

## Развитие человеческого капитала под влиянием несформированной институциональной системы в странах с переходной экономикой

© 2014 Осийчук Ольга Андреевна  
Хмельницкий национальный университет  
Украина, 29016, г. Хмельницкий, ул. Институтская, д. 11  
E-mail: olia\_osii4uk@mail.ru

Рассматривается роль институциональной системы в процессах формирования человеческого капитала. Акцентировано внимание на роли института коррупции в развитии человеческого капитала, аргументирована необходимость становления в странах с переходной экономикой сильного института гражданского общества и формирования инновационных институтов развития человеческого капитала, как институтов, стимулирующих ускорение трансформационных процессов.

*Ключевые слова:* человеческий капитал, гражданское общество, коррупция, лизинг, аутсорсинг, инвестиционный банк, консалтинг, научно-технологический парк.

Социально-экономическое развитие на современном этапе характеризуется возрастанием значения человеческого капитала. В рамках статьи делается попытка объяснить влияние отдельных институтов на формирование человеческого капитала. Сильная и сформированная институциональная система является стимулирующим фактором трансформации человеческого капитала в ключевой элемент государственной политики и инструмент получения преимуществ на международной арене.

Проблемы развития человеческого капитала исследованы в трудах таких зарубежных ученых, как Г. Беккер, Т. Шульц, И. Фишер и др. Среди русских ученых следует отметить труды А. Добрынина, С. Дятлова, С. Курганского, Р. Нуреева, Р. Капелюшниковой, Е. Цыреновой и др. Значительных результатов в исследовании роли и проблем формирования человеческого капитала достигли украинские ученые, среди которых В. Антонюк, С. Варналий, А. Гришнова, В. Геец, Е. Либанова, Л. Семив, Л. Шевчук и др. Зарубежные исследователи заложили базовые и методологические основы изучения проблемы, а отечественные – расширили международный опыт на уровне применения, формирования и воспроизводства человеческого капитала в рамках национальной экономики. Следует отметить, что, несмотря на значительный уровень разработки теории человеческого капитала, недостаточно исследованными остаются проблемы развития человеческого капитала в рамках институциональной среды, а именно роль инновационных институтов в процессах формирования и развития данной экономической категории.

Опыт экономически развитых стран свидетельствует, что ускорение темпов модернизации экономики и получение конкурентных преимуществ на международных рынках невозможны без наличия качественного человеческого капитала. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала в странах с переходной экономикой достаточно проблематичная проблема, учитывая слабость и нестабильность институциональной системы. Среди острых кризисных явлений институциональных систем транзитивных стран следует отметить несформированность института гражданского общества и отсутствие или рудиментарное состояние инновационных институтов развития человеческого капитала.

Одной из предпосылок развития человеческого капитала в странах с переходной экономикой, по нашему мнению, является необходимость формирования института гражданского общества, поскольку без трансформации общественного сознания, изменения общественного отношения к роли человека и его знаний во всех социально-экономических процессах невозможно создать благоприятные условия для развития и реализации человеческого потенциала и для перехода к экономике знаний.

Многомерность понятия «гражданское общество» определяет в научной литературе множественность точек зрения на данную категорию. Довольно часто гражданское общество рассматривается как исторический тип развития человеческого общества; совокупность социальных отношений и общественных интересов отождествляется с совокупностью неправительственных организаций. Однако, по нашему мне-

нию, ключевой характеристикой гражданского общества является способность идейно организованных граждан совместно влиять на все социально-экономические процессы с целью создания предпосылок для свободного и гармоничного развития человека и реализации его потенциала через функционирование определенного набора институтов.

Зарубежные ученые отмечают парадокс развития гражданского общества в постсоциалистических странах: триумф гражданского общества, наблюдавшийся после свержения коммунистического режима, сменился его атрофией с функционированием демократии<sup>1</sup>. Одной из причин слабости и структурной неэффективности гражданского общества в современных транзитивных странах является экономическая и политическая нестабильность, которая началась с распадом СССР и наблюдается сегодня<sup>2</sup>.

Важной характеристикой эффективности функционирования института гражданского общества служит выполнение характерных для него функций. К основным функциям гражданского общества в части развития человеческого капитала следует отнести:

- ускорение темпов экономического роста<sup>3</sup>;
- противодействие коррупции<sup>4</sup>;
- предоставление услуг по удовлетворению общественных потребностей в сфере образования, здравоохранения, безопасности и развития способностей<sup>5</sup>;
- борьба с бедностью и предоставление средств для удовлетворения базовых потребностей<sup>6</sup>;
- распространение демократических ценностей с целью формирования демократического общества<sup>7</sup>;
- обеспечение динамики социального развития и устойчивости общественной жизни за счет постоянной борьбы со структурными общественными недостатками<sup>8</sup>;
- защита прав, свобод и интересов участников объединений<sup>9</sup>.

Кроме вышеупомянутых функций гражданского общества в контексте развития человеческого капитала, по нашему мнению, необходимо выделить следующие функции:

- развитие институционального потенциала, формирование прозрачных институтов с целью создания социальных и творческих возможностей для самореализации и развития личности;
- мониторинг деятельности государственного аппарата и институтов развития человеческого капитала;
- повышение общественной осведомленности в части гражданских прав и свобод, оказание юридической помощи.

Анализируя институциональные системы переходных общественных формаций, можно утверждать о несформированности и неэффективности института гражданского общества в части развития человеческого капитала, поскольку вышеупомянутые функции частично или полностью не выполняются. Низкая гражданская активность и культура, недостаточное количество и неэффективность структурных компонентов гражданского общества в странах с переходной экономикой дают нам возможность говорить о существовании слабого протоиститута гражданского общества, неспособного обеспечить необходимые предпосылки для развития человеческого потенциала и его дальнейшей капитализации с целью получения социально-экономических эффектов.

Несформированное гражданское общество не может эффективно функционировать и конструктивно влиять на развитие человеческого капитала. Последствиями слабости института гражданского общества являются: доминирование неформальных правил поведения над формальными, создание и функционирование политических партий, блоков и общественных организаций не в ответ на социальный запрос, а для продвижения интересов отдельных лиц и групп, невыполнения ими своих политических и социально-экономических программ, неразвитость их структуры и отсутствие общественного доверия и реальной поддержки<sup>10</sup>; недостаточное количество и низкое качество спортивных, художественных и образовательных кружков и клубов, а отсюда - снижение уровня общего развития и мировоззрения; недоверие к отечественным и рост доверия к зарубежным СМИ; слабость профсоюзных институтов и профессиональных организаций; низкое участие в волонтерских движениях и организациях; трансформация института церкви в бизнес-структуру, основной целью которой служит получение прибыли. Результатом всех перечисленных негативных явлений выступают снижение культурного и образовательного уровня населения, снижение уровня политической, гражданской, экологической культуры и активности, обострение депрессивных и агрессивных настроений в обществе, снижение уровня общественной морали и т.п. Однако самое ошутимое последствие неэффективного функционирования института гражданского общества, которое негативно влияет на все социально-экономические процессы, снижает качество жизни и конкуренцию, а также обостряет все существующие кризисные явления, - это рост коррупции на всех уровнях.

В западной научной литературе взгляды на коррупцию варьируются от элементарных пред-

ставлений о коррупции как отклонении от закона к более широким понятиям, включающим коррупционное поведение, которое может и не являться незаконным в соответствии с правовыми нормами, но нарушает общественные и моральные нормы<sup>11</sup>.

Коррупция существует в любых государствах независимо от уровня развития, но самые сложные формы она приобрела в странах с переходной экономикой. Под коррупцией следует понимать не только взяточничество, но и уклонение от уплаты налогов<sup>12</sup>, хищение государственных средств должностными лицами<sup>13</sup> и дезинформацию правительства о стоимости и качестве государственных товаров и услуг<sup>14</sup>.

Коррупция является следствием слабости и несформированности институциональной системы, она генерирует деструктивные экономические, социальные и политические эффекты, заключающиеся в снижении темпов экономического роста, сокращении объемов долгосрочных иностранных и отечественных инвестиций, усилении инфляции, снижении государственных расходов на образование и здравоохранение и в увеличении расходов на военный сектор, разветвлении теневого рынка, социальном расслоении населения и т.д. Все перечисленные эффекты коррупции негативно влияют на развитие человеческого капитала, однако наиболее деструктивный характер влияния имеет снижение расходов на сферы образования и здравоохранения, как на базовые сферы формирования и развития человеческого капитала (ЧК) (см. рисунок).

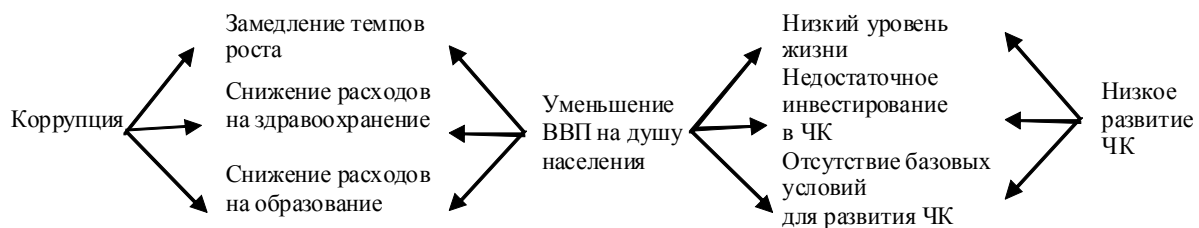


Рис. Влияние коррупции на развитие человеческого капитала

Еще слабость институциональных систем переходных стран - практическое отсутствие инновационных институтов развития человеческого капитала. К таким институтам, по нашему мнению, следует отнести научно-технологические парки и специальные экономические зоны технико-внедренческого типа, компании по лизингу и аутсорсингу человеческого капитала, консалтинговые компании развития человеческого капитала, инвестиционные банки и т.д.

Проблема лизинга и аутсорсинга персонала достаточно глубоко исследована в отечественных и зарубежных научных кругах, однако, по наше-

му мнению, с учетом того, что в процессе заключения сделок лизинга и аутсорсинга объектом сделки выступают именно знания, опыт и другие качественные характеристики личности, а не сам человек, более целесообразным в наше время будет говорить о лизинге и аутсорсинге человеческого капитала.

Под лизингом персонала традиционно подразумевают предоставление услуг работника, состоящего в штате компании лизингодателя, компании-арендатору<sup>15</sup>. Под лизингом человеческого капитала, по нашему мнению, целесообразно понимать предоставление во временное пользование на платной основе запаса знаний, квалификаций, способностей и других качественных характеристик личности. К экономическим преимуществам лизинга человеческого капитала относятся:

- уменьшение расходов компании на компенсационные пакеты;
- сокращение рисков компании, связанных с выплатой компенсации в случае увольнения;
- отсутствие простоев на производстве<sup>16</sup>;
- возможность быстрого привлечения высококвалифицированных работников;
- возможность получения дополнительных знаний и производственного опыта.

Под аутсорсингом человеческого капитала следует понимать временное привлечение знаний, квалификаций, способностей и других качественных характеристик личности, за счет передачи определенных хозяйственных функций на обслуживание компании-аутсорсеру, что выступает работодателем носителя человеческого ка-

питала. Основными экономическими преимуществами аутсорсинга являются:

- высвобождение персонала, задействованного в непрофильной деятельности;
- предоставление предприятию возможностей сфокусироваться на основных видах деятельности;
- сокращение расходов на научно-исследовательские и проектно-конструкторские работы по неприоритетным направлениям деятельности;
- привлечение высококвалифицированных специалистов для решения непрофильных проблем;

- отсутствие трудовых обязательств перед персоналом;
- повышение эффективности бизнес-процессов, переданных на аутсорсинг<sup>17</sup>;
- оптимизация количества штатного персонала;
- снижение затрат на управление персоналом.

Таким образом, используя услуги компаний по аутсорсингу человеческого капитала, предприятия получают возможность сконцентрироваться на основных видах деятельности и развивать специфический человеческий капитал, т.е. капитал, который создается и используется непосредственно на одном предприятии.

Результатом лизинга и аутсорсинга выступает оптимизация расходов на персонал. Ввиду этого, осуществляя деятельность в русле развития человеческого капитала, высвободившиеся ресурсы целесообразно направлять на улучшение условий труда, внедрение системы стимулирования работников и систем обучения на производстве и повышения квалификации и т.д.

Еще одним инновационным институтом развития человеческого капитала, практически отсутствующим в институциональных системах стран с переходной экономикой, являются инвестиционные банки развития человеческого капитала, которые обеспечивают кредитование покупки образовательных услуг. Опыт ряда стран свидетельствует о том, что, наряду со средствами физических и юридических лиц, государственными и другими грантами на обучение, эффективны также банковские образовательные кредиты. Рассматривая уровень и качество образования как ключевые качественные характеристики конкурентоспособности человеческого капитала, следует подчеркнуть необходимость становления вышеупомянутых инвестиционных учреждений в транзитивных странах.

Формирование инновационных институтов развития человеческого капитала как фактора ускорения трансформационных процессов возможно лишь при комплексной модернизации экономики. Для практической реализации данного процесса необходимо создать предпосылки, а именно обеспечить развитие научно-технической сферы и стимулирование научных разработок, поскольку именно наука стимулирует развитие наукоемких отраслей как элемента конкурентоспособности государства.

Одним из этапов модернизации экономики является создание специальных экономических зон технико-внедренческого типа. Данные экономические зоны выступают, с одной стороны, средой использования человеческого капитала

через задействование его в наукоемких производственных процессах, а с другой - средой его развития. Развитие человеческого капитала в специальных экономических зонах происходит через производственное обучение и обучение в процессе освоения новых технологий, что позволяет сотрудникам расширять спектр доступных для выполнения работ, повышает шансы на получение экономических и социальных эффектов и т.д. В долгосрочной перспективе создание и развитие соответствующей инфраструктуры для обучения и переподготовки стимулирует производство новых технологий и приток инвестиций, в результате создается замкнутый воспроизводственный цикл<sup>18</sup>.

Исследуя экономические зоны технико-внедренческого типа, необходимо отметить роль научно-технологических парков как среды развития человеческого капитала. Научно-технологические парки создаются на основе университетов или научно-исследовательских учреждений, объединяя вокруг них несколько наукоемких фирм с использованием, таким образом, как ключевого конкурентного преимущества не физического, а человеческого капитала<sup>19</sup>. Инвестируя в работников и в процесс производства, научно-технологические парки стимулируют развитие человеческого капитала и в то же время получают экономические эффекты в виде новейших технологий.

Еще одним инновационным институтом развития человеческого капитала являются консалтинговые компании, непосредственно специализирующиеся в этой сфере. Такие компании направляют свою деятельность на развитие человеческого капитала предприятий через предоставление консалтинговых услуг, а именно:

- создание корпоративных программ развития человеческого капитала через индивидуальное и коллективное обучение, проведение тренингов, семинаров, конференций;
- развитие корпоративной культуры и корпоративных ценностей;
- разработку критериев оценки профессиональных знаний, личного потенциала и достижений сотрудников;
- разработку систем мотивации на основе объективной оценки результатов деятельности;
- разработку системы совершенствования профессиональных знаний и компетенций.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие конкурентоспособного человеческого капитала как фактора ускорения трансформационных процессов возможно только при наличии сформированной и эффективной институциональной среды. Модернизация институциональной системы развития человеческого капитала в

странах с переходной экономикой предполагает формирование собственных или имплантацию зарубежных инновационных институтов в сфере лизинга, аутсорсинга, консалтинга и инвестирования в человеческий капитал, а также научно-технологических парков и специальных экономических зон технико-внедренческого типа.

<sup>1</sup> Foa R. Civil Society Weakness in Post-Communist Europe: A Preliminary Assessment. Carlo Alberto Notebooks // Working Paper. Italy. 2011. □ 198; Gatskova K., Gatskov M. The Weakness of Civil Society in Ukraine: A Mechanism-Based Explanation // IOS Working Papers. Italy, 2012. □ 323.

<sup>2</sup> Howard M.M. The Weakness of Civil Society in Post-Communist Europe. Cambridge, 2003. P. 18.

<sup>3</sup> Putnam R.D. Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy. Princeton, 1993.

<sup>4</sup> Eigen P. Corruption and Integrity Improvement Initiatives in Developing Countries. URL: <http://mirror.undp.org/magnet/Docs/efa/corruption.htm>.

<sup>5</sup> Davis N. The Future Role of Civil Society // World Economic Forum. World Scenario Series. Geneva, 2013. P. 9.

<sup>6</sup> Enhancing civil society participation in public policy processes // United Nations Economic and Social Commission for Western Asia, 2009. P. 7.

<sup>7</sup> Paffenholz T., Spurk C. Civil Society, Civic Engagement, and Peacebuilding // Social Development Papers. Conflict prevention and reconstruction. 2006. □ 36.

<sup>8</sup> Исакова Ю.И. Функции современных институтов гражданского контроля в России. URL: <http://teoria-practica.ru/-2-2012/philosophy/isakova.pdf>

<sup>9</sup> Колодць А.Ф. На шляху до громадянського суспільства. Теоретичні засади й соціокультури педумови демократично трансформації в Україні: моногр. Львів, 2002.

<sup>10</sup> Якименко Ю. Громадянське суспільство в Україні: основні характеристики // Україна: громадянське суспільство в контексті європейської інтеграції / в дп. ред. Л.Ф. Компанцева, Г.А. Петровська. Луганськ, 2004.

<sup>11</sup> Nielsen M., Haugaard J. Democracy, Corruption, and Human Development. Denmark, 2000.

<sup>12</sup> Blackburn K., Bose N., Haque M.E. The incidence and persistence of corruption in economic development // J. of Economic Dynamics & Control. 2004. □ 30.

<sup>13</sup> Mauro P. The Persistence of Corruption and Slow Economic Growth // IMF Staff Papers WP/02/213 1. 2002.

<sup>14</sup> Haque M.E., Kneller R. Corruption Clubs: Endogenous Thresholds in Corruption and Development // Economics of Governance. 2009. □ 4 (Volume 10).

<sup>15</sup> Різник В.В. Перспективи застосування лизингу персоналу в управлінні проектами. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2012\\_18\\_1/zmist.htm](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2012_18_1/zmist.htm).

<sup>16</sup> Миронов А. Лизинг персонала в России: прошлое, настоящее, будущее. URL: <http://www.hrportal.ru/article/lizing-personala-v-rossii-proshloe-nastoyashchee-budushchee>.

<sup>17</sup> Чабан Л.В. Вплив аутсорсингу на витрати підприємства. URL: [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Evu/2011\\_17\\_1/Chaban%20L.pdf](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Chaban%20L.pdf).

<sup>18</sup> Карабанова О.В. Мирровая практика формирования и использования человеческого капитала в особых экономических зонах // Вопросы инновационной экономики. 2011. □ 9 (9).

<sup>19</sup> Инновационная инфраструктура // Мировой опыт создания технопарков. 2004. □ 5. URL: <http://tehsovet.ru/404/413.html>.

Поступила в редакцию 06.03.2014 г.