

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ НА БИЗНЕС-ПРОЦЕСИТЕ В КОНТЕКСТА НА
РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИЯ ПОТЕНЦИАЛ

INSTITUTIONALIZATION OF BUSINESS PROCESSES IN THE CONTEXT OF
HUMAN DEVELOPMENT

Станка Ринкова
Stanka Rinkova

Abstract: *The paper analyzes the mechanisms of institutional change of the business processes in terms of knowledge economics. Micro and Macro approaches are applied in order to analyze the behavior of business structures in the context of the formation and realization of human potential. The paper defends the thesis that the development of human potential in the company is imperative for the development of socially oriented and innovative economy of the twenty first century. The guidelines for institutional change and specific examples of the expansion of the social functions of the business are considered.*

Keywords: *institutions, institutional change, business structures, human potential, social innovation*

ВЪВЕДЕНИЕ

Повишаване на ефективността на икономическите системи в условията на институционална и икономическа промяна пряко зависи и от развитието на човешкия потенциал. Това е процес на усъвършенстване на качествените характеристики на човека от една страна и разширяване на достъпните алтернативи за тяхната реализация от друга.

Стратегия ЕВРОПА 2020 съдържа цели насочени към създаване на условия за реализиране на интелигентен, устойчив и приобщаващ икономически растеж¹. Тя е в основата на приетата Национална програма за реформи на България (2011-2015 г.) с формулирани пет приоритетни области – повишаване на заетостта; на инвестиционната

¹ ЕВРОПА 2020, Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, Европейска комисия, 03.03.2010 г.

активност, развитие на изследователската и развойната дейност; климата и енергетиката; образованието и решаването на проблемите за бедността². Всички те по определен начин са свързани с развитието на човешкия потенциал. Той се превръща в императив иманентно присъщ за принципите на функциониране на Икономиката на знанието. Развитието на човешкия потенциал у нас е ограничено от редица фактори, които се проявяват на микро и макроравнище, включително и от неефективната институционална среда в страната.

Настоящата разработка има **за цел** да анализира проблемите на развитие на човешкия потенциал в контекста на приложение на институционалния подход. Това предполага да се решат **следните задачи**: да се разгледа икономическото съдържание на процеса на развитие на човешкия потенциал; да се обоснове прилагането на институционалния подход, по-точно необходимостта от институционализация на бизнес-процесите (т.е. поведението на основния микроикономически субект-фирмата) относно развитието на човешкия потенциал и по-конкретни измерения на тези процеси, проблеми и възможни решения. Изследването е с подчертано-теоретико-методологически характер и кратка емпирична насоченост поради ограничения обем.

АНАЛИЗ И ОБСЪЖДАНЕ

В епохата на Икономика на знанието човека се превръща в цел на икономическото развитие. Тази икономика се свързва със следните характеристики – **социална, иновационна и интелектуалоемка**. При това социалната характеристика означава интензивно и ефективно развитие на публичния сектор, които има пряко отношение към формирането на човешкия потенциал на страната. Иновационната икономика означава развитие на науката, на информационните технологии, формиране на нови и професионални компетенции. Интелектуалоемка икономика означава повишаване на „интелектуалната компонента“ на производството, „вграждане“ на знанието във всички аспекти на човешката дейност, информатизация и интелектуализация на труда и т.н.

² Национална програма за реформи в България (2011-2015 г.) в изпълнение на Стратегия ЕВРОПА 2020 г., С., 2010

Класиците на икономическата теория възприемат идеята за ценността на човека като икономически ресурс. А. Смит смята, че натрупаните в човека способности, знания, навици, майсторство и умения, които се използват с цел получаване на доходи са част от богатството на обществото и на самия човек. От гледна точка на микроикономическият подход в средата на ХХ век човешкият ресурс започва да се разглежда като най-важния резерв за повишаване на ефективността на функциониране на организацията. Теорията за човешкия капитал и Х. Бекер, носител на Нобелова награда по икономика разкрива, че „човешкия капитал се формира за сметка на инвестиции в човека: образование, разходи за възпитание на децата, здравеопазване, търсене на информация, смяна на месторабота, миграция”³.

Концепцията за човешкия капитал получава развитие и в разработките на Дж. Минцер, М. Блауг, Дж. Кендриг, Л. Търоу и др. У нас проблемите на човешкия капитал са обект на изследване от А. Казаков, И. Зарева, Л. Дулевски, Р. Рангелова, Е. Пенкова и др. Понятието „капитал” приложим за човека и неговите способности наслагва финансови характеристики в координатната система „вложения-възвръщаемост”, „инвестиции-доход”. Човекът не се ражда с вече готов капитал, а той - „капитала” трябва да се натрупва чрез образование, възпитание, здравни грижи, да се инвестира в него от семейството, от фирмата, в която прилага професионалните умения и от обществото.

Понятието човешки потенциал е по-широко от човешки капитал. Човекът, с натрупан по-голям човешки потенциал, не винаги получава по-голям доход, но има по-голям кръг на общуване, творчески способности, социални комуникации и индивидуален социален капитал. Развитието на човешкия потенциал е процес на взаимодействие на индивидуални и/или колективни субекти по повод съзнателна трансформация на условията за формиране и реализация на човешкия потенциал. Този процес разгледан от позициите на институционалната теория предполага анализ на съвкупността от институции, правила и норми за поведение, които имат пряко участие и/или отношение към възпроизводството на човешкия потенциал. От направеното уточнение

³ Becker, G. 1997. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, N.Y., pp. 67

е видно, че институционалната структура в обществото оказва влияние върху развитие на човешкия потенциал.

Според Д. Норт институциите са „наложени от хората ограничения, които структурират взаимодействието между тях и свързаните с тях принудителни мерки“⁴. Те са правилата на играта, а организациите са играчите. Т. Седларски посочва, че „институциите въвеждат ред във всекидневието и формират представата на хората за света“⁵. Така постигнатият порядък намалява несигурността, риска и транзакционните разходи. Институциите са публични блага и се подразделят на формални и неформални. Формалните институции са политически и икономически регламенти и регулатори на поведението на правните субекти и са в писмена форма (законови и подзаконови актове).

Институционалната и икономическа промяна в страните с преход от административно-командна към пазарна икономика предполага формиране на ефективна институционална среда, която да стимулира социално-икономическите и политически процеси. Д. Норт разкрива, че институционалната среда е „съвкупност от основополагащи политически, икономически и юридически правила, които образуват основите на производство, размяна и потребление“⁶. Институционалната среда за формиране и развитие на човешкия потенциал включва формални и неформални институции, които са в основата на процесите, дейностите и функциите на различни институции (организации) за формиране на човешкия капитал-семејството, бизнес-структурите и публичния сектор.

От позициите на **институционалния подход фирмата е социална организация**, алтернативен на пазара механизъм за структуриране на икономически взаимодействия. Р. Коюз разглежда фирмата като съвкупност от вътрешни и външни договори и тя се стреми да минимизира транзакционните и вътрешнофирмените разходи. Г. Ходжсън сочи, че фирмата „притежава човешки, физически и финансови ресурси, които прилага при производството на стоки и услуги, предназначени за продажба на потребителите. Тази

⁴ Норт, Д. 2000. Институции, институционална промяна и икономически резултати, ЛИК, С., с. 42

⁵ Попов, Т., Т. Седларски. 2012. Институционална икономика (възможности и неизползван ресурс), Университетско издателство, С., с. 36

⁶ Норт, Д. 2000. Институции, институционална промяна и икономически резултати, ЛИК, С., с. 48

юридически оформена социална организация осъществява координиране, комбиниране и контрол в рамките на административните структури⁷. В това определение акцентът не е върху икономическата цел на фирмата - печалбата, а върху социалната функция на бизнеса в съвременната икономика. Мотивите на фирмата за развитие на човешкия потенциал е да постигне конкурентно предимство именно с тези ресурси-човешките. Институционалният подход при анализа на поведението на фирмата отделя специално внимание на външната среда на фирмата, а тя се характеризира по принцип с висока степен на неопределеност и динамика, развитие на ИКТ, все по-нарастваща конкуренция между фирмите за човешките ресурси. Социалната отговорност на бизнеса се превръща в иманентна характеристика в поведението на бизнес структурите, а социалните иновации са елемент на иновационните процеси.

Приемаме хипотезата, че макар и в начален стадий, обществото е в преход към икономика на знанието. Основни параметри за институционализация на бизнес-процесите са – натрупване и използване на специфичния икономически ресурс „знание“, ефективни форми на организация на бизнеса (аутсорсинг, бенчмаркинг и др.), нови мащаби на организация на фирмена дейност и трудова заетост; системи на заплащане и социално осигуряване; развитие на институти на социално партньорство, социално предприемачество и корпоративна социална отговорност; въвеждане на нови институти на частно и публично финансиране на науката, прилагане на съвременни системи за управление на знанието и на таланта, прилагане на модела на „учеща се организация“. Благоприятни обстоятелства за нашата страна са възможностите, които се предлагат за използване на финансов ресурс по различни Оперативни програми на ЕС за да могат успешно да бъдат реализирани редица елементи на иновативни бизнес-процеси за развитие на човешкия потенциал.

Ако анализираме институционалната система на бизнес процесите в епохата на икономика на знанието, която постепенно „сменя“ традиционната пазарна икономика по сфери на действие, могат да се обособят - **вътрешнофирмени институти, институти на междуфирмено и публично-частно партньорство.**

⁷ Hodgson, G.M. 2004. The Evolution of Institutional Economics & Agency, Structure and Darwinism in American Institutionalism. London and New York: Routledge, p. 28

В съдържанието на **вътрешно-фирмените институти** се включват някои компоненти на бизнес-процесите, а те пък от своя страна рефлектират върху **развитието на човешкия потенциал**. Предприемаческата фирма която създава икономическа ценност (печалба) се трансформира в социално-предприемаческа организация, фирма основана на знанието и интелекта; корпоративната ѝ култура е насочена към сътрудничество, толерантност, работа в екип; прилагане на мениджмънт на знанието, управление на човешките ресурси вместо управление на персонала; обучение, наставничество, тренинги, прилагане на електронно-мрежови връзки - блогове, фейсбук и др.; откриване на работно място „в къщи“, на гъвкаво работно време; развитие на научно-изследователски партньорства, междуфирмени канали за научно-изследователски проекти и други.

Институтите на междуфирмените взаимодействия включват много динамично развитие на правно-нормативните регламенти на интелектуалната собственост-патенти, ноу-хау, лицензии; възникване на нови институти на пазари (електронни борси, интернет-аукциони); бизнес-школи с дистанционна форма на обучение, електронни вестници, списания, конференции.

Институтите на публично-частното партньорство и неправителствения сектор все по-бързо се развиват. Това са партньорства в областта на социалната инфраструктура, създаване на съвместни институции за оценка, контрол, правоприлагане, борба с бедността и предлагане на социални услуги.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Все повече се налагат нови тенденции в бързо променящата се институционална среда във формите и съдържанието на реализация на човешкия потенциал. Нарастващо значение имат личностните качества на човека-самостоятелност, креативност, отговорност. Променят се изискванията към знанията, подготовката и продължаващото обучение. Въвеждането на гъвкави форми на заетост е възможност и необходимост за по-ефективно развитие на човешкия потенциал. Качеството и ефективната институционална среда в страната се превръщат в детерминанти с определящо значение за икономически растеж.

ЛИТЕРАТУРА

ЕВРОПА 2020, Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж, Европейска комисия, 03.03.2010

Национална програма за реформи в България (2011-2015 г.) в изпълнение на Стратегия ЕВРОПА 2020 г., С., 2010

Норт, Д. 2000. Институции, институционална промяна и икономически резултати, ЛИК, С.

Попов, Т., Т. Седларски. 2012. Институционална икономика (възможности и неизползван ресурс), Университетско издателство, С.

Becker, G. 1997. Human Capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education, N.Y.

Hodgson, G. M. 2004. The Evolution of Institutional Economics & Agency, Structure and Darwinism in American Institutionalism. London and New York: Rutledge