

## Человеческий капитал как фактор эффективного функционирования особых экономических зон

*Карabanова Ольга Владимировна  
ГБОУ ВПО города Москвы  
«Московская государственная академия  
делового администрирования»  
Москва, Россия, karabanova.o@gmail.com*

В статье представлены данные анализа специфики развития особых экономических зон с позиции использования в них человеческого капитала. На основе мирового опыта предлагаются пути повышения эффективности функционирования особых экономических зон за счет формирования для них и внутри них человеческого капитала высокого уровня. Продемонстрировано распространение эффекта от такой деятельности на экономику региона.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, особые экономические зоны, социальная инфраструктура.

Особые экономические зоны (ОЭЗ) для многих стран являются одной из форм активизации участия в международном разделении труда. При их создании, как правило, преследуются комплексные цели: привлечение местного и иностранного капиталов, расширение экспорта, рост валютных доходов, получение доступа к новым технологиям производства и управления, улучшение состояния платежного баланса. Итогом реализации этих целей становится развитие национальной экономики и более тесная интеграция в мировое хозяйство.

Под особой (специальной) экономической зоной понимается географически ограниченная территория, управляемая особым административным органом, предлагающая определенные преимущества.

В современной мировой практике выделяют следующие типы особых (специальных) экономических зон.

Зоны свободной торговли (FTZ – free trade zones) – представляют собой ограниченные участки территории, в пределах которой установлен льготный режим хозяйственной, в том числе внешнеэкономической деятельности, в которых разрешены хранение, распределение, торговля, операции по реэкспорту и др.

Экспортно-производственные зоны (EPZ – export processing zones) – производственные образования, ориентированные прежде всего на внешние рынки, в таких зонах производится не только торговля ввозными товарами, но и производственная деятельность.

Сервисные зоны – представляют собой территории с льготным режимом предпринимательской деятельности для фирм, оказывающих

различные финансово-экономические, страховые и иные услуги. Обычно создаются для оживления экономики на бедных территориях, стрессовых регионах.

Специализированные (особые) зоны — включают в себя технопарки, логистические парки, аэропорты и др.

Свободные гавани (порты) — занимают значительные территории для ведения туристской и сбытовой деятельности.

Особые зоны в пределах одного предприятия — предприятию не обязательно находиться на особой территории, чтобы пользоваться льготами и привилегиями, схожими с бондовыми производственными складами.

Интенсивным фактором экономического роста в условиях формирования инновационной экономики во многих странах мира сегодня признается человеческий капитал, который теперь будет составлять значительную долю национального богатства развитых стран.

Под человеческим капиталом особых экономических зон автор понимает специальные знания, компетенции и свойства, воплощенные в индивидах в объеме, соответствующем требованиям резидентов и объектов инфраструктуры ОЭЗ, направленные на достижение общих и частных целей ОЭЗ и региона ее нахождения в ограниченные сроки

Для эффективной и результативной деятельности ОЭЗ (особенно специализированных и сервисных) значительную важность приобретает формирование человеческого капитала, отвечающего поставленным задачам и современным требованиям рынка. Особые экономические зоны обеспечивают доступность необходимых ресурсов и инфраструктуры для обеспечения деятельности внутри них.

В свою очередь общие тенденции развития рынка труда для 27 стран Европейского Союза, а также Норвегии и Швейцарии показывают, что в период с 2010 по 2020 годы большая часть чистого прироста занятости ожидается за счет профессий, требующих высокой квалификации. За десять лет доля занятых на таких рабочих местах увеличится с 29 до 35 %. При этом профессии, требующие средней квалификации, будут по-прежнему составлять примерно половину всех рабочих мест, а доля профессий, не требующих квалификации, сократится с 21 до 15 % в связи со структурными изменениями и ужесточением конкуренции [1]. В целях адаптации к новым условиям необходимы расширение доступа и повышение актуальности и качества обучения до приема на работу, предоставление более широких возможностей работникам для повышения квалификации в сочетании с мерами активной политики в сфере рынка труда. Значительной части работников потребуется увеличивать число своих навыков и повышать их качество. Помимо чисто технических навыков, все большее значение приобретают сопутствующие компетенции и навыки социального взаимодействия, в том числе способность эффективно вступать в контакт и общаться с другими людьми, достигать вза-

имного согласия, оказывать помощь и брать на себя руководство. С ростом трудовой мобильности и мобильности рабочих мест растет роль и значение взаимного признания квалификационных стандартов и требований в связи с международной миграцией талантливых кадров.

Основная тенденция демографической ситуации на сегодняшний день — это снижение темпов прироста населения, которая отмечается во многих странах мира. По прогнозам, доля населения старше 60 лет в развитых странах увеличится с 22 % в 2010 году до 33 в 2050 году, а в менее развитых — с 9 до 20 % [2].

Доля трудоспособного населения в возрасте 25-59 лет в развитых странах снизится за тот же период как в абсолютном, так и в относительном выражении (с 49 до 41 %). При этом доля трудоспособного населения в менее развитых странах будет постепенно расти с 43 % в 2010 году до 46 % в 2050 году [3].

Эти тенденции могут привести к тому, что экономический рост будет в большей степени зависеть от производительности труда. При этом необходимо будет поддерживать и повышать уровень профессиональных навыков растущего числа работников зрелого и более старшего возраста. Во всем мире будет продолжаться рост миграционных потоков, что повлечет за собой проблему обеспечения равного доступа к обучению из-за дисбаланса в загруженности рабочих мест в разных регионах мира. Уже сейчас молодежь с низкой квалификацией повсеместно испытывает сложности с получением работы. В дальнейшем эти сложности только усугубятся.

В ряде стран, таких как Китай и Индия, дефицит квалифицированных кадров ставит под угрозу устойчивость высоких темпов экономического роста.

Международный опыт показывает, что в странах, где была успешно налажена взаимосвязь между профессиональными навыками и производительностью, занятостью и развитием, политика в сфере профессиональной подготовки была направлена на решение трех основных задач:

обеспечение соответствия между положением профессиональных навыков и спросом на них;

помощь работникам и предприятиям в их адаптации к изменениям;

создание и поддержание требуемого уровня квалификации в целях удовлетворения перспективного спроса на рынке труда.

Поэтому в условиях особых экономических зон как части экономической системы стоит выделить свою специфику в вопросах формирования человеческого капитала.

Особые экономические зоны получили широкое распространение в мировой хозяйственной практике. Так, на сегодняшний день в мире функционирует порядка 3,5 тысяч особых экономических зон различных типов с числом занятых более 40 млн. человек. Совокупный объем

экспорта в 2008 году составил более 200 млрд. долл. США [3]. Приведенные данные наглядно свидетельствуют о существенном вкладе ОЭЗ в развитие мировой экономики.

Стоит, однако, отметить, что относительные показатели воздействия фактора создания новых рабочих мест крайне малы. В большинстве стран особые экономические зоны не являются основным источником занятости. В мире занятые в этих особых образованиях не превышают и 1 %. Но при исследовании косвенного эффекта — создания рабочих мест за пределами особой экономической зоны для поддержания ее функционирования, он оказывается весьма значительным. Так, этот показатель разнится от 9,6 млн. до 77 млн. человек в мире. Динамика изменения количества созданных рабочих мест в ОЭЗ в мире представлена на рисунке 1.

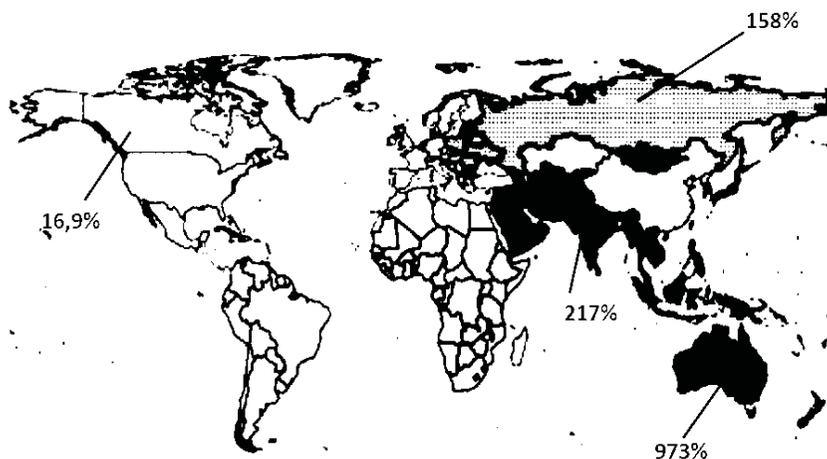


Рис. 1. Процентное изменение количества созданных рабочих мест в особых экономических зонах по регионам мира (2002–2006 гг.)

Соотношение абсолютных и относительных показателей по количеству созданных рабочих мест по регионам мира сведено в таблице.

Таблица

**Количество созданных рабочих мест в особых экономических зонах (2008 г.) [4]**

Регион	Число рабочих мест в ОЭЗ, млн. чел.	Доля в занятости по стране, %
В мире	68,441	0,21
Азия и Океания	61,089	2,3
Америка	3,084	1,15
Западная Европа	0,179	–
Центральная, Восточная Европа и Центральная Азия	1,590	0,001

Средний Восток и Северная Африка	1,458	1,59
Африка	1,040	0,20

В России особые экономические зоны по-прежнему остаются понятием новым. Федеральный закон РФ от 22 июля 2005 г. № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в РФ» (с изм. от 30.10.2007 г., 25.12.2009 г.) [5] закрепляет 24 особые экономические зоны. В них создано 5 тысяч рабочих мест из 60 тысяч запланированных.

А.Е. Шаститко и Е.Л. Яковлева [6] оценивают особую экономическую зону как форму организации производства в пространственном измерении, что обуславливает собой ряд задач, одной из которых является выбор инструментов, позволяющих обеспечить достаточность ресурсов, доступных экономическим агентам, при минимизации возможных негативных последствий.

Человеческий капитал может быть расценен как один из таких ресурсов. Обладая своей спецификой, человеческий капитал требует не только экономического развития, но и социального благополучия.

В связи с изложенным систему управления человеческим капиталом в рамках экономической системы можно представить в качестве реализации трех этапов обращения с человеческим капиталом: формирование, накопление и использование, которые в целом направлены на обеспечение его воспроизводства. Схематично данная система отражена на рис. 2.

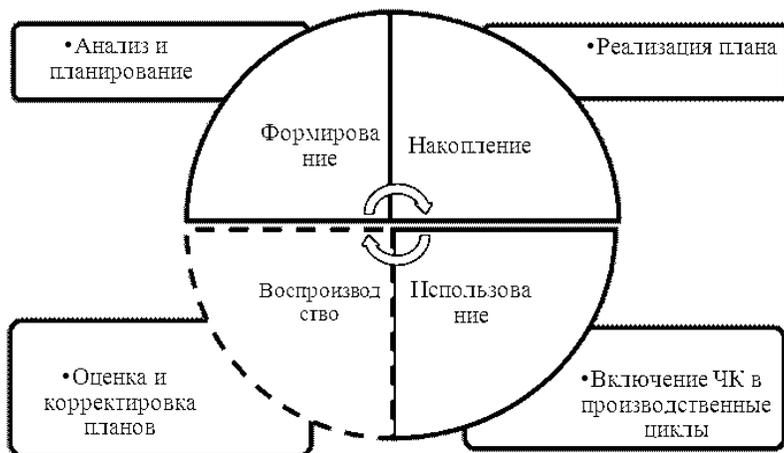


Рис. 2. Система управления человеческим капиталом в экономической системе

Таким образом, система управления человеческим капиталом в ОЭЗ, направленная на обеспечение воспроизводства человеческого капитала,

представляет собой процесс реализации трех стадий: формирование, накопление и использование человеческого капитала. Процесс формирования заключается в планировании количества и качества человеческого капитала исходя из начальных возможностей, заложенных в концепции ОЭЗ, накопление происходит в результате практической реализации планов с помощью специальных объектов социальной инфраструктуры ОЭЗ, процесс использования позволяет провести оценку, выявить достоинства и недостатки плана и скорректировать его для дальнейшей реализации цикла управления. Воспроизводство человеческого капитала представляет собой получение человеческого капитала нового уровня, выраженного в общей интеллектуализации человеческого капитала, способного влиять не только на деятельность ОЭЗ, но и на экономику региона, и обеспечивать непрерывность экономического цикла.

Зональное образование, обладающее особым статусом, совокупностью привилегий и льгот, не является замкнутой системой. Деятельность ОЭЗ невозможна в отрыве от деятельности региона.

Поэтому предлагаемая нами концепция формирования и использования человеческого капитала в ОЭЗ на территории Москвы, базирующаяся на элементах социальной инфраструктуры, направлена на достижение различного рода эффектов в соответствии с выделенными критериями как внутри особой экономической зоны, так и в ее окружении.

Итак, основными направлениями эффективного развития ОЭЗ ТВТ с точки зрения формирования и использования человеческого капитала должны стать:

формирование механизмов управления человеческим капиталом ОЭЗ с учетом специфических особенностей предприятий и организаций ОЭЗ на основе государственно-частного партнерства, использование стимулирующих инструментов в виде льгот;

создание рабочих мест (прямой эффект — внутри ОЭЗ; косвенный эффект — за пределами ОЭЗ в виде кооперации предприятий и прочее);

— создание эффективной системы подготовки и переподготовки кадров в целях формирования требуемого резидентами и обслуживающими предприятиями ОЭЗ человеческого капитала с учетом принципа субсидиарности (сохранение особенностей сложившейся системы профессионального образования в России);

— реализация принципа признания знаний, умений и навыков и сопоставимости профессионального образования и обучения на территории ОЭЗ;

— облегчение доступа в системы профессионального образования и обучения всех категорий граждан в целях обеспечения трудовой мобильности между рабочими местами, предприятиями, отраслями;

— создание и полноценное функционирование объектов социальной инфраструктуры ОЭЗ.

## *Литература*

1. Квалифицированная рабочая сила — основа интенсивного, устойчивого и сбалансированного экономического роста. Группа двадцати: стратегия в области профессиональной подготовки кадров / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. М.: МОТ, 2011. 55 с.
2. World population prospects: the 2008 revision: highlights. New York: Department of Economic and Social Affairs, United Nations. 107 p. URL: [http://www.slideshare.net/Water\\_Food\\_Energy\\_Nexus/un-world-population-prospects-the-2008-revision-highlights](http://www.slideshare.net/Water_Food_Energy_Nexus/un-world-population-prospects-the-2008-revision-highlights) (дата обращения 27.05.2013).
3. FIAS (Foreign Investment Advisory Service): special economic zones: performance, lessons learned, and implications for zone development. Washington: World Bank, 2008.
4. *Milberg W., Amengual M.* Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends. Geneva: International Labour Office, 2008. 76 p.
5. «Федеральный закон РФ от 22 июля 2005 г. № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в РФ» (с изм. от 30.10.2007 г., 25.12. 2009 г.). URL: <http://base.garant.ru/12141177/> (дата обращения 27.05.2013).
6. *Шастуко А.Е., Яковлева Е.Л.* Принципы организации особых экономических зон в Российской Федерации: информационно-аналитический бюллетень. М.: Бюро экономического анализа. 2003. № 46, сентябрь. 21 с.

## **Human capital assets as factor of special economic zones efficient functioning**

*Karabanova Olga*  
*Moscow State Academy of Business Administration*  
*Moscow, Russia, karabanova.o@gmail.com*

The paper presents analytical data of specifics of special economic zones development from the viewpoint of human capital assets employment there. Ways of enhancement of special economic zones functioning due to development high-level human capital assets for these zones and inside the zones are proposed. Propagation of this activity effect to economy of the whole region is demonstrated.

**Keywords:** human capital assets, special economic zones, social infrastructure.

## *References*

1. Kvalifitsirovannaya rabochaya sila — osnova intensivnogo, ustoychivogo i sbalansirovannogo ekonomicheskogo rosta. Gruppa dvadtsati: strategiya v oblasti professional'noy podgotovki kadrov / Gruppa tekhnicheskoy podderzhki po voprosam dostoyrnogo truda i Byuro MOT dlya stran Vostochnoy Evropy i Tsentral'noy Azii. M.: MOT, 2011. 55 s.
2. World population prospects: the 2008 revision: highlights. New York: Department of Economic and Social Affairs, United Nations. 107 p. URL: [http://www.slideshare.net/Water\\_Food\\_Energy\\_Nexus/un-world-population-prospects-the-2008-revision-highlights](http://www.slideshare.net/Water_Food_Energy_Nexus/un-world-population-prospects-the-2008-revision-highlights) (data obrashcheniya 27.05.2013).
3. FIAS (Foreign Investment Advisory Service): special economic zones: performance, lessons learned, and implications for zone development. Washington: World Bank, 2008.
4. *Milberg W., Amengual M.* Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends. Geneva: International Labour Office, 2008. 76 p.
5. «Federal'nyy zakon RF ot 22 iyulya 2005 g. № 116-FZ «Ob osobykh ekonomicheskikh zonakh v RF» (s izm. ot 30.10.2007 g., 25.12. 2009 g.). URL: <http://base.garant.ru/12141177/> (data obrashcheniya 27.05.2013).
6. *Shastitko A.E., Yakovleva E.L.* Printsipy organizatsii osobykh ekonomicheskikh zon v Rossiyskoy Federatsii: informatsionno-analiticheskiy byulleten'. M.: Byuro ekonomicheskogo analiza. 2003. № 46, sentyabr'. 21 s.