УДК 331.52

РОДИОНОВА Е.М., ГУКОВ А.Э.

Рынок человеческого капитала России. Институциональные инновации

На примере совершенствования инфраструктуры рынка человеческого капитала в России в статье раскрывается специфика институциональных инноваций, их разработки, освоения и распространения.

Ключевые слова: рынок, человеческий капитал, инновации

Незрелость институциональной инфраструктуры России наглядно проявляется при анализе рынка труда и человеческого капитала. Традиционно экономическая теория исследовала только рынки труда. Но в среднесрочной правительственной программе одной из новых проблем, препятствующих стабильному и долгосрочному экономическому росту, называется отсутствие условий и стимулов для развития человеческого капитала. Демографическая ситуация в стране характеризуется крайне низким уровнем рождаемости, высоким уровнем смертности, неэффективным использованием миграционного потенциала, что не соответствует стратегическим интересам Российской Федерации и представляет угрозу национальной безопасности России.

Сокращение численности населения не позволяет обеспечить формирование квалифицированных трудовых ресурсов, необходимых для развития материального производства и интеллектуального потенциала. Государство осознает необходимость учреждения институтов, способствующих повышению темпов экономического развития.

Приоритетными институциональными инновациями признаются развитие институтов рынка человеческого капитала, т.е. повышение качества медицинских, социальных и образовательных услуг, модернизация здравоохранения, образования и всей социальной сферы. От решения этих проблем зависит качество формирования национального человеческого капитала России, ее конкурентоспособность в мире, значит, развитие инновационной экономики требует с необходимостью формирования институциональных подсистеме рынка человеческого капитала.

Основные положения современной теории человеческого капитала были обоснованы в работах лауреата Нобелевской премии по экономике Т. Шульца, Г. Беккера и других ученых.

Экономистами предлагаются разные классификации человеческого капитала. Считаем достаточным в системе видов человеческого капитала выделить неотчуждаемые и отчуждаемые[1]. Непосредственно в личности работника имеют значение следующие знания, способности, опыт:

1. ***Капитал здоровья (биофизический капитал).*** Качественные характеристики здоровья отражают образ жизни и работоспособность человека.

2. ***Трудовой капитал***, т.е. профессиональные знания и способности, навыки и трудовой опыт, определяющие уровень квалификации и производительность и эффективность труда.

3. ***Интеллектуальный капитал.*** Именно в форме интеллектуального капитала наиболее значимо проявляются осо-

бенности и суть человеческого капитала. Интеллектуальный капитал определяется уровнем образования, компетентностью и креативностью специалистов, развитием интеллектуальных способностей в решении многообразных проблем.

4. ***Организационно-предпринимательский капитал*** представляет собой реализацию потенциала инновационной, творческой деятельности в бизнесе. Предпринимательские способности – предприимчивость, новаторство, организаторские способности, высокий уровень ответственности, чувство бережливости и экономии, умение разумно рисковать – определяют характер и эффективность деловой организации.

5. ***Культурно-нравственный капитал.*** Развитие экономики и бизнеса зависит от культурного и духовного развития персонала, от доминирующей системы ценностей и норм деловой морали, которые определяют институциональную матрицу поведения экономических акторов.

К отчуждаемым видам человеческого капитала можно отнести:

1. ***Социальный капитал***, характеризующий социальный статус работника или фирмы в конкретной системе общественных отношений, определяя их социальную стабильность и привлекательность.

2. ***Бренд*** – капитал фирмы, характеризует ее рыночные позиции, степень доверия клиентов к ее продукции и заказам, определяет деловую репутацию фирмы в рыночной среде.

3. ***Структурный капитал.*** В связи с быстрыми темпами развития инновационных процессов фирмам в сложившихся условиях все сложнее добиваться успехов. Наличие структурного капитала, т.е. способности фирмы управлять своей организационной структурой, позволяет гибко адаптироваться в меняющейся конъюнктуре рынков, но и одновременно влиять на изменение рыночной и социальной среды в выгодных для фирмы направлениях.

4. Организационный капитал включает портфель инноваций, которые обеспечивают способность компании к конкурентному обновлению ассортимента продукции и технологии, а также совокупность бизнес-процессов, которые формируют добавленную стоимость продукции на конкурентоспособном уровне.

Содержание категории «рынок человеческого капитала» и характеризует Е.М. Артюшина как «многоотраслевую сферу социально-экономических отношений по поводу капитализации и коммерческой реализации человеческого капитала, функционирующего на принципах взаимности, эквивалентности и социальной ответственности[2]. Структуру человеческого капитала можно представить следующим образом (рис. 1):

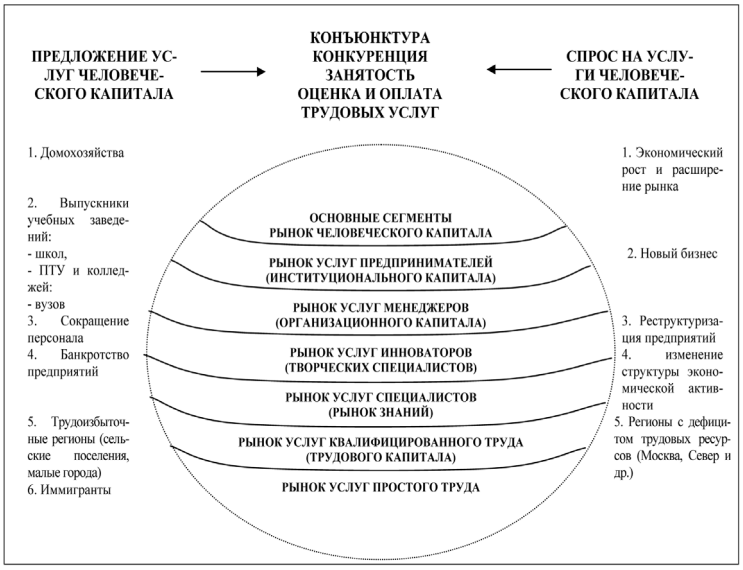


Рисунок 1 – Модель структуры рынка человеческого капитала

Фактическую структуру занятости на рынке человеческого капитала России в 2009 году можно оценить по данным статистического сборника[3]. На рынке услуг простого труда занято 8,6 млн. человек (12,8%) и наблюдается дефицит трудовых ресурсов. Рынок услуг квалифицированного труда обеспечивает занятость 21,8 млн. человек (32,5%), и по профессии станочников есть дефицит кадров. Эти два сегмента фактически составляют рынок труда в традиционном толковании. Но квалифицированный труд требует обучения и инвестиций. Значит, это уже особый вид человеческого капитала – трудовой капитал, а квалифицированные рабочие владеют общими и специальными знаниями и опытом, т.е. специфическими активами человеческого капитала.

Вторым сегментом является рынок услуг специалистов на рынке интеллектуального капитала. На нем занято 11,9 млн. человек специалистов среднего уровня квалификации (17,7%) и 10,8 млн. специалистов высшего уровня квалификации (16,1%). Специфическими активами специалистов являются знания и навыки решения интеллектуальных проблем, в т.ч. решение творческих задач по разработке и внедрению инноваций. Товарная часть их интеллектуальной продукции образует рынок инноваций.

Статистика не разделяет труд менеджеров и предпринимателей. Выделена занятость 4995 тыс. руководителей фирм и органов управления (7,4%). Их знания и способности заключаются в организации и управлении бизнесом, в разработке и осуществлении бизнес-проектов. В теории эти подсистемы человеческих способностей реализуются в виде организационного и институционального капитала[4]. Организационными и предпринимательскими способностями и знаниями должны обладать 4,1 млн. работников сферы индивидуальных услуг и защиты граждан и собственности (6,1%).

Такова фактическая структура занятости на рынке человеческого капитала России. Функционирование рынка, перемещение персонала, а главное – рост оплаты трудовых услуг и действенной системы вознаграждения за вложенный человеческий капитал в определяющей степени зависят от институциональной инфраструктуры рынка.

Предложение человеческого капитала зависит от инвестиций. Под инвестициями в человеческий капитал следует понимать все виды вложений в развитие человека, которые носят целесообразный характер, способствуя росту производительности труда и производства, определяя потоки будущих денежных доходов человека, фирмы и общества.

В экономической литературе состав и величина инвестиций в человеческий капитал оцениваются по-разному. Так, А.И. Добрынин и С.А. Дятлов отмечают, что «из множества инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются вложения в здоровье и образование»[5]. Вместе с тем не менее важны инвестиции в формирование творческих способностей, в развитие интеллектуального человеческого капитала.

Понятие «интеллектуальный капитал» носит достаточно общий характер и обычно подразумевает сумму знаний работников той или иной компании, которая обеспечивает ее конкурентоспособность. Инвестиции в интеллектуальный капитал получают все большее распространение из-за высокой эффективности. Ученые, научные работники разных отраслей получают высокие доходы от интеллектуальной собственности. Увеличение инвестиций в данный вид капитала приводит к формированию рынка инноваций и рынка интеллектуальной собственности работников или предприятий.

Для всех сегментов рынка человеческого капитала необходимо формирование соответствующей инфраструктуры. Причем предварительно осуществляются институциональные инновации, что создает исходные условия для функционирования рынка. Формирование институтов рынка человеческого капитала является конкретным проявлением институциональных инноваций. Под воздействием этих институтов формируются определенные правила и нормы поведения работодателей и собственников человеческого капитала. В системе выделяются формальные и неформальные институты, а также учреждения и организации по регулированию спроса и предложения на рынке человеческого капитала (рис. 2).

ТИПЫ ИНСТИТУТОВ ПО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОРИЕНТАЦИИ		
РЕГУЛИРУЮЩИЕ ИНСТИТУТЫ	**ИНСТИТУТЫ ОГРАНИЧЕСНИЙ, ПРИНУЖДЕНИЯ И САНКЦИЙ**	**РАЗВИВАЮЩИЕ ИНСТИТУТЫ**
Формальные институты		
1. Индивидуальные трудовые контракты 2. Коллективный договор 3. Отраслевые тарифные соглашения 4. Региональные трехсторонние соглашения 5. Генералдьное соглашения	1. Трудовой кодекс РФ 2. Закон о занятости 3. Административное право	1. Закон о профессиональном образовании и повышении квалификации 2. Закон о стимулировании инновационной деятельности
Неформальные институты		
1. Правила внутреннего распорядка фирмы 2. Долгосрочные инструкции 3. Кодекс чести	1. Требования трудовой дисциплины 2. Коллективное осуждение и порицание нарушений трудовой и технологической дисциплины	1. Карьера персонала 2. Система материального и морального поощрения 3. Социальный статус персонала и фирмы
Учреждения и организации		
1. Трехсторонние комиссии 2. Профсоюзы 3. Союзы работодателей и предпринимателей 4. Администрация предприятий и организаций	1. Федеральное агентство по труду (трудовые инспекции) 2. Центры занятости	1. ПТУ, ВУЗ, центры коучинга 2. Ассоциации и общественные организации

Рисунок 2 – Институциональная инфраструктура рынка человеческого капитала в России

Природа правил, составляющих существо институтов, позволяет разделить их на формальные и неформальные. Формальным институтам соответствуют формальные правила, санкции за нарушения которых носят организационный характер. Формализация правил позволяет расширить их нормативную функцию. Запись в виде предписания или закона дает возможность индивидам экономить на информационных издержках, делает понятнее санкции за нарушение этих правил, устраняет содержащиеся в них противоречия.

Напротив, неформальным институтам соответствуют правила неформальные, и наказание за отклонения от них реализуется в социальных взаимодействиях. К преимуществам неформальных институтов можно отнести: возможность адаптации к меняющимся условиям, возможность применения разных санкций в каждом конкретном случае. К недостаткам – неоднородность трактовки правил, снижение эффективности санкций, возникновение дискриминационных правил[6].

Учреждениями и организациями по регулированию спроса и предложения на рынке человеческого капитала являются центры занятости, агентства и др. Рыночный спрос на человеческий капитал можно определить как потребность субъектов экономики в необходимом для эффектив-

ного ведения бизнеса объеме человеческих знаний, навыков, умений и способностей определенного квалификационного уровня потенциальных работников, предъявляемых организациями бизнеса. Под предложением человеческого капитала следует понимать готовность отдельного человека или домохозяйства предлагать на рынке человеческого капитала необходимые знания, способности и опыт, соответствующие потребностям бизнеса и общества, за согласованную цену.

С развитием общества расширяется сфера действия институциональных инноваций на рынках человеческого капитала. Опыт и практика диктуют возможные изменения как формальных, так и неформальных институтов, а также способов эффективности принуждения к исполнению правил и ограничений. Значит, институциональные инновации необходимо исследовать, разрабатывать и осуществлять непрерывно.

[1] Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография/ Смирнов В.Т., Сошникова И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова/в 2 ч. М.: Машиностроение – 1, 2005. 324 с.

[2] Артюшина Е.М. Рынок человеческого капитала и его формирование в России: автореф. дис.... канд. экон. наук. Орел:ОрелГТУ, 2006. 24 с.

[3] Российский статистический ежегодник. М.: Росстат, 2009.

[4] Введение в институциональную экономику: Учеб. пособ./под ред. Д.С. Львова. М.: Издво «Экономика», 2005 С. 639.

[5] Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 1999.

[6] Кузьминов Я.И. Курс институциональной экономики: институты, сети, трансакционные издержки, контракты: учеб. для студ. вузов/ Я.И. Кузьминов, К.АК. Бендукидзе, М.М. Юдкевич. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006. С. 102.