

ем этого является то, что процесс управления чаще всего затрагивает отдельные элементы ВПС, а не рассматривает ее как систему. В связи с этим проявляется необходимость уточнения понятия ВПС.

ВПС представляет собой систему взаимозависимых элементов с определенными условиями функционирования в рамках заданной структуры сфер деятельности, направленной на достижение целей субъекта предпринимательства. Уточнение понятия ВПС позволяет рассматривать ее как целостный объект управления и вырабатывать специфические методы и подходы, призванные повышать эффективность функционирования данной системы.

### Литература

1. Алимова Т.А., Образцова О.И., Чепуренко А.Ю. Предпринимательская активность россиян в условиях кризиса // Мир перемен. 2010. № 3. С. 147–162.
2. Багрецов С.А., Нагиева О.В., Лонес О. Механизмы изменения организационного поведения индивидов // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. 2008. № 3. С. 36–40.
3. Гаврилова Т.А., Муромцев Д.И. Интеллектуальные технологии в менеджменте. СПб. : Высш. шк. менеджмента; СПбГУ, 2007.
4. Захарова Т.И. Организационное поведение: учеб.-метод. комплекс. М. : Изд. центр ЕАОИ, 2008.
5. Капитонова В.В., Галиахметов Р.А. Организационная культура как основа существования организации // Вестн. Ижевск. гос. техн. ун-та. 2010. №3. С. 90–93.
6. Мильнер Б.З. Теория организации. М. : Инфра-М, 2010.

\* \* \*

1. Alimova T.A., Obratsova O.I., Chepurenko A.Yu. Predprinimatelskaya aktivnost rossiyan v usloviyah krizisa // Mir peremen. 2010. № 3. S. 147–162.
2. Bagretsov S.A., Nagieva O.V., Lones O. Mehanizmyi izmeneniya organizatsionnogo povedeniya individov // Chelovecheskiy faktor: problemyi psikhologii i ergonomiki. 2008. № 3. S. 36–40.
3. Gavrilova T.A., Muromtsev D.I. Intellektualnyie tehnologii v menedzhmente. SPb. : Vyissh. shk. menedzhmenta; SPbGU, 2007.
4. Zaharova T.I. Organizatsionnoe povedenie: ucheb.-metod. kompleks. M. : Izd. tsentr EAOI, 2008.
5. Kapitonova V.V., Galiahetov R.A. Organizatsionnaya kultura kak osnova suschestvovaniya organizatsii // Vestn. Izhevsk. gos. tehn. un-ta. 2010. №3. S. 90–93.
6. Milner B.Z. Teoriya organizatsii. M. : Infra-M, 2010.

### *Inner entrepreneurial environment as a complex system of elements from the position of organization management*

*There is specified the notion of inner entrepreneurial environment, which allows considering it as an integral object of management and finding out specific methods and approaches for effectiveness of the system functioning.*

Key words: *inner entrepreneurial environment, micro-environment, macroenvironment, organization, management.*

(Статья поступила в редакцию 04.03.2014)

**Е.Ю. НАУМОВА, П.В. ЛОБОДИН**  
(Волгоград)

### **ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ЛОВУШКИ НА РЫНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ**

*Названы причины возникновения институциональных ловушек. Среди неэффективных институтов на рынке человеческих ресурсов выделены такие, как ловушка бедности, гендерная ловушка, ловушка монополии, ловушка неформального контракта, ловушка защитительных мер. Предложен ряд выходов из институциональных ловушек.*

Ключевые слова: *институциональная ловушка, рынок человеческих ресурсов, эффект блокировки, неэффективный институт, транзакционные издержки.*

Рынок человеческих ресурсов характеризуется наличием ряда неэффективных институтов, которые препятствуют формированию и эффективной реализации человеческого капитала, что, в свою очередь, обуславливает неэффективное распределение ресурсов, сдерживает экономический рост, нарушает баланс между экономической и социальной эффективностью системы. В то же время для отдельного экономического агента данный ин-

ститут является эффективным, что обеспечивает его устойчивость в долгосрочном периоде. Институциональные ловушки взаимодействуют друг с другом и создают синергетический эффект торможения поступательной динамики социально-экономических процессов.

Основоположником теории институциональных ловушек считается Д. Норт, который изучал природу их возникновения. По его мнению, институциональные ловушки возникают вследствие «эффекта блокировки», т.е. когда однажды принятое на государственном уровне решение трудно отменить [1, с. 33]. Термин «институциональная ловушка» был введен в научный оборот В.М. Полтеровичем и трактовался им как «неэффективная устойчивая норма (институт), имеющая самоподдерживающий характер» [2, с. 8].

Возникновение институциональных ловушек происходит на фоне радикальной трансформации социально-экономических отношений, которая, в свою очередь, приводит к трансформационному кризису, во время чего резко сокращается количество обменов в экономике и происходит деинституционализация. В момент перехода от одного социально-экономического механизма к другому институты, которые остаются от старого порядка, первыми создаются для нового и существуют в начальный момент развития новой экономической системы, приобретают особое значение для дальнейшего развития этой системы. Довольно проблематично изменить вектор экономического развития системы, только что прошедшей кризисную трансформацию. Если набор институтов вследствие случайных и незначительных исторических событий оказался сравнительно неэффективным, то система будет воспроизводить эти неэффективные состояния до тех пор, пока не возникнет новая кризисная ситуация. В этом случае вполне вероятно возникновение институциональных ловушек.

Одно из наиболее серьезных последствий любых институциональных ловушек заключается в том, что, с одной стороны, им присуще смягчение отрицательных краткосрочных последствий неподготовленных, слишком быстрых институциональных преобразований, с другой – их следствием становятся трансформационные кризисы, которые препятствуют долгосрочному экономическому росту. Важной причиной возникновения институциональных ловушек выступает дивергенция краткосрочных и долгосрочных интересов

экономических агентов и индивидов, а также моделей поведения, сформированных на основе этих интересов, и с экономической эффективностью. К таким неэффективным институтам на рынке человеческих ресурсов можно отнести ловушку бедности, гендерную ловушку, ловушку монополии, ловушку неформального контракта, ловушку защитительных мер. Реализация этих ловушек обуславливает неблагоприятный отбор и ограничивает инвестиции в специфический человеческий капитал.

К числу подобных ловушек относится ловушка бедности, которая проявляется в том, что при низком уровне дохода домохозяйств отсутствуют объективные возможности для инвестиций в человеческий капитал, представленный исключительно стандартными активами, что, в свою очередь, становится причиной ограниченности направлений его реализации и низкого уровня доходности инвестиций. Тем самым исключается возможность для носителя человеческого капитала изменить уровень и качество жизни. При высокой доле населения с низким уровнем доходов в рамках территориального образования ловушка бедности становится неэффективным институтом регионального уровня.

Гендерная ловушка представлена институтами, препятствующими снижению гендерной нагрузки на экономически активное население. Гендерная нагрузка на экономически активное население представляет собой долю неработающих женщин в общей численности экономически активного населения. В качестве подобных институтов выступают нормы, препятствующие равному доступу мужчин и женщин к получению образования, трудоустройству, а также определяющие различия в оплате труда по гендерному признаку и др. Результатом действия подобных институтов выступают низкий удельный вес женщин в органах государственной власти и местного самоуправления при их концентрации на низших уровнях иерархической лестницы, феминизация бедности, что находит отражение в увеличении удельного веса женщин среди той части населения, которая относится к числу малообеспеченного, отраслевые диспропорции по численности экономически активных женщин. При формировании гендерной ловушки особую роль играют этнические, религиозные, культурно-исторические особенности территории проживания, что подтверждает необходимость проектирования локальных институ-

тов с целью обеспечения поступательной динамики человеческих ресурсов.

Ловушка монополии заключается в следующем: монопрофильная ориентация экономики региона, градообразующие предприятия определяют состояние рынка образовательных услуг и состав инвестиций в человеческий капитал, что находит отражение в отраслевой ориентации образовательных организаций. Тем самым в условиях низкой мобильности носителей человеческого капитала ограничивается выбор профессиональной принадлежности и сферы применения человеческого капитала. В этой связи повышается роль региональных органов управления, которые имеют возможность принять участие в разработке государственного образовательного заказа, целями которого являются целевая контрактная подготовка на бюджетной основе в пределах государственных образовательных программ высшего профессионального образования для специалистов отраслей экономики и социальной сферы региона по наиболее востребованным на рынке труда специальностям и закреплению их на предприятиях данного региона. При этом в ходе разработки подобного программного документа целесообразно учитывать необходимость выхода из монополической ловушки.

Ловушка неформального контракта обусловлена тем, что человеческие ресурсы как особый вид активов предполагают неполный характер контрактных отношений, заключаемых между их носителем и работодателем, которые приобретают неявный характер, если формализуются лишь рамочные условия, тогда как существенные условия (заработная плата, организация трудовой деятельности) определяются в рамках неявных соглашений. При этом такой контракт носит самоподдерживающийся характер, т.е. существует до тех пор, пока он выгоден обеим сторонам. Заработная плата, выплачиваемая без заключения формального контракта или выплачиваемая сверх суммы, указанной в формальном контракте с целью снижения налогового бремени на работодателя, выступает основой неформальных контрактов в российской экономике.

Ловушка защитительных мер связана с тем, что нормы российского трудового законодательства в большей степени соответствуют принципам функционирования индустриальной экономики, которая характеризовалась массовым производством и преобладанием стандартного человеческого капи-

тала. Это предполагало слабость конкуренции между носителями человеческого капитала, коллективные формы трудовых отношений (контрактов), высокую роль профсоюзов, четкое разграничение рабочего и свободного времени. Для постиндустриальной экономики характерны индивидуализация производства, активная индивидуальная конкуренция при наличии распределенной формы организации трудового процесса и отсутствии четкого разграничения рабочего и свободного времени, индивидуальные формы трудовых отношений (контрактов), в которых роль профсоюзов представляется несущественной. Высокий уровень защитительных механизмов содержания контрактов на рынке человеческих ресурсов приводит к неблагоприятному отбору, т.е. высокий уровень гарантий занятости и защиты от увольнений ведет к расторжению контрактов по инициативе носителей специфического человеческого капитала и заключению ими контрактов с работодателями, которые предлагают более высокий уровень оплаты труда при низких защитительных гарантиях. В свою очередь, носители стандартного человеческого капитала вступают в контрактные отношения, характеризующиеся высоким уровнем защиты от увольнений, при этом возникающая упущенная выгода работодателя компенсируется низким уровнем оплаты труда работника. Непрерывность стажа трудовой деятельности в условиях ограниченности информации не выполняет роль рыночного сигнала, свидетельствующего о накоплении значительного объема специфического капитала. Тем самым снижается эффективность инвестиций в человеческий капитал. Роль государства заключается в создании предпосылок для индивидуализации контрактных отношений с участием территориальных организаций профсоюзов и с учетом содержания специфических человеческих ресурсов.

Далее исследуем возможности для выхода из институциональных ловушек. Существует два варианта выхода из институциональной ловушки: постепенный (эволюционный) и кардинальный (революционный).

Постепенный путь выхода предполагает, что условия выхода формируются самой экономической системой, а кардинальный является результатом каких-либо реформ. При этом эволюционный путь возможен, но только с помощью государства. Пока оно само не изменит свою политику с краткосрочной модели на долгосрочную и не начнет вкладывать в

человеческий капитал, показывая таким образом серьезность своих намерений, экономические агенты будут чувствовать себя неуверенно и не будут осуществлять долгосрочных инвестиций, т.е. менять свою поведенческую модель с краткосрочной на долгосрочную. Таким образом, для выхода из ловушки необходимо изменение действующих институтов в результате спонтанной эволюции или целенаправленного государственного вмешательства.

Для устранения институциональной ловушки необходимо перейти к эффективной норме. Данный переход возможен, если сумма соответствующих ей приведенных транзакционных издержек и трансформационных издержек перехода окажется меньше приведенных транзакционных издержек функционирования в рамках действующей неэффективной нормы. Отсюда следует, что для выхода из ловушки необходимо выполнить хотя бы одну из трех задач:

- увеличить транзакционные издержки действующей неэффективной нормы;
- уменьшить транзакционные издержки альтернативной эффективной нормы;
- снизить трансформационные издержки перехода к альтернативной норме.

Данные задачи могут быть достигнуты применительно к следующим мерам государственного воздействия на экономику:

- введение санкций для увеличения транзакционных издержек неэффективной нормы, например введение более высокой нормы налогообложения;
- использование репутационных механизмов для увеличения транзакционных издержек;
- применение амнистии для снижения транзакционных издержек эффективной нормы;
- проведение активной экономической политики.

Это только некоторые пути устранения институциональных ловушек.

Таким образом, выход из институциональной ловушки – непростой и длительный процесс. При этом основными инструментами устранения некоторых типов институциональных ловушек или минимизации их воздействия на поведение экономических агентов можно назвать следующие:

- упрощение и систематизация процессов государственного управления в области человеческих ресурсов;

- децентрализация принятия управленческих решений;

- дерегулирование экономики, т.е. устранение функций, способствующих развитию коррупции, препятствующих развитию частного сектора экономики и повышающих транзакционные издержки;

- повышение уровня информативности общества, обеспечение населения доступной, достоверной и своевременной информацией;

- упрощение системы налогообложения, учета и отчетности, налогового администрирования.

В заключение следует сказать, что если рынок терпит неудачу, то правительство может попытаться предотвратить формирование институциональных ловушек или облегчить выход из них, совершенствуя государственную экономическую политику.

## Литература

1. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / пер. с англ. Л.Н. Нестеренко, предисл. и науч. ред. В.З. Мильнера. М. : Начала, 1997.

2. Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы. 1999. Т. 35. Вып. 2. С. 3–20.

\* \* \*

1. Nort D. Institutyi, institutsionalnyie izmeneniya i funktsionirovanie ekonomiki / per. s angl. L.N. Nesterenko, predisl. i nauch. red. V.Z. Milnera. M. : Nachala, 1997.

2. Polterovich V.M. Institutsionalnyie lovushki i ekonomicheskie reformyi // Ekonomika i matematicheskie metody. 1999. T. 35. Vyip. 2. S. 3–20.



## *Institutional traps at the human resources market*

*There are denoted the reasons for institutional traps. Among the ineffective institutions at the human resources market there are marked out poverty trap, gender trap, monopsony trap, informal contract trap, protective measures trap. There are suggested the ways out of institutional traps.*

Key words: *institutional trap, human resources market, blocking effect, ineffective institute, transactional expenses.*

(Статья поступила в редакцию 13.03.2014)