

На правах рукописи

МУРТАЗИНА Гульнара Равиловна

**РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТОВ ПОТРЕБЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ**

Специальности 08.00.01 – Экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Казань - 2013

Работа выполнена на кафедре экономической методологии и истории
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

Научный руководитель: Сафиуллин Ленар Наилевич
доктор экономических наук, профессор
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет», заведующий
кафедрой экономической методологии и истории

Официальные оппоненты: Гуськова Марина Федоровна
доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВПО «Московский государственный
университет технологий и управления имени
К.Г.Разумовского», профессор
кафедры теоретической экономики

Мальгин Виктор Андреевич
доктор экономических наук, профессор
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет», профессор кафедры
экономической теории

Ведущая организация: ФГБОУ ВПО «Уфимский государственный
университет экономики и сервиса»

Защита состоится 23 ноября 2013 года в 14.00 часов на заседании
диссертационного совета Д 212.081.29 при ФГАОУ ВПО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет» по адресу: 420008, г.Казань, ул.
Кремлевская, 6/20, аудитория 204.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке ФГАОУ ВПО
«Казанский (Приволжский) федеральный университет».

Сведения о защите и автореферат диссертации размещены на официальных
сайтах ВАК Министерства образования и науки РФ <http://www.vak.ed.gov.ru> и
ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет»
www.kpfu.ru.

Автореферат разослан 23 октября 2013 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор экономических наук, доцент



Р.М.Кундакчян

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Одним из атрибутивных признаков постиндустриального общества выступает качественное изменение содержания источников экономического роста, в составе которых особую значимость приобретает человеческий капитал, что вызывает изменение парадигмы экономической науки, в которой традиционные для предшествующего периода развития человеческого общества исследования закономерностей накопления вещественных факторов производства дополняются изучением принципов воспроизводства нематериальных активов. Конституционное закрепление социальной ориентированности российского государства подтвердило значимость проблемы накопления и потребления человеческого капитала с позиции формирования и реализации целевых ориентиров развития общества. Существующие в настоящее время многочисленные модели экономического роста при всем многообразии методологических платформ исходят из признания аксиомы приоритета человеческого капитала в обеспечении поступательной макроэкономической динамики и повышения уровня конкурентоспособности государства и отдельных субъектов хозяйствования. Согласно данным Всемирного банка, совокупный потенциал экономического роста для развитых стран на 64% формируется человеческим капиталом и лишь на 20% – сырьевым, однако для Российской Федерации (РФ) реализуется иное соотношение показателей, а именно: 72% составляет сырьевой фактор и только 14% – человеческий капитал¹. Опыт развития мирового сообщества на рубеже XX-XXI вв. показывает, что государства, уделяющие повышенное внимание роли человеческого капитала в рамках реализации модели догоняющего развития, имеют все предпосылки для перехода к постиндустриальному типу экономики и экономике, основанной на знаниях, что приобретает особую актуальность в условиях обострения проблемы абсолютной ограниченности вещественных факторов производства.

Анализ многочисленных научных публикаций, посвященных проблемам человеческого капитала, показывает, что в рамках данной проблемы основное внимание уделяется закономерностям его накопления, тогда как вопросы потребления традиционно рассматриваются как второстепенные и относятся к уровню развития отдельного субъекта хозяйствования. Однако опыт государств с развитым рыночным хозяйством показывает, что полноценная реализация потенциала человеческого капитала становится возможной при условии формирования эффективных институтов, обеспечивающих значительные объемы инвестиций в его накопление, а также формирующие условия для их

¹ Доклад Всемирного банка о мировом развитии за 2012 год [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.worldbank.org/eca/russian/data/>. Проверено на 14.08.2013.

высокой доходности, что свидетельствует о рациональном использовании материальных и нематериальных ресурсов общества.

Начало реализации модернизационных процессов в российской экономике привело к признанию тезиса о необходимости глубокого исследования закономерностей потребления человеческого капитала как фактора конкурентоспособности отдельных предприятий, территорий их размещения, национальной экономики в целом. Однако признание данного тезиса носит во многом декларативный характер и, несмотря на его отражение в программных документах российского государства, определяющих содержание стратегии модернизации экономики, уровень институциональной среды воспроизводства человеческого капитала остается неудовлетворительным. При этом если закономерности его накопления традиционно привлекают внимание представителей экономической теории и практики, то вопросы потребления практически не рассматриваются, что обуславливает отсутствие концептуальных подходов к решению данной проблемы. Вместе с тем, накопление человеческого капитала способствует формированию потенциала экономического развития, тогда как направления и темпы развитие определяются уровнем востребованности, возможностью и полнотой эффективного извлечения полезных свойств (потребления) накопленного ресурса. В процессе потребления человеческий капитал выступает в первую очередь как ресурс, использование которого проявляется в нескольких формах: в форме дохода – для отдельного индивида, в форме экономического роста и развития - для общества. Таким образом, на фазе потребления человеческого капитала созидательный потенциал его субъектов объективируется в потоках новой стоимости и нового знания. Реализация знаний, умений, профессиональных компетенций происходит в соответствии с содержанием технологического уклада и институциональной организации деятельности. Изучение механизмов, посредством которых человеческий капитал применяется в форме свойств, знаний опыта и профессиональных компетенций в хозяйственной деятельности человека позволит разработать научный подход к содержанию институциональных проектов, реализация которых обеспечит создание действенной институциональной среды и создаст предпосылки для реализации стратегии модернизации. Кроме того, значимость поставленной проблемы определяется тем, что она носит комплексный характер, поскольку от ее решения зависят показатели функционирования отдельного предприятия и государства в целом, рынка труда и рынка образовательных услуг, динамики основных экономических и социальных индикаторов в кратко- и долгосрочном периодах. Все это определило выбор темы диссертационного исследования, его теоретическую и практическую значимость.

Степень изученности проблемы. Результаты исследования человеческого капитала как инновационного ресурса деятельности, фактора роста и конкурентоспособности нашли отражение в многочисленных трудах отечественных и зарубежных исследователей, представляющих классическую политическую экономию, неоклассическое направление экономической теории, институциональную традицию, а также результаты современных исследований проблем социологии, психологии, демографии и других общественных наук.

Основу исследования человеческого капитала как экономической категории, обладающей высоким гносеологическим потенциалом, заложили исследования, проведенные Г.Беккером, А.Горцем, Дж.Кендриком, Л.Мизесом, Дж.Минцером, Дж.Псахаропулосом, Л.Туроу, Т.Шульцем в 60-70 гг. XX в. Российская экономическая наука обратилась к изучению данной проблемы в 90-е гг. XX в., что нашло отражение в многочисленных публикациях, среди которых наиболее значимыми представляются работы К.А.Багриновского, Л.А.Белоусовой, В.С.Гойло, А.И.Добрынина, С.В.Дружининой, С.А.Дятлова, Г.П.Журавлевой, А.Ч.Ионова, Р.И.Капелюшников, С.М.Климова, М.М.Критского, С.А.Курганского, В.И.Марцинкевичо, Л.А.Миэринь, Л.Г.Симкиной, Т.Л.Судова, В.Г.Смирнова, Л.Н.Сафиуллина, Л.С.Тарасевича, Т.В.Федоровой, Е.Д.Цыреновой, В.П.Щетинина и др.

Исследование человеческого капитала не представляется возможным без изучения закономерностей функционирования социальной сферы, отрасли которой определяют содержание и направления инвестиций в его накопление. Данный аспект проблемы исследован в трудах А.В.Дайновского, Г.А.Егиазаряна, В.А.Жамина, Е.Н.Жильцова, Н.П.Иванова, В.Е.Комарова, В.А.Мальгина, Б.С.Рябушкина, Л.Н.Сосновской, Л.Э.Тульчинской, Н.А.Хроменкова и др.

Важный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли работы зарубежных (М.Альбера, М.Аоки, Дж.Грейсона, К.О`Дела, Л.Дэвиса, Ч.Макмиллана, У.Оучи, О.Уильямсона, Дж.Ходжсона и др.) и отечественных исследователей (Ю.К.Балашова, Н.А.Волгина, Д.С.Львова, Р.М.Нуреева, А.Н.Олейника, В.В.Радаева, А.Е.Шаститко, В.Л.Тамбовцева, М.Г.Курбатовой, Т.Н.Матрусовой, А.А.Муравьевой, В.М.Полтеровича, А.Н.Самойловой и др.). В этих исследованиях использован потенциал неоинституциональной теории для трактовки закономерностей формирования и использования человеческого капитала.

Немаловажную роль в решении поставленной проблемы сыграли работы, посвященные качеству жизни во взаимосвязи с вопросами выбора траектории развития мирового сообщества. Среди них труды Т.Гансли, М.Блеунта, С.Бриттана, Р.Барра, Р.Гейлбронера, Л.Джефферса, Д.Добоса, Дж.Стиглица, Л.Тарроу, К.Эклунда и др.

Проведенный анализ показал, что в трудах российских и зарубежных ученых недостаточное внимание уделено изучению механизмов, посредством которых человеческий капитал накапливается, а затем применяется в форме свойств, знаний и опыта индивидов в хозяйственной деятельности человека. Это обуславливает необходимость проведения дальнейших исследований и накопления фактов, что сформулировать определенные выводы относительно содержания этапа потребления человеческого капитала и определить направления проектирования институтов, обеспечивающих его эффективность с учетом особенностей современного этапа развития российской экономики.

Цель и задачи диссертации. Цель диссертационной работы состоит в научном обосновании теоретико-методологического подхода к содержанию институтов потребления человеческого капитала, а также в разработке на основе полученных выводов практических рекомендаций относительно содержания форм и методов их проектирования на современном этапе развития российской экономики.

Реализация цели исследования предопределило постановку и решение следующих основных задач:

1. Определить содержание категории «потребление человеческого капитала» с использованием познавательного потенциала теории контрактов и трансакционных издержек.

2. Представить трактовку полезности человеческого капитала и определить содержание индивидуальной, предпринимательской и общественной полезности.

3. Выделить и проанализировать отрицательные и положительные внешние эффекты потребления человеческого капитала.

4. Выявить и систематизировать определяющие порядок потребления человеческого капитала институты на основе использования в качестве классификационного признака выполняемых ими функций.

5. Обосновать содержание и причины возникновения неэффективных устойчивых норм (институциональных ловушек), обуславливающих ограничения в потреблении человеческого капитала.

6. Сформулировать противоречия в системе контрактных отношений, возникающие в процессе потребления человеческого капитала, а также выявить противоречия в системе институтов человеческого капитала.

7. Предложить теоретико-методический подход к системе институционального проектирования процесса накопления капитала с учетом множественности субъектов институциональных проектов.

Объектом исследования выступают институты потребления человеческого капитала в современной российской экономике.

Предметом исследования являются социально-экономические и организационно-экономические отношения, возникающие в процессе проектирования и функционирования институтов потребления человеческого капитала в современной российской экономике.

Теоретическая и методологическая основа диссертации представлена положениями, сформулированными в трудах отечественных и зарубежных ученых в области теории человеческого капитала, теории прав собственности, теории трансакционных издержек, теории экономической организации, теории контрактов, теории общественного выбора, теории инноваций, а также экономической социологии и психологии. В процессе исследования сущности человеческого капитала, институтов и институциональной среды автор опирался на методологический принцип холизма, который исходит из признания зависимости свойств отдельных элементов из свойств системы и тем самым обуславливает ведущую роль социально-экономических отношений в формировании индивидуальных свойств личности индивидов. Рассмотрение закономерностей потребления человеческого капитала, а также определение содержания институциональных проектов потребовало широкого применения общего диалектического метода познания, использования научного потенциала парных категорий диалектики, сравнительного и графического анализа, системного подхода с использованием приемов статистического и экономического анализа, метода анализа и синтеза, а также других методов экономической науки в исследовании социально-экономических отношений в соответствии с их гносеологическим потенциалом.

Информационную базу диссертационной работы составляют сведения Федеральной службы государственной статистики и ее территориальных органов, официальных статистических органов зарубежных государств, Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации (РФ), Министерства труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан (РТ), Программы развития ООН (ПРООН), Международной организации труда (МОТ), Всемирного банка, специализированных аналитических зарубежных компаний и др. В процессе подготовки работы в качестве информационных источников были использованы монографии, коллективные работы, публикации в периодической печати, материалы научно-практических конференций, парламентских слушаний, информационные ресурсы всемирной сети Интернет и др.

В ходе подготовки диссертационного исследования изучены законодательные акты и нормативные документы, в которых отражены формы и методы государственного регулирования социально-экономических процессов, а также содержится концепция реформирования социальной сферы в Российской Федерации.

Содержание диссертационного исследования соответствует пункту 1. Общая экономическая теория: 1.1. Политическая экономия (воздействие новых технологических укладов на процессы формирования и функционирования экономических структур и институтов; инновационные факторы социально-экономической трансформации; теория хозяйственного механизма и его развитие: принципы, особенности, тенденции; закономерности эволюции социально-экономических систем; гуманизация экономического роста; теория «информационной», «постиндустриальной» экономики и «экономики, основанной на знаниях») Паспорта ВАК Министерства образования и науки РФ специальности 08.00.01 – Экономическая теория.

Научная новизна диссертационной работы состоит в разработке теоретико-методологического подхода к содержанию институтов потребления человеческого капитала, а также в разработке на основе полученных выводов практических рекомендаций относительно содержания форм и методов их проектирования на современном этапе развития российской экономики, что детально выразилось в следующем:

1. Определено содержание категории потребления человеческого капитала, трактуемого как процесс реализации совокупности долгосрочные явных и неявных неполных отношенческих и неоклассических контрактов по поводу стандартных, малоспециализированных и идиосинкразических активов в форме знаний, умений, навыков и профессиональных компетенций, что обуславливает реализацию субъектом человеческого капитала как участником контрактных отношений правомочий на доход в форме заработной платы, предпринимательской прибыли и (или) монопольной ренты (информационной, инновационной, статусной), обуславливающей отклонение факторных доходов от предельного продукта, без трансфера правомочий на капитальную ценность, или права на отчуждение активов и проявляется в создании добавленной стоимости, усилении инновационной направленности контрактных отношений, формировании неконкурентных рынков труда и нового качества экономического роста.

2. Представлена трактовка полезности человеческого капитала как оцениваемый с использованием нормативных показателей вклад его носителей в реализацию целевых ориентиров контрактных отношений, что позволило выделить индивидуальную полезность в форме стоимостного и нестоимостного доходов субъекта капитала, находящихся в прямой зависимости от качества капитала; предпринимательскую полезность в форме стоимостной и нестоимостной коммерческой выгоды, извлекаемой работодателями и находящейся в прямой зависимости от качества и объема человеческого и структурного капитала фирмы как совокупности клиентского и организационного капитала; общественную полезность в форме прироста

совокупного дохода, находящуюся в прямой зависимости от качества и объема человеческого капитала и эффективности институциональной среды его воспроизводства.

3. Выделены отрицательные внешние эффекты, возникающие вследствие превышения предельных социальных издержек потребления человеческого капитала над предельными частными издержками, и положительные внешние эффекты, возникающие вследствие превышения предельной социальной выгоды над предельной частной выгодой, что находит отражение в накоплении человеческого капитала в процессе его потребления как результата взаимодействия работников обучающихся организаций, в повышении доходов бюджетов всех уровней за счет налоговых поступлений (положительные экстерналии); в низкой (отрицательной) эффективности инвестиций в человечески капитал вследствие их несоответствия вектору развития экономики и неэффективности организационных коммуникаций, неблагоприятный отбор носителей человеческого капитала при жесткости заработной платы и высоких гарантиях занятости (отрицательные экстерналии).

4. Выявлены и систематизированы определяющие порядок потребления человеческого капитала институты на основе использования в качестве классификационного признака выполняемых ими функций, что позволило выделить в их составе регулирующие, регламентирующие и развивающие нормы и правила.

5. Обосновано содержание неэффективных устойчивых норм (институциональных ловушек), обуславливающих ограничения в потреблении человеческого капитала, а также определены причины возникновения и механизмы реализации ловушки низкого качества общественных благ, ловушки отсталости, ловушки сигналов рынка труда, ловушки рентоориентированного поведения.

6. Сформулированы противоречия в системе контрактных отношений, возникающие в процессе потребления человеческого капитала (между краткосрочными и долгосрочными экономическими интересами участников контрактов (наемных работников и работодателей); между интересами участников контрактов по поводу потребления человеческого капитала и потребителями продукции как результат контрактации, поскольку увеличение инвестиций в человеческий капитал влечет за собой рост общих затрат и цен на конечную продукцию), а также выявлены противоречия в системе институтов человеческого капитала (между институтами, регулирующими накопление индивидуального, коллективного и совокупного человеческого капитала; между институтами, обеспечивающими производство, распределение, обмен и потребление человеческого капитала; между экономической и социальной составляющей интересов субъектов

человеческого капитала; между формальными и неформальными институтами; между институтами, регулирующими контрактные отношения в отдельных регионах и территориальных образованиях и др.).

7. Предложен теоретико-методический подход к системе институционального проектирования процесса накопления человеческого капитала с учетом множественности субъектов институциональных проектов, основанный на выделении стадий жизненного цикла развития человеческого капитала.

Теоретическая и практическая значимость диссертационной работы заключается в разработке научно-обоснованных рекомендаций по формированию и реализации системы институционального проектирования воспроизводства человеческого капитала в современной рыночной экономике. Теоретические выводы диссертации являются основой для дальнейших исследований роли человека в экономической системе в контексте решения проблемы формирования социально ориентированного типа экономического роста.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования полученных результатов органами законодательной и исполнительной власти при разработке отраслевых и комплексных программ социально-экономического развития территории, направленные на повышение уровня и качества жизни населения, программ развития отраслей социальной сферы. Основные положения и выводы могут быть использованы в учебном процессе в преподавании курсов «Институциональная экономика», «Макроэкономика», «Микроэкономика», «Экономика социальной сферы», при разработке спецкурсов по проблемам государственного регулирования экономики.

Апробация результатов исследования. Основные положения и выводы диссертационной работы изложены, обсуждены и получили одобрение на международных, региональных, межвузовских научно-практических и научно-методических конференциях в 2004-2013 гг.: международной научно-практической конференции «Традиции, инновации и инвестиции современной рыночной экономики» (Казань, 2004); VI межвузовской научно-практической конференции «Общество, государство, личность: проблемы взаимодействия в условиях рыночной экономики» (Казань, 2005); V республиканской научно-практической конференции молодых ученых и специалистов «Наука. Инновации. Бизнес» (Альметьевск, 2005); всероссийской (с международным участием) конференции «Историко-культурное наследие Поволжья и Приуралья как потенциал развития туристско-рекреационной сферы региона» (Казань, 2012); II конференции и круглых столов «Формирование и развитие рынка интеллектуальной собственности в регионе» (Казань, 2013);

международной научно-практической конференция «Пути улучшения качества подготовки кадров сферы гостиничного и туристского бизнеса» (Санкт-Петербург, 2013); IX международной научно-практической конференция «Пути улучшения качества подготовки кадров сферы гостиничного и туристского бизнеса» (Санкт-Петербург, 2013) и др.

Имеется 16 публикаций по теме диссертации общим объемом 7,35 п.л. (авт. – 6,05), в том числе 4 статьи в журналах «Вестник Казанского государственного университета культуры и искусств», «Казанский экономический вестник», «Вопросы экономики и права», «Экономические науки», которые входят в реестр журналов, рекомендованных ВАК России для опубликования материалов по кандидатским и докторским диссертациям. а также 1 публикация в журнале, индексируемом в международных системах Scopus.

Разработанные практические рекомендации внедрены и используются в учебном процессе ФГАОУ ВПО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», что подтверждено справками о внедрении.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, двух глав, содержащих 6 параграфов, заключения, библиографии, включающей 158 наименований, и приложений.

Во введении обосновывается актуальность темы диссертационной работы, раскрывается степень разработанности проблемы, определяются цель и задачи, предмет и объект исследования, методологическая и теоретическая основы, новизна и научно-практическая значимость, апробация результатов исследования и его структура.

В первой главе «Теоретико-методические основы исследования процесса потребления человеческого капитала в современной рыночной экономике» представлена эволюция взглядов на содержание человеческого капитала, этапы становления институтов, регулирующих потребление человеческого капитала в экономической системе общества, дано авторское определение данной категории, выявлены формы полезности человеческого капитала и представлена классификация институтов, определяющих процесс его потребления.

Во второй главе «Формы и методы институционального проектирования человеческого капитала в современной российской экономике» определены противоречия в системе контрактных отношений по поводу потребления человеческого капитала, предложен теоретико-методический подход к системе мер институционального проектирования человеческого капитала, сформулированы рекомендации, направленные на преодоление институциональных ловушек, ограничивающих эффективность реализации человеческого капитала.

В заключении сформулированы основные выводы и результаты диссертационной работы.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Определено содержание категории потребления человеческого капитала, трактуемого как процесс реализации совокупности долгосрочные явных и неявных неполных отношенческих и неоклассических контрактов по поводу стандартных, малоспециализированных и идиосинкразических активов в форме знаний, умений, навыков и профессиональных компетенций.

Потребление человеческого капитала в работе трактуется как процесс реализации контрактных отношений, одним из участников которого выступает носитель стандартных, малоспециализированных или идиосинкразических активов в форме знаний, навыков, умений и профессиональных компетенций. В качестве его контрагента могут выступать государство, коммерческие и некоммерческие организации, домохозяйства, ориентированные на извлечение пользы от реализации данных активов. Стандартные активы формируются в процессе получения дошкольного и среднего образования, пользования традиционными медицинскими услугами. Малоспециализированные активы формируются в процессе получения среднего и высшего профессионального образования при условии низкого уровня индивидуализации образовательных услуг. Высокий уровень индивидуализации образовательных услуг обуславливает возможность потребления человеческого капитала в рамках ограниченного числа институциональных альтернатив и высокие вмененные издержки данного выбора.

Особенностью контрактных отношений по поводу человеческого капитала выступает их долгосрочный характер, что позволяет их отнести к числу неоклассических или отношенческих. Неоклассические контракты заключаются экономическими агентами по поводу малоспециализированных и идиосинкразических активов при нерегулярности трансакций с их участием (временное трудоустройство, стажировки в целях приобретения опыта работы выпускниками образовательных учреждений всех уровней, организация общественных работ и др.). Отношенческие контракты, не претендующие на полноту, заключаются экономическими агентами по поводу идиосинкразических инвестиций для организации регулярно повторяющихся трансакций. Заключение подобных контрактов приводит к снижению трансакционных издержек потребления человеческого капитала (издержки поиска информации, издержки оппортунистического поведения работодателей и др.). Совокупность последних характеризуется двусторонним управлением, т.е. составляет суть коммерческой или некоммерческой организации.

Реализация контрактов по поводу человеческого капитала не предполагают трансфера всей совокупности прав собственности и могут включать передачу прав на доход при сохранении за носителей человеческого капитала правомочий на капитальную ценность, или права на отчуждение активов. Особенностью человеческого капитала как актива выступает то, что он одновременно находится на фазе производства, распределения, обмена и потребления, т.е. процесс накопления капитала продолжается и в ходе его потребления (реализации). Формой реализации подобных контрактных отношений выступает доход носителя человеческого капитала, представленный заработной платой, предпринимательской прибылью. В то же время наличие в составе активов идиосинкразических элементов становится причиной формирования и присвоения носителем человеческого капитала информационной, инновационной или статусной ренты.

В качестве механизмов информента контрактов по поводу человеческого капитала выступают формальные механизмы (комиссии по трудовым спорам), неформальные механизмы (общественное мнение, средства массовой информации), самоинформент (претензионный способ разрешения конфликта).

2. Представлена трактовка полезности человеческого капитала как оцениваемый с использованием нормативных показателей вклад его носителей в реализацию целевых ориентиров контрактных отношений.

Целью потребления человеческого капитала выступает получение полезности, что обуславливает необходимость ее изучения и классификации. В работе выделены следующие виды полезности:

1. Различные формы стоимостной (доход) и нестоимостной отдачи, присваиваемые носителем капитала (индивидуальная полезность), среди которых - моральное удовлетворение, саморазвитие и самореализация. При этом существует прямая зависимость между индивидуальной полезностью и качеством человеческого капитала (уровнем опыта, образования, стажем, талантами, показателями здоровья и др.), которая присутствует во всех типах экономических систем независимо от степени государственного вмешательства и роли профсоюзов в процесс образования доходов с целью их выравнивания. Принимая решение о необходимости инвестирования в образование, индивиды и домашние хозяйства сопоставляют инвестиции средств и времени с будущей производительностью и различными видами стоимостной и нестоимостной полезной отдачи. С возрастом происходят качественные и количественные изменения в человеческом капитале, что неизменно сказывается на оценке его полезности, поэтому индивидуальный доход также изменяется. На рис. 1 представлена траектория полезной отдачи индивидуального человеческого капитала в зависимости от стадии индивидуального жизненного цикла. Повышение качества человеческого капитала предполагает необходимость

соответствующих инвестиций, поэтому стадия его потребления начинается в более позднем возрасте носителя, хотя и не исключена ситуация занятости в процессе учебы. Отказываясь от занятости на период учебы в вузе, индивид несет альтернативные издержки в форме упущенного заработка. Однако, согласно графику, извлечение полезности индивида-носителя более качественного человеческого капитала начинается с более высоких ставок дохода, имеет выраженную повышательную траекторию, а в период завершения трудовой карьеры, хотя и наблюдается падение дохода, дифференциация дохода в зависимости от образования продолжают сохраняться.

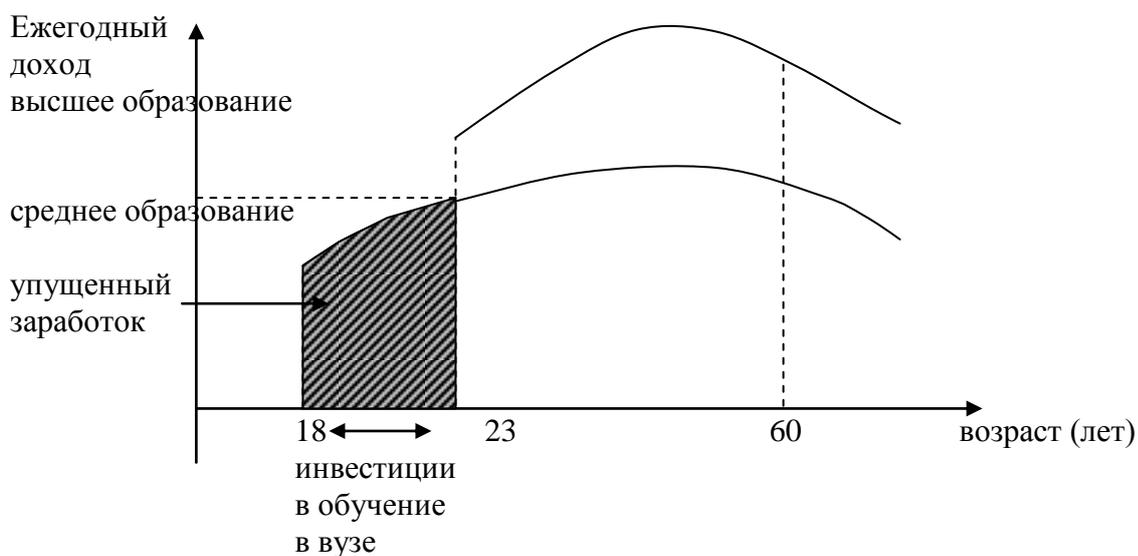


Рис. 1. Модель полезной отдачи индивидуального человеческого капитала в зависимости от стадии индивидуального жизненного цикла человеческого капитала разного качества

2. Полезные эффекты (предпринимательская стоимостная и нестоимостная полезность), извлекаемые работодателями в форме прямой коммерческой выгоды, повышения производительности труда от потребления более качественного человеческого капитала, улучшения корпоративной культуры, повышения лояльности со стороны клиентов, увеличение стоимости компании. Полезность предпринимательская и индивидуальная выступают составными частями совокупной полезности от потребления человеческого капитала, подлежащей распределению между собственником человеческого капитала, собственниками/менеджерами предприятия, в рамках которого данный человеческий капитал реализуется, а также обществом/государством. Пропорции распределения в значительной степени зависят от отношения между принципалом (собственником) и агентом (менеджером), от объема агентских издержек, от уровня эффективности институтов, защищающих интересы работников предприятия, общества в целом, региона, отрасли

экономики, от содержания инфорсmenta контракта. Таким образом, ожидаемые индивидом выгоды могут не соответствовать реальности вследствие их перераспределения между субъектами контактных отношений, возникающих по поводу потребления человеческого капитала с участием субъектов предпринимательства. Предпринимательская и индивидуальная полезность от потребления человеческого капитала взаимообусловлены, что находит выражение в следующем: совершенствование технологий, предполагающее привлечение человеческого капитала более высокого качества, приводит к формированию более высоких доходов, что обуславливает возможность дополнительных инвестиций в человеческий капитал, повышение уровня здоровья и качества жизни (рис. 2). Это, в свою очередь, создает предпосылки для дополнительных индивидуальных и предпринимательских инвестиций в повышение уровня образования. Качественно новый уровень профессиональных компетенций обеспечивает рост роста производительности труда.

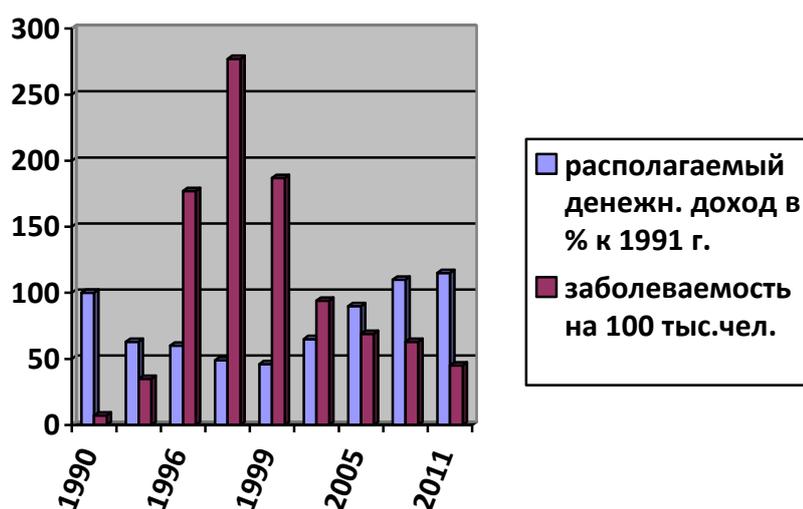


Рис. 2. Заболеваемость населения (на 100 тыс.чел) РФ и годовой располагаемый денежный доход (% к доходу 1991 года)²

3. Макроэкономические прямые полезные эффекты от потребления человеческого капитала (общественная полезность), которые выражаются в динамике основных макроэкономических показателей, среди которых рост уровня жизни, экономический рост, развитие новых отраслей, снижение уровня безработицы, повышение конкурентоспособности государства на мировых рынках, формирование абсолютных и сравнительных преимуществ национальной экономики и их превращение в устойчивые конкурентные преимущества и др. Взаимосвязь динамики производительности труда и доли

² Составлено автором по данным Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru/>. Проверено на 14.08.2013.

населения с высшим образованием в общей массе занятого населения РФ отражена на рис. 3.

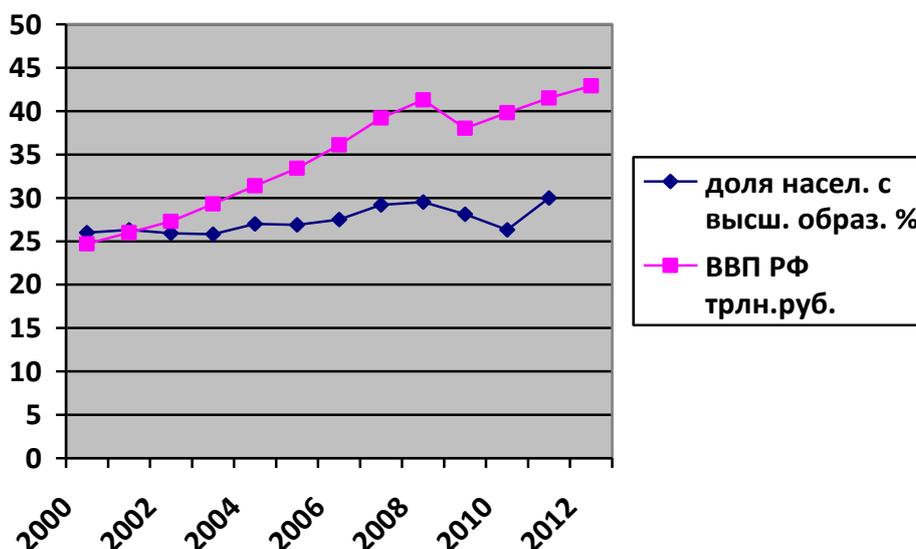


Рис. 3. Динамика ВВП и доли населения с высшим образованием РФ³

Выявленная зависимость используется как исходный тезис при формировании государственной политики, направленной на формирование инновационно ориентированной модели экономического развития.

3. Выделены отрицательные и положительные внешние эффекты потребления человеческого капитала.

Помимо прямого полезного эффекта, возникающего в процессе потребления человеческого капитала, могут иметь место положительные и отрицательные внешние эффекты, реципиентам которых выступают экономические агенты, не участвующие в контрактных отношениях по поводу человеческого капитала. К положительным экстерналиям относится увеличение объема человеческого капитала, источником которого выступает постоянное взаимодействие членов трудового коллектива в рамках организационных коммуникаций, что обуславливает обмен знаниями, навыками и опытом. Реализация положительной экстерналии приводит к формированию обучающейся организации, способной адаптироваться к изменениям внешней среды. Для интернализации данной экстерналии целесообразно создавать локальные (внутрифирменные) институты, обеспечивающие снижение текучести кадров, что обеспечит синергетический эффект. Положительной экстерналией накопления и потребления человеческого капитала выступает увеличение дохода его носителей, что с неизбежностью влечет за собой рост налоговых поступлений и повышение доходов бюджета. В этом проявляется бюджетная эффективность инвестиций в

³Там же.

человеческий капитал (бюджетное финансирование системы образования, здравоохранения и др.). Для интернализации данной экстерналии необходимо сформировать эффективные институты налоговой системы, которые способствуют накоплению человеческого капитала и стимулируют легализацию доходов его носителей.

Отрицательные экстерналии проявляются в том, что вследствие высокого уровня транзакционных издержек поиска информации, низкой мобильности трудовых ресурсов не обеспечивается их эффективная аллокация, что создает препятствия для максимизации экономического и социального результата при их использовании. Для интернализации данной экстерналии необходимо создать (развивать) институты, обеспечивающие доступ к информации о состоянии рынка труда и эффективный механизм информсента контрактов. Отрицательные экстерналии возникают при высоком уровне государственного вмешательства в экономику, проведении политики высокой занятости населения и гарантированных доходов наемных работников. Проявлением негативной экстерналии становится неблагоприятный отбор работников, а именно: заинтересованными в сохранении устойчивых трудовых отношений являются носители стандартных активов, тогда как носители специфических активов ориентирована на более высокую заработную плату, несмотря на ряд рискообразующих факторов разрыва контактов.

4. Выявлены и систематизированы определяющие порядок потребления человеческого капитала институты на основе использования в качестве классификационного признака выполняемых ими функций, что позволило выделить в их составе регулирующие, регламентирующие и развивающие нормы и правила.

В составе институтов, определяющих процесс накопления человеческого капитала, выделены формальные и неформальные нормы и правила, а также регулирующие, регламентирующие и развивающие нормы и правила (таблица 1).

В работе различаются категории «институт» и «институт-организация». Последние создаются для достижения определенных целей, определяемых существующими институтами (ограничениями), Организации выступают агентами институциональных изменений. Формальные и неформальные организации, образующие институциональную среду процесса потребления человеческого капитала, непосредственно осуществляют разработку и контроль выполнения норм и правил соответствующего характера. Одной из особенностей российского рынка труда выступает высокий удельный вес неформальных норм (нарушение налогового законодательства по обоюдному согласию работодателя и работника, неявные контракты и др.).

Таблица 1

Типы институтов, определяющих процесс накопления человеческого капитала

Тип института	Характер института	Регламентирующие	Регулирующие	Развивающие
Институт-норма	Формальные институты	Трудовое, страховое, пенсионное законодательство, законодательство об образовании, законы, регламентирующее занятость, обучение, социальную защиту.	Трудовые договоры и контракты, тарифные соглашения, трехсторонние соглашения, Генеральное соглашение между Правительством РФ, союзами работодателей и профсоюзами	Программы стимулирования занятости, образования, повышения квалификации, повышения трудовой мобильности.
	Неформальные институты	Требования трудовой и технологической дисциплины, неформальные формы порицания и коллективноосуждения нарушений трудовой дисциплины, а также пассивности безработных в поиске работы.	Кодекс корпоративной культуры и корпоративного поведения, уставовки социально - справедливого и социально – активного поведения.	Система карьерного роста в компании, система материального и морального поощрения; статусность занятых; система адаптации персонала к новым технологиям, креативным решениям.
Институт-организация	Формальные институты	Трудовые инспекции, центры занятости населения. государственные и негосударственные пенсионные фонды.	Трехсторонние комитеты, профсоюзы, союзы работодателей и предпринимателей, администрация предприятий и организаций.	Организации личного страхования рисков, организации образования, переобучения, Федеральное агентство по труду, Ассоциации и общественные организации
	Неформальные институты	Семья, референтные группы индивида, предприятия, подразделения социального контроля	Трудовой коллектив, неформальные лидеры и группы, семья	Семья, неформальные общественные организации, референтные группы

Проведенная классификация может использоваться в ходе проведения оценки эффективности функционирования институтов и институциональной среды в целом, а также как исходное положение при разработке мер институционального проектирования.

5. Обосновано содержание неэффективных устойчивых норм (институциональных ловушек), обуславливающих ограничения в потреблении человеческого капитала, а также определены причины возникновения и механизмы реализации ловушки низкого качества

общественных благ, ловушки отсталости, ловушки сигналов рынка труда, ловушки рентоориентированного поведения.

В соответствии с позицией В.М.Полтеровича, институциональная ловушка рассматривается как неэффективная, но устойчивая норма, имеющая самоподдерживающий характер.

В работе выявлены ряд институциональных ловушек потребления человеческого капитала и представлена их характеристика. «Ловушка недоразвития», или «ловушек отсталости» состоит в дисбалансе уровня развития человеческого капитала и технологий. При низком уровне технологического уклада и низких темпах его роста отсутствует спрос на инновации, что обуславливает отсутствие спроса на специфический человеческий капитал. Это вызывает, в свою очередь, отток высококвалифицированных специалистов за рубеж и их замещение на рынке труда низкоквалифицированными работниками - носителями стандартных активов. Таким образом, низкий уровень накопленного человеческого потенциала определяет низкий уровень доходности человеческого капитала и, соответственно, низкие стимулы к новым инвестициям. «Ловушка сигналов рынка труда» проявляется в том случае, когда сигналы, продуцируемые отдельными контрагентами рынка труда, игнорируются, либо не в полной мере учитываются другими контрагентами в условиях несвободы. Высокие трансакционные издержки поиска информации на рынке труда, высокий уровень его неопределенности, выражающийся в асимметрии информации между работниками и работодателями, приводит к формированию предложения труда, не совпадающего по объему и структуре со спросом на труд. При этом потребности в специалистах, которые могут обеспечить техническое перевооружение производства, не отражаются в рыночных сигналах, что приводит к перенасыщению рынка определенными группами специалистов в ущерб другим. В результате работодатели вынуждены использовать более дорогостоящие и менее действенные методы отбора персонала. «Ловушка недопроизводства общественных благ» проявляется в том, что высокий объем производства общественных благ отрицательно влияет на мотивационную составляющую при вовлечении человеческого капитала в различные сферы и секторы общественного производства. При этом производство значительного объема общественных благ предполагает необходимость высоких бюджетных расходов и, соответственно, значительного уровня налогообложения. Низкий объем и качество общественных благ вызовут повышение спроса на частные блага-субституты, что повысит спрос на продукцию частного сектора и приведет к увеличению получаемого ими экономического результата. Это приведет к усилению дифференциации территориальных образований по уровню обеспеченности общественными благами и создаст дополнительные препятствия для получения низкооплачиваемыми слоями населения доступа к финансируемым из бюджета образовательным, медицинским услугам и др., снизит уровень их безопасности. Тем самым, снизится вероятность изменения материального положения и

качества жизни из-за отсутствия доступа к специфическим актива, позволяющим получить высокооплачиваемую работу. «Ловушка голландской болезни» или рентоориентированности заключается в том, что сырьевые отрасли, предлагая высокий доход, способствуют концентрации наиболее качественного человеческого капитала, дискриминируя тем самым человеческий капитал высокотехнологичных отраслей.

Анализ неэффективных институтов потребления человеческого капитала подтверждает необходимость формирования институциональных проектов с учетом их потенциальной способности преодолеть указанные ограничения.

6. Сформулированы противоречия в системе контрактных отношений, возникающие в процессе потребления человеческого капитала, а также выявлены противоречия в системе институтов человеческого капитала.

Анализ контрактных отношений по поводу человеческого капитала позволил сформулировать ряд противоречий. К ним относятся противоречия между краткосрочными и долгосрочными экономическими интересами участников контрактов (наемных работников и работодателей), которые проявляются, в частности, в ограниченных объемах инвестиций в человеческий капитал в форме расходов на переподготовку и повышение квалификации работников со стороны работодателей, что препятствует реализации инновационной стратегии развития предприятия. Противоречие между интересами носителей человеческого капитала и потребителями продукции возникает потому, что увеличение инвестиций в человеческий капитал влечет за собой рост общих затрат и цен на конечную продукцию. Это ведет к снижению избытка потребителя и падению реального уровня его дохода. Противоречия между институтами, регулирующими накопление индивидуального, коллективного и совокупного человеческого капитала, проявляются в том, что нормы правовых документов федерального уровня не учитывают особенностями экономики регионального образования. Это ведет к нарушению порядка заключения соглашений на рынке труда, а именно: отраслевые соглашения заключаются при отсутствии генерального, в организациях - без ожидания отраслевых. Отсутствие учета интересов субъектов локализованных образований приводит к диспропорциям в структуре подготовки кадров и предложения на рынке труда. Взаимосвязь рынка образовательных услуг, рынка медицинских услуг, рынка жилья, рынка труда проявляется во взаимной связи и взаимной обусловленности их институтов. При этом их соотнесенность в отдельными фазами воспроизводственного процесса приводит к противоречиям между ними. Противоречие между экономической и социальной составляющей интересов субъектов человеческого капитала проявляется в том, что знания и навыки, которыми обладают носители человеческого капитала, являются формой общественных

благ и создаются в социальной сфере, тогда как их реализация с целью получения дохода происходит в экономической сфере. Противоречие между формальными и неформальными институтами проявляется в высокой роли неформальной составляющей формальных контрактов, а также в наличии значительного удельного веса неформальных соглашений, что позволяет снизить налоговое бремя на работодателей, но в то же время ограничивает возможности сохранения человеческого капитала на стадии упадка (пенсионный возраст) в силу снижения объема пенсионных накоплений. Противоречие между региональными институтами, регулирующими контрактные отношения в отдельных регионах и территориальных образованиях, а также между локальными институтами обуславливает миграционные потоки внутри страны и на международном уровне. Данное явление можно рассматривать как положительное, если указанные потоки прогнозируются принимают легитимную форму и регулируются формальными институтами. В противном случае они усиливают эффект ловушки бедности, создавая препятствия для социализации мигрантов в сообщество территории проживания.

7. Предложен теоретико-методический подход к системе институционального проектирования процесса накопления человеческого капитала с учетом множественности субъектов институциональных проектов, основанный на выделении стадий жизненного цикла развития человеческого капитала.

В условиях постиндустриальной экономики в качестве субъектов институционального проектирования выступают наряду с государством субъекты предпринимательства и домохозяйства. Содержание проектируемых институтов меняется в зависимости от жизненного цикла человеческого капитала.

Предложенный подход представлен в таблице 2.

Таблица 2

Методы институционального проектирования процесса накопления человеческого капитала

Методы институционального проектирования процесса накопления человеческого капитала				
Субъекты институционального проектирования	Фазы жизненного цикла человеческого капитала			
	фаза рождения	фаза формирования	фаза зрелости	фаза убывания
Домохозяйства	институты планирования потребительских расходов (краткосрочные и долгосрочные), институты реципрокных свя-	институты планирования потребительских расходов и реализации развивающих стратегий	институты, стимулирующие сбережения в целях поддержания достигнутого уровня доходов на фазе убыва-	институты передачи опыта и знаний

	зей		ния, инвестиции в человеческий капитал следующего поколения	
--	-----	--	---	--

Продолжение Таблицы 1

Предприниматели	институты защиты материнства и детства	институты целевой подготовки кадров	институты непрерывного образования, институты социальных инвестиций в работников и стейкхолдеров	институты социально ответственного поведения
Государство	институты материнского капитала, социального страхования	институты рынка образовательных и медицинских услуг, государственного заказа, институты благоприятного отбора профориентационной работы	институты налогообложения, стимулирующие непрерывное образование, подготовку работников в приоритетных направлениях развития за счет бюджетного финансирования	институты пенсионного обеспечения, социального страхования, рынка медицинских услуг

Реализация представленных рекомендаций относительно форм и методов институционального проектирования позволит повысить эффективность потребления человеческого капитала индивида, предприятия и государства в целом, что является необходимым условием обеспечения ее поступательного развития.

III. ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРА

Статьи в изданиях, рекомендованных ВАК РФ:

1. Муртазина Г.Р. Совершенствование туристской инфраструктуры как возможность развития внутреннего и въездного туризма в г.Казани / Г.Р.Муртазина // Вестник Казанского государственного университета культуры и искусствГУКИ. 2012. №4. 0,4 п.л.

2. Муртазина Г.Р. Человеческий капитал как категория потребления / Г.Р.Муртазина, Т.В.Никонова // Казанский экономический вестник К(П)ФУ. 2013. №6. 0,4 п.л. (авт. – 0,25 п.л.).

3. Муртазина Г.Р. Институциональные ловушки потребления человеческого капитала / Г.Р.Муртазина // Вопросы экономики и права. 2013. №7. 0,7 п.л.

4. Муртазина Г.Р. Предприятие как институт потребления человеческого капитала в модернизируемой экономике / Г.Р.Муртазина, А.М.Сафиуллина // Экономические науки. 2013. № 7.0,75 п.л. (авт. – 0,4 п.л.).

Перечень публикаций в журналах, индексируемых в международных системах Scopus

5. Муртазина Г.Р. Special aspects of development of business in the knowledge-based economy / Г.Р.Муртазина, D.V.Ulesov, L.N.Safiullin // Middle-East Journal of Scientific Research 13. - 2013. 0,8 п.л. (авт. – 0,25 п.л.).

Публикации в журналах и сборниках научных трудов, материалах конференций:

6. Муртазина Г.Р. Инновационные формы управления финансами малых и средних компаний / Г.Р.Муртазина // В кн.: Традиции, инновации и инвестиции современной рыночной экономики: материалы международной научно-практической конференции. Казань: Академия управления «ТИСБИ», 2004. 0,5 п.л.

7. Муртазина Г.Р. Проблемы организации финансового менеджмента на малых предприятиях / Г.Р.Муртазина, Ф.Ф.Хамидуллин // В кн.: Сборник трудов молодых ученых Академии управления «ТИСБИ». Казань: Академия управления «ТИСБИ», 2004. 0,4 п.л. (авт. – 0,25 п.л.).

8. Муртазина Г.Р. Организация стратегического планирования на малых предприятиях / Г.Р.Муртазина // В кн.: Сборник трудов молодых ученых Академии управления «ТИСБИ». Казань: Академия управления «ТИСБИ», 2005. 0,4 п.л.

9. Муртазина Г.Р. Необходимость бюджетирования на предприятиях малого бизнеса / Г.Р.Муртазина // В кн.: Общество, государство, личность: проблемы взаимодействия в условиях рыночной экономики: материалы VI межвузовской научно-практической конференции. Казань: Академия управления «ТИСБИ», 2005. 0,4 п.л.

10. Муртазина Г.Р. Инновации в сфере управления финансами малых предприятий / Г.Р.Муртазина // В кн.: Наука. Инновации. Бизнес: V республиканская научно-практическая конференция молодых ученых и специалистов. Казань: Экоцентр, 2005. 0,4 п.л.

11. Муртазина Г.Р. Туристская анимация как конкурентоспособная технология в современном туризме / Г.Р.Муртазина // В кн.: Высшее образование и наука: сборник научных трудов преподавателей Альметьевского филиала Академии управления «ТИСБИ». Альметьевск: ООО «БИ Компани-Сервис», 2008. 0,3 п.л.

12. Муртазина Г.Р. Направления развития инфраструктуры туризма в городе Казань на современном этапе / Г.Р.Муртазина // В кн.: Историко-культурное наследие Поволжья и Приуралья как потенциал развития туристско-рекреационной сферы региона: материалы всероссийской конференции. Казань: КГУКИ, 2012. 0,3 п.л.

13. Муртазина Г.Р. Комплексное развитие туристской инфраструктуры на примере г.Казань / Г.Р.Муртазина // Вестник ТИСБИ. 2012. №3. 0,7 п.л.

14. Муртазина Г.Р. Проблемы развития интеллектуальной собственности в России / Г.Р.Муртазина, Т.В.Никонова // В кн.: Формирование и развитие рынка интеллектуальной собственности в регионе: материалы II региональной научно-практической конференции. Казань: «Фэн» Академии наук РТ, 2013. 0,3 п.л.

15. Муртазина Г.Р. Развитие туристской инфраструктуры города (на примере г.Казань) / Г.Р.Муртазина, Т.В.Никонова // В кн.: Пути улучшения качества подготовки кадров сферы гостиничного и туристского бизнеса: материалы IX международной научно-практической конференции. СПб.: СПбГЭУ, 2013. 0,3 п.л. (авт. – 0,25 п.л.).

16. Муртазина Г.Р. Современные уровни брендинга в туризме / Г.Р.Муртазина, Т.В.Никонова // В кн.: Пути улучшения качества подготовки кадров сферы гостиничного и туристского бизнеса: материалы IX международной научно-практической конференции. СПб.: СПбГЭУ, 2013. 0,3 п.л. (авт. – 0,25 п.л.).