

ЮЛИЯ ВАСИЛЬЕВНА ЛЕБЕДЕВА

старший преподаватель кафедры экономической теории и менеджмента экономического факультета, Петрозаводский государственный университет (Петрозаводск, Российская Федерация)
julli@psu.karelia.ru

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД И ЭЛЕМЕНТЫ ТЕОРИИ ТРАНСАКЦИОННЫХ ИЗДЕРЖЕК ПРИ ПОСТРОЕНИИ ТРЕХЭЛЕМЕНТНОЙ МОДЕЛИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Рассмотрен подход к структуре человеческого капитала (ЧК) как трехэлементной модели. Представленный подход базируется на взглядах зарубежных и отечественных экономистов-институционалистов. Целью работы является обоснование выделения уровней специфичности активов применительно к теории человеческого капитала, что и стало основой представления трех уровней человеческого капитала вместо устоявшегося двухуровневого подхода. Характеризуются выделенные уровни предложенной модели человеческого капитала, для доказательства и обоснования которых приводятся данные социологических исследований. Показан авторский взгляд на роль и развитие специфического человеческого капитала во взаимоотношениях работника и работодателя. Интересным является оригинальное объяснение перехода индивида с уровня малоспецифического человеческого капитала на более высокий уровень – идиосинкратический (фирменно-специфический капитал). В результате показана зависимость количества лет накопления специфического человеческого капитала (стаж работы на одном месте) от выбора формы контракта, что особенно значимо для работника как носителя этого вида человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, специфический человеческий капитал, институционализм, транзакционные издержки

Сторонники теории человеческого капитала считают устоявшимся подход к нему как к совокупности общего и специфического капитала, исходя из особенностей его подготовки и формирования. Г. Беккером выделены особенности общей и специальной подготовки: «Подготовку, которая в фирмах, предоставляющих ее, повышает производительность в большей мере, можно назвать специальной. Полностью специальной можно считать подготовку, никак не отражающуюся на тех производственных характеристиках работников, которые могли иметь ценность для других фирм. Основную часть подготовки на рабочем месте нельзя считать ни полностью общей, ни полностью специальной, но если она больше повышает производительность в предоставляющих ее фирмах, то такая подготовка подпадает под определение специальной. Остальная часть связана с повышением производительности и в других фирмах и потому подпадает под определение общей подготовки» [1; 65]. Иными словами, ЧК общего назначения распространен и имеет место в более чем одной ситуации.

Деление ЧК на общий и специфический соответствует дихотомической модели (сопоставленность двух частей целого). Вместе с дихотомической моделью применяется и трихотомическое деление признаков (единичные, особенные и всеобщие). В трихотомической модели особенное – это то, что отличается от признаков одних предметов группы и сходно с признаками

других. Можно сказать, что в трихотомической модели особенный признак будет общим, но не всеобщим.

С нашей точки зрения, структуру ЧК можно представить в виде трех составляющих, то есть как трихотомическую модель (рис. 1).

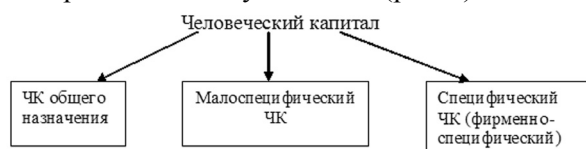


Рис. 1. Человеческий капитал как трехэлементная модель

В основе представленной модели лежит идея выделения уровней специфичности ресурсов, которая впервые была высказана в трудах экономистов-институционалистов. Сторонники новой экономической институциональной теории большое значение придают роли транзакционных издержек. При этом анализ институциональных альтернатив рассматривают через теорию транзакционных издержек, так как «много в вопросах об эффективности альтернативных способов организации работы можно прояснить путем абстрактной оценки их транзакционных характеристик» [8; 341]. Кроме того, «транзакционные издержки являются вездесущими, связанными со всеми типами поведения, предполагающего взаимодействие между экономическими агентами» [9; 270]. Можно сказать,

что институты – это способы приспособления к сложившимся условиям реальности.

Параметры специфичности активов как один из факторов, влияющих на размер транзакционных издержек, выделял лауреат Нобелевской премии 2009 года О. Уильямсон, его теория основана на работах основоположника институционального подхода Р. Коуза, также Нобелевского лауреата 1991 года.

В основу предложенной модели (см. рис. 1) положен подход к разделению уровней специфичности ресурсов А. Е. Шаститко, который предполагает выделение этих уровней в зависимости от величины альтернативных издержек или издержек, вызванных оппортунистическим поведением. Сам А. Е. Шаститко говорит об этом так: «Если специфичность равна нулю, то данный ресурс будет считаться ресурсом общего назначения. Следующая степень – малоспецифические ресурсы, и, наконец, самая сильная форма специфичности – идиосинкратический ресурс. Если доход от использования ресурса не превышает величины альтернативных издержек (в условиях равновесия), то этот ресурс может рассматриваться как ресурс общего назначения. Если альтернативные издержки использования ресурса меньше извлекаемого из него дохода, но больше нуля, то это малоспецифический ресурс. Наконец, если альтернативные издержки пренебрежимо малы или равны нулю, то ресурс становится идиосинкратическим» [9; 430]. Под идиосинкратическим ресурсом понимается тот, который уникален и при альтернативном использовании становится малоценным или совсем теряет свою ценность в случае его изъятия из этой транзакции.

Указанный подход к выделению ресурса общего назначения согласуется с одной из формулировок теоремы Р. Коуза: при нулевых транзакционных издержках первоначальное распределение прав собственности не влияет на эффективность размещения ресурсов. Другими словами, носителей ЧК общего назначения очень много, следовательно, работодателю, заключая контракт с ними, не придется нести больших транзакционных издержек по их поиску и привлечению к работе, а также не потребуются больших усилий для замены одного работника другим с аналогичными характеристиками.

В реальной жизни транзакционные издержки положительны, они складываются из взаимодействий формальных и неформальных институтов, чье влияние практически невозможно устранить. Действие теоремы Р. Коуза можно рассмотреть на представленной ниже схеме (рис. 2).

В случае нулевых транзакционных издержек наблюдается максимальная институциональная эффективность ($T_I = 0$), что изображено на схеме кривой 2, которая отображает выполнение теоремы Коуза. Реальное положение демонстрирует кривая 1, где транзакционные издержки поло-

жительны при максимальной институциональной эффективности ($E_I > 0$, max), хотя транзакционные издержки формальных институтов могут быть в идеальной ситуации нулевыми в этой точке.

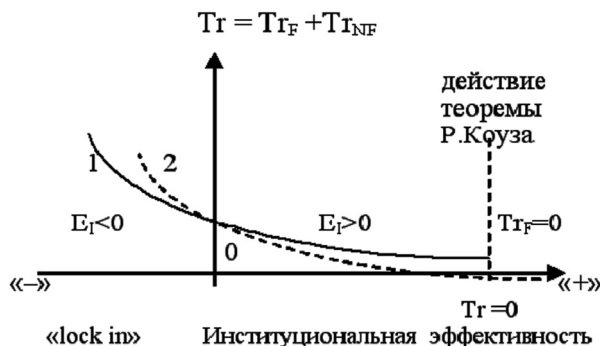


Рис. 2. Институциональная эффективность и транзакционные издержки [7]

Далее характеризуем предлагаемую нами трихотомическую модель ЧК, где основополагающее место занимает ЧК общего назначения, который является общим в дихотомической модели. К нему относится ЧК, обеспечивающий рост эффективности деятельности работника при его занятости и функционировании на любом рабочем месте. Можно сказать, что общий ЧК служит основой для накопления остальных видов ЧК, так как имеет общее для всех субъектов значение. К нему относим разносторонние знания, умения и навыки с разнообразным назначением.

Следующим звеном в нашей схеме является малоспецифический ЧК, под которым понимаем знания, умения и навыки, повышающие эффективность деятельности работников, занятых в определенной отрасли. Понятно, что отраслевая принадлежность накладывает определенный отпечаток в виде профессионально-квалификационных приобретений, востребованных в конкретной отрасли. Этот вид ЧК не теряется полностью индивидом при переходе, например, в другую организацию из этой же отрасли. Как и при общем ЧК, инвестирование в него проводится в основном со стороны индивида – работника отрасли или ее потенциального работника. В случае перемены рабочего места в рамках одной отрасли, или в связи с переходом в другую организацию, или из-за перехода на новую должность в рамках старой организации, знания, умения и навыки, освоенные для работы в данной отрасли, остаются востребованными. Ценность владения малоспецифическим ЧК осознается его обладателем после смены отрасли как места занятости, особенно если это сопровождается значительными издержками для его владельца. Это уровень «специалистов».

Специфический ЧК как идиосинкратический ресурс указывает уже на уровень «профессио-

налов». К такому специфическому ЧК относят знания, умения и навыки, повышающие действенность работника только на рабочем месте в рамках той организации, в которой он занят. Специфический ЧК теряет свою ценность при уходе работника из этой организации и с данного рабочего места. Ценность владения им и его уровень осознаются и работником, и работодателем при его эксплуатации.

При таком подходе к специфическому ЧК исследователи отмечают, что трудовая мобильность может привести к его утрате. В свою очередь рост степени специфичности приведет к снижению мотивации трудовой мобильности, так как в новой организации может не быть «премии за специфичность». Вложения в специфический ЧК производятся совместно и сотрудником, и работодателем. Целиком инвестирование работником своего специфического капитала не выгодно предприятию, так как работник не будет мотивирован для наращивания этого капитала на данном предприятии в дальнейшем, что может сказаться и на чувстве приверженности данной организации. Косвенно о количестве специфического ЧК, накопленного на одном предприятии, принято судить по количеству лет стажа на нем.

Для подтверждения представленного подхода к структуре ЧК приведем мнение специалиста в области психологии труда и становления профессионализма С. А. Дружилова: «...существуют причины недостижения частью специалистов вершин профессионализма (мастерства, “акме”). Следует признать, что не бывает “средних” профессионалов, средним может быть только специалист (как носитель нормативно заданных “операционально-функциональных свойств”, обеспечивающих более или менее успешное выполнение профессиональных задач). Профессионал, являющийся Мастером своего дела, – это выраженная индивидуальность, которая характеризует становление особой, субъективной реальности (по В. И. Слободчикову), олицетворение творческого саморазвития личности» [3; 176].

Далее целесообразно рассмотреть траекторию развития специфического ЧК. Считаем интересным место перехода с уровня малоспецифического ЧК на более высокий уровень развития – идиосинкратический, то есть это точка перехода с уровня инвестиций в рабочую силу на уровень, когда уже само «имя» этой рабочей силы начинает давать отдачу. Другими словами: сначала ты работаешь на свое имя, потом имя начинает работать на тебя, то есть неформальные институты начинают играть все большую роль. На наш взгляд, момент этот наступает через несколько лет работы, когда темпы прироста заработной платы начинают увеличиваться по сравнению с темпами прироста количества лет профессиональной деятельности.

Предполагаем, что не каждый индивид в течение трудового периода жизни может перейти этот рубеж, что, однако, не зависит от рода деятельности индивида. Но возможна ситуация и обратного перехода с более развитого уровня на более низкий в случае антиразвития, при деквалификации, обесценивании профессиональных знаний, то есть профессиональное развитие часто не монотонно восходящее.

У малоспецифического и идиосинкратического ЧК, на наш взгляд, имеются и свои отличительные черты. У носителей малоспецифического ЧК движущей силой активности является стремление «прокормить себя», а при достижении следующего уровня развития своего ЧК первоочередное значение уже будут иметь: креативность (как возможность самореализации), связанное с ней стремление к минимальной зависимости от формальных и неформальных институтов, следствие этого – высокая ответственность за выбор действий и результат, а потом уже получение большего дохода. Представленные черты владельцев ЧК идиосинкратического уровня указаны именно в порядке убывания своей значимости, так как к этому моменту минимально желаемый уровень благосостояния ими уже достигнут и далее их развитие идет в другом направлении. Отличительной чертой носителей идиосинкратического ЧК будет еще и неформальное признание профсообщества.

Опираясь на данные социологов, к носителям идиосинкратического ЧК отнесем, в первую очередь, отдельных представителей среднего класса и предпринимателей: «...работа для предпринимателей и представителей среднего класса оказывается и терминальной ценностью (самореализация), и инструментальной (источник средств). ...Именно в профессионально-трудовой сфере наблюдаются самые существенные отличия предпринимателей и представителей среднего класса от других групп населения. ...Для российского среднего класса в целом и для предпринимателей как его составной части характерна более высокая трудовая мотивация, а также осознание более высокой ценности труда и собственного трудового вклада» [4; 70]. По данным этого же исследования, 44,2 % предпринимателей считают работу средством реализации способностей и условием достижения успехов в будущем, а также оценивают ее как творческую и интересную, среди других групп населения таких 22 %. Кроме того, 46 % хорошо обеспеченных россиян достижение личного успеха связывают со своим трудолюбием, квалификацией и способностями, против 30 % плохо обеспеченных россиян. 40 % плохо обеспеченных россиян связывают успех с помощью от третьих лиц, а средний класс более ориентирован на самостоятельное достижение успеха (29 % хорошо обеспеченных).

Согласно мнению некоторых ученых [6], ценность специфического ЧК стала снижаться. В разных странах отмечается снижение спроса на специфический капитал, что связывают с техническим прогрессом и возросшими требованиями к быстрой адаптации работника. Кроме того, в России отмечают усиление гибкости рынка труда, сокращение числа уникальных технологий, распространение аутсорсинга, расширение сектора услуг, где фирмы во многом воспроизводят аналогичную бизнес-структуру, неэффективное соединение работника с занимаемым рабочим местом. Иначе говоря, специфический ЧК становится все более общим. «Однако и продолжительный специфический стаж по-прежнему достаточно распространен в России. В 2005 г. около 23 % занятых работали на своих предприятиях более 10 лет. Однако распространенность подобных длительных отношений с одним работодателем значительно снизилась, ведь еще 11 лет назад более чем 10-летний специфический трудовой стаж встречался в 32 % случаев» [5; 8–9].

Считаем, что наш подход к уточнению сути понятия специфического ЧК имеет право на существование, так как «в 2000–2005 гг. работники российских предприятий сталкивались со своего рода “штрафом” за специфичность, который снижал их заработки, поскольку отдача от специфического стажа была отрицательной. Размер “штрафа” составлял от 0,7 до 1,6 % за каждый год работы на данном предприятии» [5; 26]. Данные приводятся, исходя из устоявшейся точки зрения на специфический ЧК. При рассмотрении специфического капитала можно говорить только о «премии за специфичность», которую заинтересованный работодатель будет выплачивать работнику с уникальными свойствами.

Во-первых, говорить о наличии специфического ЧК можно при двух условиях, а именно растущей производительности работника, которая, достигнув максимума, не снижается, и при вероятности появления высоких издержек

в случае прекращения отношений работодателя с этим работником. Из этого предполагаем, что более ценен для работодателя, чем для работника, специфический (идиосинкратический) ЧК.

Во-вторых, о сокращающемся специфическом ЧК можно говорить, если он малоспецифический. Но можно предположить, что востребованность специфического ЧК (идиосинкратического) сохраняется, только меняется форма контракта между носителями ЧК и работодателем. Вместе с распространенным заключением трудового договора на неопределенный срок большее распространение стали получать сделки по устной договоренности, договоры подряда и срочные договоры, притом что работодатель больше склонен к заключению контракта на определенный срок.

Доказана зависимость между стажем работы на одном месте (показателем, отражающим степень специфичности) и выбором формы договора работодателя и работника, подтвержденная на российском материале: «...чем больше стаж работы на данном предприятии, тем большая доля работников трудится по трудовому договору на неопределенный срок. Если среди работников со стажем менее года по такому договору занято 68,3 %, среди работающих от трех до пяти лет – 89,8 %, то среди тех, чей стаж превышает десять лет, постоянно занятыми являются 97,4 %» [2; 64]. Согласно этим данным количество нестандартных форм контрактов снижается по мере увеличения трудового стажа на одном месте работы, а это уже подтверждает выводы теории трансакционных издержек о зависимости формы контракта между работодателем и работником от уровня специфичности ресурса.

Подводя итог, отметим, что представленная модель структуры ЧК позволяет более подробно рассмотреть особенности этого вида капитала, что согласуется с институциональным подходом и элементами теории трансакционных издержек.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беккер Г. С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р. И. Капелюшников; Предисл. М. И. Левин. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
2. Беляева М. Специфичность человеческого капитала и выбор формы контракта субъектами рынка труда // Человек и труд. 2010. № 4. С. 61–64.
3. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков: Гуманитарный Центр, 2011. 296 с.
4. Жижко Е. О ценности труда и успеха // Человек и труд. 2010. № 1. С. 70.
5. Мальцева И. О. Трудовая мобильность и стабильность: насколько высока отдача от специфического человеческого капитала в России? // Научные труды Лаборатории исследований рынка труда: Препринт WP15. НИУ ВШЭ. 2007. № 01. 48 с.
6. Стерлигов И. Трудовая мобильность и стабильность [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.dozor.kadozor.ru/bz/conf/2007/lirt_05_06_07/
7. Сухарев О. С. Новый институционализм: «ловушки», трансакционные издержки, «теорема Коуза» и время // TERRA ECONOMICUS. 2012. Т. 10. № 3. С. 39–57 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/11/20/1251380379/journal10.3.1-4.pdf>
8. Уильямсон О. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая контрактация». СПб.: Лениздат, 1996. 702 с.
9. Шаститко А. Е. Новая институциональная экономическая теория. М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2002. 591 с.

Lebedeva Yu. V., Petrozavodsk State University (Petrozavodsk, Russian Federation)

INSTITUTIONAL APPROACH AND ELEMENTS OF TRANSACTION EXPENSES THEORY CONDITIONED THREE ELEMENT ON STRUCTURE OF HUMAN CAPITAL MODEL

The structure of the human capital is considered as a tripartite model. The presented approach is based on the views of foreign and national economists-institutionalists. The purpose of the work is to substantiate identification of the assets' levels in relation to the theory of human capital. This theory forms the basis of the three-level human capital approach instead of the settled two-level approach. The allocated levels of the offered model of human capital are characterized. Multiple data of sociological research are provided to substantiate identification of allocated levels. The author's view on the role played by specific human capital on relationships practiced by an employer and employee is shown. Therefore, the original explanation of the individual's transition from the level of low-specific human capital to a higher level – idiosyncratic (firm-specific capital) is interesting. Correlations between the length of specific human capital saving period and the types of chosen contracts are shown. The choice of contract is especially important for an individual as a bearer of this type of human capital.

Key words: human capital, specific human capital, institutionalism, transactional costs

REFERENCES

1. Bekker G. S. *Chelovecheskoe povedenie: ekonomicheskiy podkhod. Izbrannye trudy po ekonomicheskoy teorii* [Human behavior: economic approach. The chosen works according to the economic theory]. Moscow, GU VShE Publ., 2003. 672 p.
2. Belyaeva M. Specificity of the human capital and choice of the form of contract by the subjects of the labor market [Spetsifichnost' chelovecheskogo kapitala i vybor formy kontrakta sub'ektami rynka truda]. *Chelovek i trud* [Person and work]. 2010. № 4. P. 61–64.
3. Druzhilov S. A. *Psikhologiya professionalizma. Inzhenerno-psikhologicheskii podkhod* [Professionalism psychology. Engineering and psychological approach]. Khar'kov, Humanitarian Center Publ., 2011. 296 p.
4. Zhizhko E. On the value of work and success [O tsennosti truda i uspekha]. *Chelovek i trud* [Person and work]. 2010. № 1. P. 70.
5. Mal'tseva I. O. Labor mobility and stability: How high are the benefits from specific human capital return in Russia? [Trudovaya mobil'nost' i stabil'nost': naskol'ko vysokaya otdacha ot spetsificheskogo chelovecheskogo kapitala v Rossii?]. *Nauchnye trudy Laboratorii issledovaniy rynka truda: Preprint WP15* [Scientific works of the research laboratory of on the problems of labor market: WP15 pre-print]. 2007. № 01. 48 p.
6. Sterligov I. *Trudovaya mobil'nost' i stabil'nost'* [Labor mobility and stability]. Available at: http://www.dozor.kadozor.ru/bz/conf/2007/lirt_05_06_07/
7. Sukharev O. S. New institutionalism: "traps", transactional expenses, "Kouze's theorem" and time [Novyye institutsionalizm: "lovushki", transaktsionnye izderzhki, "teorema Kouza" i vremya]. *TERRA ECONOMICUS*. 2012. Vol. 10. № 3. P. 39–57. Available at: <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/11/20/1251380379/journal10.3.1-4.pdf>
8. Uilyamson O. *Ekonomicheskie instituty kapitalizma: Firmy, rynki, "otnoshencheskaya kontraktatsiya"* [The Economic institutions of capitalism: Firms, Markets, Relational contracting]. St. Petersburg, Lenizdat Publ., 1996. 702 p.
9. Shastitko A. E. *Novaya institutsional'naya ekonomicheskaya teoriya* [New institutional economic theory]. Moscow, Economics department of the Moscow State University, TEIS Publ., 2002. 591 p.

Поступила в редакцию 19.12.2013