Согласно этой трактовке, институциональная среда условно подразделяется на подсистему нормативную (нормы и правила) и подсистему организационно-техническую (учреждения и организации) (рис. 1) [7, с. 7—9].

Общественные институты присутствуют практически во всех областях жизни человека и также практически все оказывают влияние на формирование человеческого капитала. По мнению А. А. Цыреновой, «процесс воспроизводства человеческого капитала на этапах инвестирования, формирования и реализации происходит в рамках и под влиянием формальных и неформальных социально-экономических институтов: государства, региона, рынков, отдельных фирм, семьи, сложившихся стереотипов поведения» [8, с. 49].

На наш взгляд, к перечисленным можно добавить и многие другие институты, например, религиозные институты, спортивные секции, культур-

ные общества, даже улицу, в целом все то, что так или иначе влияет на формирование мировоззрения человека и его психофизиологические способности, уровень образования, здоровья и т.д. Структурированно их можно дифференцировать в виде таблицы (с. 104).

Изложенные выше положения логически позволяют нам составить механизм системного подхода к формированию и развитию человеческого капитала на основе институциональных изменений формальных и неформальных правил поведения индивидов (рис. 2). Следует выяснить значение некоторых терминов, использованных в данной схеме.

Под *формированием* человеческого капитала здесь понимается целенаправленный процесс воздействия социально-экономических институтов, в ходе которого личность приобретает знания, навыки и умения, позволяющие ей осуществлять предложение потенциальной рабочей силы на рынке труда.

*Развитие* — это процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему [9, с. 643]. Исходя из этого, *развитием* человеческого капитала в данной схеме будет называться процесс воздействия социально-экономических институтов на личность, включенную в процесс рыночных отношений, в ходе которого повышается стоимость ее функциональной рабочей силы. Такое воздействие испытывает личность, имеющая общее или профессиональное образование и ощущающая необходимость повышения квалификации, переквалификации, дополнительного образования и т.п.

Под *изменениями* можно рассмотреть любые переходы от одного состояния в другое, включающие пространственные перемещения, внутренние превращения форм., приводящие к качественным изменениям различных характеристик систем» [10, с. 33]. В такой трактовке понятие «из-

Институты	Нормативная подсистема А	Организационно-техническая подсистема В
Формальные 1	А1(правовые, административные акты, законы, конституции, судебные прецеденты)	В1 (фирмы, учреждения, организационно-правовые формы, рынки)
Неформальные 2	А2 (традиции, обычаи, деловая этика, менталитет, семейные отношения)	В2 (семья, теневая экономика)

Рис. 1. Структура институциональной среды

## Дифференциация основных институтов, влияющих на формирование и развитие человеческого капитала

Человеческий капитал	Институты	
	неформальные	формальные
Институты определения капиталов интеллекта, нравственности и самосознания	Семья, социальное окружение, религия, культура, национальные традиции, идеология	Образовательные институты, законы об образовании, закон об интеллектуальной собственности
Институты определения капитала здоровья	Семья, социальное окружение, институты здорового образа жизни, религия, культура, институты досуга и отдыха	Учреждения здравоохранения, профилактические институты, законы о здравоохранении, спортивные секции
Институты определения капиталов квалификации, опыта и навыков	Институт наемного работника, институт предпринимательства, корпоративная культура, этика бизнеса	Законы о предпринимательской деятельности, профсоюзы, КЗОТ, трудовые договоры, институты занятости, налоговое законодательство, институты пенсионного обеспечения, частная собственность (распределение прав собственности), институты рынка, институты контракции
Институты определения капиталов мобильности, адаптированности к внешней среде, изменчивости	Семья, социальное окружение, религия, культура, национальные, социальные особенности	Институты регулирования миграционных процессов, законы, ограничивающие миграцию или способствующие ей

менения» выступает как основа формирования и развития какого-либо процесса внутри систем. Институциональные изменения не могут быть исключениями.

*Ресурс* в Толковом словаре русского языка определяется как средства, к которым обращаются в случае необходимости [9, с. 677]. Следовательно, они могут быть как формального, так и неформального характера. Надо отметить, что категория «ресурс» в данном контексте нами выбрана не случайно. Дело в том, что процессу преобразований институциональной среды свойствен эволюционный и революционный характер. Эволюционные изменения предусматривают преобразования действующих институтов. Революционные преобразования происходят в результате коренных изменений общества. Более приемлемым методом преобразования институтов являются инструменты эволюционной теории [2, с. 177].

Институты постоянно претерпевают изменения, время от времени они распадаются, на смену им приходят другие. Источник эволюции институтов заключен, по мнению Т. Веблена [11, р. 200], во внутренне присущем человеку «праздном любопытстве» — природной склонности людей к творческой деятельности как самоцели. Согласно его теории, социальный и научно-технический прогресс общества в конечном счете обусловлен именно этим феноменом. Т. Веблену также принад-

лежит приоритет в проведении аналогии между институтами и биологическими генами. Институт, подобно генетическому аппарату, есть структура, хранящая, передающая и самовоспроизводящая информацию. Передача наследственной информации осуществляется путем обучения и имитации. В рамках эволюционной теории экономика рассматривается как открытая эволюционная система, испытывающая постоянное воздействие со стороны внешнего окружения, а экономические процессы — как спонтанные, открытые и необратимые. Она связана с системным эволюционным подходом, согласно которому все системы пребывают в процессе постоянного изменения. В таком случае настоящее рассматривается как результат прошлого и условие будущего, а механизм изменения определяется изменчивостью, наследованием и отбором [12].

В эволюционном подходе к реформированию экономики большую роль играет учет инерционности экономического развития или эффекта его исторической обусловленности. Инертность институциональной структуры определяет важность другого феномена, используемого в последнее время для анализа экономических явлений, — зависимости от предшествующего пути развития (*path dependence*) [13]. Тип и исторические особенности эволюции хозяйственного порядка накладывают ограничения на вариативность разработки и проведения мер

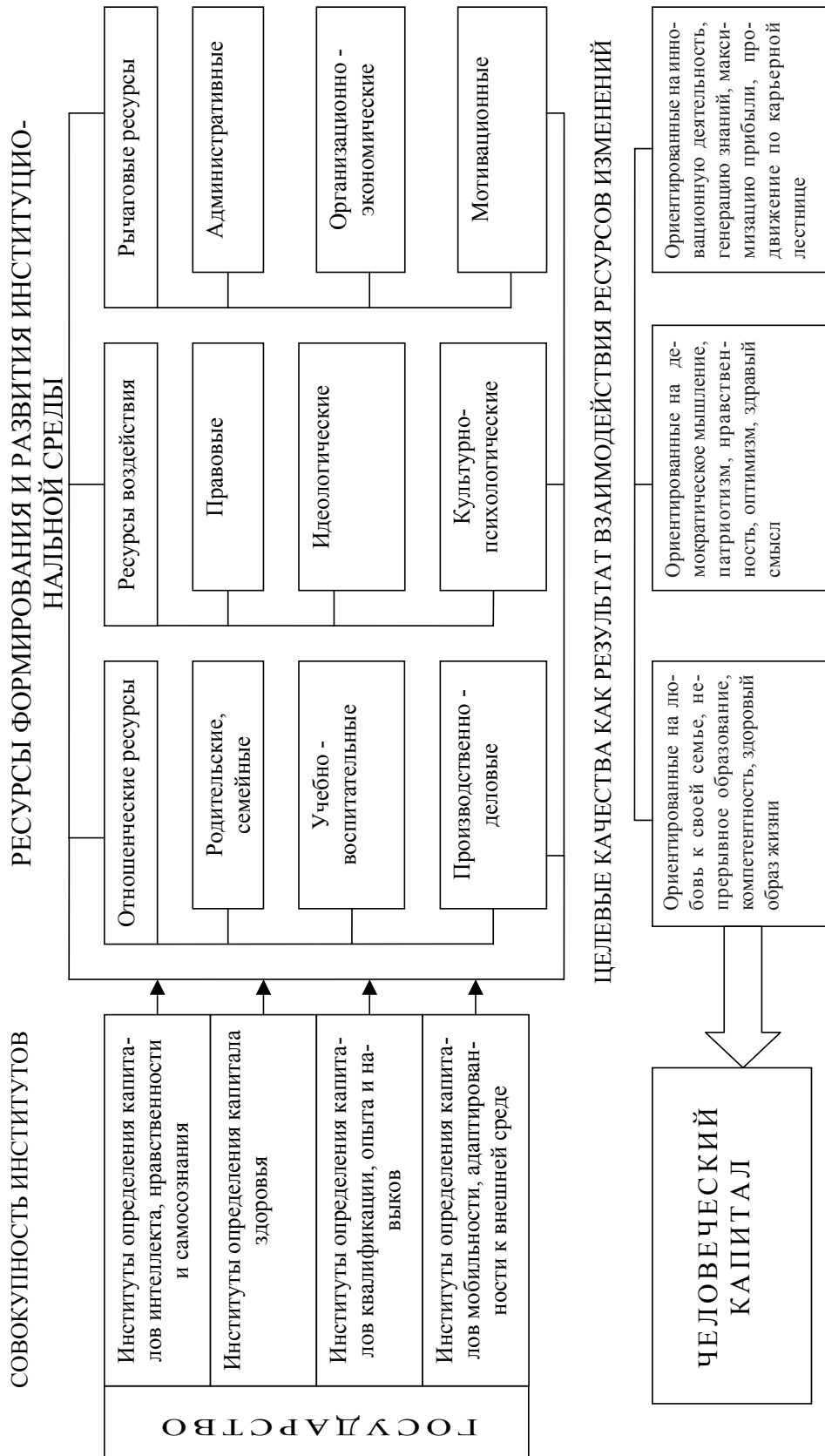


Рис. 2. Системный подход к формированию и развитию человеческого капитала на основе институциональных изменений

экономической политики. И. В. Бережной отмечает, что «реформаторам необходимо учитывать исторические, институциональные тенденции эволюции экономической системы, а также направленность и качественные характеристики предыдущих реформ. В противном случае меры государственной экономической политики могут создавать институциональные ловушки» [14, с. 91].

Сторонники эволюционной экономики отрицают неоклассические представления о рыночной экономике как равновесной системе. По их мнению, равновесие — это кратковременное нетипичное состояние. Равновесию противопоставляется принцип бесконечного развертывания экономических процессов, постоянного изменения явлений. Экономические явления и процессы исследуются в развитии, ставится задача выяснить, каким образом то или иное явление приобрело настоящий вид. Эволюционистами развитие фирмы рассматривается как результат ее инновационной деятельности. Так, в работе Р. Нельсона и С. Уинтера в центре внимания оказываются не преобразования, а рутины, разрушаемые этими нововведениями [12]. В известном смысле рутины — это заведенный порядок, закрепленные в процессе многократного осуществления стереотипы экономического и технологического поведения хозяйствующих субъектов. Структура и рутины фирм есть стойкие образцы поведения и изменить их труднее, чем навыки отдельного рабочего. В этом отношении рутины играют ту же роль, что гены в биологической эволюционной теории. Рутинны являются неотъемлемой характеристикой организма, определяя его возможное поведение. Кроме того, они могут наследоваться и подвергаться отбору. Рутинны очень прочны, и причина их прочности заключается в том, что они представляют собой своеобразные активы фирмы, на приобретения которых были затрачены определенные инвестиции. Термин «инновация» в эволюционной теории подразумевает трансформацию рутины. «Процессы инновации и имитации вызывают изменения в рутинных фирмах» [12, с. 168].

Исходя из изложенного выше, можно констатировать, что выявлением существующих *ресурсов* в системе и их «воплощением в действительность» в определенном смысле являются те инновации и имитации, которые могут, не сокрушая «закрепленные рутины», привести к каким-то преобразованиям в институциональной среде. По мнению А. Е. Шаститко, «институциональная среда — один из важнейших компонентов институциональной

матрицы, которая обрамляет процесс размещения ограниченных ресурсов, а также выявление новых возможностей использования существующих ресурсов и создания новых ресурсов» [15, с. 201]. Д. Б. Кадыров отмечает, что «... быстрые изменения, происходящие в социально-экономических системах в связи с неустойчивостью между их отдельными элементами, детерминированными преобладанием интересов отдельных элементов над целостной системой, порождают множества противоречий. Первым направлением формы управления развитием противоречий выступает разрешение противоречий за счет внутренних ресурсов...» [10, с. 36—37].

Таким образом, системный подход к формированию и развитию человеческого капитала требует выявления различных ресурсов формального и неформального характера институциональной среды и превращения их в действительность. При этом следует учитывать исторический фактор предшествующего пути развития. Принципиально важным элементом такого подхода становится выявление тех основных ресурсов, которые могут пополнять пустые места и тем самым способствовать динамичному, эволюционному функционированию различных институтов как одной системы, как одного организма. Такие ресурсы всегда существуют и существовали между различными институтами, особенно между теми из них, которые имеют какие-то общие цели. Именно поэтому целевые качества и выход в «человеческий капитал» нами рассматриваются как результат «ресурсов изменений» (см. рис. 2). По мере развития человеческого капитала и изменения осознанности людей возникают необходимости создания новых институтов, отвечающих новым требованиям жизнедеятельности людей. Эти институты вначале сами спонтанно возникают в виде неформальных правил, но постепенно жизнь превращает их в формальные правила. В этом случае институциональные изменения не выходят из руслу эволюционного преобразования и являются закономерным следствием институционального развития общества, что позволяет избежать возникновения институциональных ловушек.

В Таджикистане процесс институционализации экономики находится на начальном этапе развития. Многие институты еще не способны в полной мере выполнять свои функции, а некоторые из них играют тормозящую роль... К последней, прежде всего, относятся традиции, обычаи и другие неформальные институты. В определенной мере это от-

носятся и к государственным институтам. Решение этих задач требует серьезной активизации институтов, что предполагает концентрацию усилий науки и практики.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Lucas R. E.* On the mechanics of economic development / R. E. Lucas // *Journal of monetary economics*. — 1988. — № 22 (1).
2. *Кадыров Д. Б.* Доходы населения как фактор роста благосостояния : монография / Д. Б. Кадыров. — Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2004. — 231 с.
3. *Осипов Ю. М.* Основы теории хозяйственного механизма / Ю. М. Осипов. — М. : МГУ, 1994. — 368 с.
4. *Дятлов С. А.* Теория человеческого капитала / С. А. Дятлов. — СПб. : СПбУЭФ, 1996. — 141 с.
5. *Чуб А. А.* Институциональная структура общества как фактор развития человеческого капитала / А. А. Чуб. URL: <http://journal.vlsu.ru/index.php?id=1785>.
6. *Davis L.* Institutional Change and American Economic Growth / L. Davis, D. North. — Cambridge, 1971. — P. 5—6.
7. *Шевченко В. А.* Институциональный механизм системной нестабильности экономики / В. А. Шевченко. — СПб. : Знание, 1999. — 91 с.
8. *Цыренова А. А.* Развитие человеческого капитала в условиях трансформации институциональной среды :

монография / А. А. Цыренова. — Улан-Удэ : Изд-во ВСГТУ, 2006. — 178 с.

9. *Ожегов С. И.* Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. — М. : ЭЛИПС, 2003. — 944 с.
10. *Кадыров Д. Б.* Управление изменениями и изменения в управлении в условиях рынка / Д. Б. Кадыров // *Вестник Таджик. нац. гос. ун-та*. — 2008. — Вып. 1(45). — С. 33—42.
11. *Veblen T.* Why Is Economics Not An Evolutionary Science? / T. Veblen // *Quarterly Journal of Economics*. — 1898. — July.
12. *Нельсон Р. Р.* Эволюционная теория экономических изменений / Р. Р. Нельсон, С. Дж. Уинтер. — М. : Финстагинформ, 2000. — 474 с.
13. *Вольчик В. В.* Институциональная инерция и развитие российской системы образования / В. В. Вольчик, М. М. Скорев. URL: <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/155804>.
14. *Бережной И. В.* Институциональные детерминанты хозяйственного порядка / И. В. Бережной // *Экономический вестник Ростовского государственного университета*. — 2008. — Т. 6, № 3. — С. 88—94.
15. *Шаститко А. Е.* Институциональная среда хозяйствования в России: основные характеристики / А. Е. Шаститко // *Вопросы экономики*. — 1998. — № 4. — С. 201—206.

*Таджикский национальный университет*  
*Ходиев Д. А., преподаватель кафедры экономики труда и кадрового менеджмента факультета экономики и управления*  
*E-mail: mfahim@mail.ru*

*Tajik National University*  
*Khodiev D. A., Senior Teacher of Economy and World's Management Department of Economy and Management Faculty*  
*E-mail: mfahim@mail.ru*