

**Оленський Й.,**  
професор Лазарського університету в м. Варшава  
(м. Варшава, Польща)

## **ЛЮДСЬКИЙ, СОЦІАЛЬНИЙ, ІНСТИТУЦІОНАЛЬНИЙ КАПІТАЛИ ЯК ФАКТОРИ СИНЕРГІЇ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТРАНСКОРДОННИХ РЕГІОНІВ У НАУКОМІСТКІЙ ЕКОНОМІЦІ**

*Аналізуються специфіка і роль людського, соціального та інституціонального капіталу в розвитку транскордонних регіонів. Визначені й обговорені методологічні проблеми симетрії і асиметрії, взаємодоповнюваності і заміщення людського, соціального та інституціонального капіталу в гетерогенному політичному середовищі транскордонних регіонів. Аргументується необхідність створення критичної маси людського, соціального та інституціонального капіталу для транскордонних процесів, систем і організацій. Співпраця науково-дослідних інститутів, НУО та уряду необхідна для розробки методів, форм і засобів оптимального використання і створення загальних ресурсів людського, соціального та інституціонального капіталу в транскордонних регіонах.*

**Ключові слова:** людський капітал, соціальний капітал, інституціональний капітал, науково-дослідні інститути, симетрія, асиметрія.

*The specificity and role of human, social and institutional capital in the development of transboundary regions are analyzed. The methodological problems of symmetry and asymmetry, complementarity and substitution of human, social and institutional capital in heterogeneous polytechnic environment of transboundary regions are defined and discussed. The necessity of creating a critical mass of human, social and institutional capital for transborder processes, systems and organizations is argued. The cooperation of research institutes, NGOs and government is needed to develop methods, forms and means of optimal use and to create common resources for human, social and institutional capital in transboundary regions.*

**Key words:** human capital, social capital, institutional capital, research institutes, symmetry, asymmetry.

### **Зміст**

1. Тези статті
2. Основні поняття та визначення
  - 2.1. Людський капітал
  - 2.2. Соціальний капітал
  - 2.3. Інституціональний капітал
3. Людський капітал у транскордонних регіонах

3.1. Симетрія і асиметрія людського капіталу

3.2. Взаємодоповнюваність і заміщення людського капіталу

3.3. Створення критичної маси людського капіталу в транскордонних регіонах

3.4. Людський капітал як основа соціального та інституціонального капіталу в транскордонних регіонах

4. Соціальний капітал в транскордонних регіонах

4.1. Симетрія і асиметрія соціального капіталу

4.2. Взаємодоповнюваність і заміщення соціального капіталу

4.3. Створення критичної маси соціального капіталу в транскордонних регіонах

5. Інституціональний капітал у транскордонних регіонах

5.1. Симетрія та асиметрія інституціонального капіталу в транскордонних регіонах

5.2. Взаємодоповнюваність і заміщення інституціонального капіталу в транскордонних регіонах

5.3. Створення критичної маси інституціонального капіталу в транскордонних регіонах

5.4. Інституціональні передумови розвитку і використання людського капіталу та соціального капіталу в транскордонних регіонах

6. Висновки

7. Бібліографія

## **1. Тези статті**

### ***1.1. Основні тези***

1) Критична маса узгодженого людського капіталу, соціального капіталу та інституціонального капіталу в транскордонних регіонах сусідніх країн необхідна для ефективного використання потенціалу цих регіонів та їх синергетичного розвитку.

2) Досягнення критичної маси і гармонізація інституційного капіталу в транскордонних регіонах країни необхідні для ефективного використання людського і соціального капіталу та досягнення ефекту синергії.

### ***1.2. Додаткові тези***

1) Критична маса людського капіталу необхідна для соціально-економічного розвитку в галузевому, місцевому, регіональному та національному масштабах.

2) Умовою підвищення потенціалу критичної маси людського капіталу є досягнення та підтримання послідовності і узгодженості інституціонального капіталу в транскордонних регіонах сусідніх країн.

3) Створення критичної маси соціального капіталу в транскордонних регіонах потребує прозорості та узгодженості цілей соціальної та політичної організації, заснованих на взаємній довірі. Спільний та узгоджений соціальний капітал є необхідною умовою синергетичного втручання факторів

економічного, технологічного і соціального розвитку в транскордонних регіонах.

4) Гармонізація інституціонального капіталу в транскордонних регіонах країни є передумовою взаємодії політичних, соціально-економічних процесів і створення єдиного економічного і соціального простору в транскордонних регіонах.

5) Гармонізація інституціонального капіталу є стимулятором більш ефективного використання людського, соціального та економічного капіталу в транскордонних регіонах.

## **2. Основні поняття та визначення**

Поняття капіталу для визначення, уточнення та вимірювання людського, соціального та інституціонального ресурсів формується за аналогією з іншими формами економічного капіталу: фінансового капіталу, промислового капіталу, капіталізованих економічних активів і т.д. Стверджується, що концепція людського, соціального та інституційного капіталу має схожі наукові та практичні переваги, хоча і менш вимірні. Однак аналогія з економічним капіталом вводить в оману в тому сенсі, що, на відміну від традиційних форм капіталу, людський, соціальний та інституціональний капітал не вичерпується з використанням. Навпаки, капітал (людський, соціальний, інституціональний) вичерпується при невикористанні («використовуй, або втратиш»). Чим більше використовується людський, соціальний та інституціональний капітал, тим більше створюється ресурсів цього капіталу.

### **2.1. Людський капітал**

#### **2.1.1. Визначення людського капіталу**

Людський капітал – це сукупність компетенцій, знань, соціальних та особистісних характеристик, у тому числі творчої, втілені в здатності виконувати роботу так, щоб виробляти економічну цінність. Це сукупний економічний погляд на людину, діючу в економіці, який є спробою охопити соціальні, біологічні, культурні та психологічні складності, які взаємодіють в явних і / або економічних операціях. Багато теорій наявно зв'язують інвестиції у розвиток людського капіталу з освітою, тому роль людського капіталу в економічному розвитку, зростанні продуктивності праці та інновацій часто наводиться як обґрунтування для державних субсидій на освіту і професійне навчання [1].

Людський капітал включає в себе всі знання, навички та здібності, які люди вже накопичили. У більш широкому сенсі він включає в себе те, чому вони можуть навчитися, винайти, створити та внести у розвиток суспільства в цілому. Для зміцнення людського капіталу в нашому суспільстві ми повинні розробити стратегії, які підвищують можливості на кожному рівні. Люди, які повністю використовують свій потенціал, покращують своє життя і життя їхніх громад. Підтримання цих можливостей також включає в себе розробку систем покращення здоров'я, догляду за хворими людьми, людьми

з фізичними та розумовими вадами, занадто молодими або занадто старими, щоб піклуватися про себе. Це означає накопичення потенціалу дбайливості нашої громади, так що люди відчують опору, переживають почуття причетності і взаємної підтримки, де сімейні відносини і соціальні мережі є здоровими для осіб, які знаходяться в них [1].

В офіційній статистиці нематеріальні та нефінансові економічні активи позначаються як так звані нематеріальні активи [2]. Людський капітал є одним з нематеріальних активів. Він складається з усіх компетенцій, загальних та професійних знань, професійних та управлінських навичок, досвіду, потенціалу і можливостей, а також відданості людей в рамках організації та суспільства. Інші приклади нематеріальних активів включають: товарні знаки, бренди, програмне забезпечення, дизайн, ноу-хау, становище на ринку, методи роботи і відносини з клієнтами. Людський капітал охоплює всі людські можливості, необхідні для успішної соціальної, культурної, політичної, наукової та економічної діяльності.

Людський капітал може бути (а) потенційним і (б) ефективним. Під потенційним людським капіталом ми розуміємо потенціал окремих осіб, які можуть бути корисні в деяких умовах. Під ефективним людським капіталом ми розуміємо потенціал окремих осіб, який ефективно використовується в конкретний час, у конкретному місці, організації та суспільстві. Часто потенційний людський капітал – це набір можливостей, які тільки частково використовуються на практиці. У наукомісткій економіці використання людського капіталу повною мірою є одним із найважливіших факторів економічного розвитку. Правильна ідентифікація та створення умов для повного використання людського капіталу є завданням менеджерів і політиків. Людський капітал потребує співпраці осіб, урядів і бізнесу в організації галузей освіти, підготовки кадрів, підтримки і стимулювання інвестицій у навчання та підтримання навичок індивідів.

#### 2.1.2. Атрибути людського капіталу

Атрибути, що характеризують людський капітал осіб :

- Знання
  - загальні (включаючи цивілізаційні та культурні)
  - професійні
- Освіта
  - рівень
  - профіль
  - якість
- Навички
  - загальні
  - професійні
  - управлінські
- Досвід
  - загальний

- професійний
- управлінський
- Можливості та здібності
- творчість
- самоорганізація
- самодисципліна
- спілкування
- здібність співпрацювати
- Етика
- загальна
- професійна

Атрибути людського капіталу створюють ефект синергії людського капіталу індивідів. Людський капітал збільшується шляхом освіти і досвіду. Людський капітал має важливе значення для організації, а також для успішності міст і регіонів.

### 2.1.3. Використання людського капіталу

Людський капітал в економіці та суспільстві може бути пасивним або активним. Якщо особа, що представляє певні ресурси людського капіталу, не активна як працівник, менеджер, політик, вчений, або не бере участі в інших формах життя суспільства чи економіки, його або її людський капітал є пасивним. Наприклад, людський капітал безробітного, який має високий рівень освіти, досвід і навички, є некорисним для суспільства та економіки.

Часто буває, що люди ефективно використовують лише частину свого людського капіталу. Проте може статися, що людина не представляє людського капіталу, необхідного для належного виконання економічних чи соціальних обов'язків як працівник, менеджер або політик. Чим більші ресурси людського капіталу особистості, тим менша частина цього капіталу ефективно використовується на практиці.

Людський капітал, якщо дивитися з точки зору часу, споживає час в одному з ключових напрямів діяльності:

1. Знання (наприклад, діяльність, пов'язана з одним працівником).
2. Співпраця (наприклад, заходи за участю більше одного працівника).
3. Процеси (наприклад, діяльність, спеціально спрямована на знання і спільні заходи організаційної структури, такі, як бункерне мислення, внутрішня політика і т.д.).
4. Відсутність (наприклад, щорічна відпустка, лікарняний, свята тощо).

Створення та управління людським капіталом є одним з найбільш важливих теоретичних і практичних проблем інформаційного суспільства і наукомісткої економіки.

## 2.2. Соціальний капітал

### 2.2.1. Визначення соціального капіталу

Соціальний капітал як соціологічна категорія – це очікувані потенційні соціальні або економічні вигоди, одержувані від співпраці між окремими

особами та групами. Основна ідея соціального капіталу полягає в тому, що соціальні мережі, зв'язки, співпраця та взаємодія людей, які представляють певні ресурси людського капіталу, мають більше значення, ніж значення "суми" людського капіталу окремих осіб. Соціальний капітал створюється в процесі зв'язування або інтеграції людського капіталу фізичних осіб при створенні стабільних або тимчасових соціальних мереж, громадських організацій, асоціацій, товариств, клубів та будь-яких інших форм співробітництва і спілкування людей. Ефективність або продуктивність організованої групи осіб, як правило, більші, ніж в окремих осіб. Різні соціальні науки підкреслюють різні аспекти соціального капіталу. В економічних науках соціальний капітал позначається як нематеріальні ресурси або нематеріальні активи.

Соціальний капітал може бути передано. Міжнародна політика також часто звертається до відтоку людського капіталу, під яким слід розуміти втрату талановитих або підготовлених осіб з країни, яка інвестувала в них, в іншу країну, яка отримує вигоду з їх прибуття, не вкладаючи в них.

#### 2.2.2. Атрибути соціального капіталу

Соціальний капітал визначається як об'єднання людського капіталу членів організації. Іншими словами, соціальний капітал – це організований ресурс людського капіталу для реалізації конкретних цілей організації: підприємства, уряду, науково-дослідного інституту, культурного чи соціального суспільства і т.д. Однак це стосується тільки людського капіталу, корисного для конкретної організації як соціального чи економічного суб'єкта.

Людський капітал, який не має відношення до цілей організації, не створює соціальний капітал. Під соціальним капіталом мається на увазі соціальна згуртованість чи соціальна стійкість та пов'язані з ними поняття, такі, як знаменитість або слава, на відміну від таланту, розвиненого людиною, який не може бути передано іншим особам. Важливо також уникнути ситуації, коли соціальний капітал в одному секторі співтовариства працює проти можливостей інших секторів утворювати зв'язки з громадськістю в цілому.

Головні атрибути соціального капіталу організації, зокрема, такі:

- актуальність людського капіталу членів організації для її цілей, методів та інструментів діяльності;
- ефективне використання людського капіталу відповідних осіб, що беруть участь у діяльності організації;
- кількість осіб, які беруть активну і ефективну участь у діяльності організації;
- участь організації в інвестуванні в розвиток людського капіталу відповідних осіб, що беруть участь у діяльності організації;
- співпраця з іншими громадськими організаціями для більш ефективного використання її соціального капіталу.

У наукомісткій економіці побудова соціального капіталу на співпраці і зв'язках багатьох організацій стає все більш поширеним підходом до розвитку і більш ефективного використання соціального капіталу на рівні галузей економіки, сфер дослідження, соціальних послуг (освіта, охорона здоров'я, культура), на регіональному та місцевому рівні. Наприклад, організовані консорціуми для реалізації конкретних цілей довгострокового співробітництва в галузі досліджень, освіти, соціальної сфери тощо, які довели свою ефективність у багатьох економічних процесах і системах, громадській діяльності, галузях науки, а також у регіонах.

Соціальний капітал має одне з вирішальних значень в управлінні дуже великими або дуже складними системами і процесами. Це важливо у транскордонних регіонах через їх надзвичайну складність, різноманітність і динаміку транскордонних процесів і систем у гетерогенних політичних, культурних, соціальних та економічних умовах.

### **2.3. Інституціональний капітал**

#### **2.3.1. Визначення інституціонального капіталу**

Стандартне визначення інституційного капіталу важко знайти. Для деякого це означає фінансові ресурси, контрольовані ключовими інституціями, для інших воно являє собою інституційну основу управління економікою. Іншими словами, інституційний капітал – це структури, організації, юридичні та фінансові рамки, які дозволяють суспільству функціонувати. Це включає в себе правову систему і верховенство закону, страхову систему, яка допомагає громадам управляти ризиками, системи, які встановлюють різні механізми обміну (в національних та додаткових валютах), регуляторні структури, захист природного середовища, прав людини, здоров'я і благополуччя людини, і всі інституційні механізми, які створюють основу для економічної діяльності.

Концепцію інституційного капіталу було визначено у рамках неінституційної теорії організації [3]. Одним із найбільш важливих припущень неінституційної теорії організації є твердження, що конкурентні переваги економічних і соціальних систем і процесів сильно залежать від її інституційного середовища.

Неінституційна теорія визначає організації як “поведінкові очікування, які можуть бути санкціоновані в разі порушень” [4].

Два основні типи організацій – це:

- основні інституції;
- вторинні (дочірні) організації.

Основні інституції становлять загальноприйняті норми і цінності, які розвилися на соціальному рівні, наприклад, права людини або професійна етика. Їх дотримуються в основному на підсвідомому рівні, тому що люди засвоїли відповідні норми і цінності й часто не можуть навіть уявити альтернатив. Основні інституції є само собою зрозумілими, і їх важко змінити шляхом цілеспрямованого впливу.

Вторинні інституції походять із фундаментальних інституцій, регулюючих конкретні соціальні проблеми. Вони включають в себе закони, договори, організації та організаційні правила і процедури. Таким чином, вторинні інституції набагато більш схильні до свідомих дій, ніж основні установи. Хоча багато норм і цінностей, представлених вторинними інституціями, сприймається свідомо, вони теж можуть бути засвоєні соціальними або економічними суб'єктами і фізичними особами, що представляють ці одиниці. Наприклад, члени організації засвоюють культурні цінності організації протягом довгого часу, а потім приймають їх як належне.

Інституційний капітал являє собою комплекс законів, процедур, організаційних структур і юридичних осіб та інших суб'єктів, які створюють внутрішнє і зовнішнє інституційне середовище економічних чи соціальних процесів і систем.

### 2.3.2. Види інституціонального капіталу

Розрізняють три типи інституціонального капіталу:

- пізнавальний капітал;
- нормативний капітал;
- регулятивний капітал.

Пізнавальний інституціональний капітал складається зі знань про інституції, їх цілей, завдань та обов'язків і форми діяльності в тій чи іншій соціальній, політичній або економічній системі.

Нормативний інституціональний капітал складається із законів, правил та стандартів, які визначають організації, та функції організацій, які створюють інституційне середовище суспільства і економіки.

Регулятивний інституціональний капітал складається з процедур, які включають і яких дотримуються організації, що створюють інституційне середовище галузей економіки, регіонів чи держав.

### 2.3.3. Людський, соціальний та інституціональний капітал – необхідна умова синергії економічних процесів

Людський, соціальний та інституціональний капітал створюють середовище, в якому відбуваються всі процеси і функціонують системи. Вони створюють умови для стійкості та ефективності використання та розвитку всіх інших видів ресурсів.

Гармонізація всіх видів капіталу – людського, соціального та інституційного – та досягнення критичної маси цих капіталів для конкретних процесів і систем створюють умови для синергічного розвитку, ефективного або вигідного для всіх суб'єктів, що діють на території прикордонних регіонів.

## 3. Людський капітал у транскордонних регіонах

У транскордонних регіонах людський, соціальний та інституціональний капітал розвивається в середовищі різних політичних систем. У Європі



відмінності також включають етнічну специфіку, культуру, історичні традиції.

На відносно невеликому географічному просторі існує різноманіття якісно різних ресурсів усіх видів капіталу – людського, соціального, а також інституційного. Ці відмінності можуть стимулювати появу нових ресурсів підтримки розвитку економіки і суспільства сусідніх регіонів усіх країн, або, навпаки, можуть перешкоджати транскордонному співробітництву.

З точки зору впливу людського капіталу на транскордонне співробітництво і розвиток повинні бути проаналізовані такі аспекти:

- 1) симетрія проти асиметрії людського капіталу;
- 2) взаємодоповнюваність і заміщення людського капіталу;
- 3) критична маса людського капіталу в різних галузях та сферах.

### ***3.1. Симетрія та асиметрія людського капіталу***

Під симетрією людського капіталу ми розуміємо узгодженість атрибутів людського капіталу різних індивідів, необхідну для контактів, співпраці та взаємодії, наприклад, знання та використання спільних мов для спілкування, еквівалентність рівнів освіти, актуальність професійних знань і досвіду, ідентичність професійної і ділової етики, належна комп'ютерна грамотність тощо. Симетрія людського капіталу є необхідною умовою формування загального соціального капіталу в прикордонних регіонах. Регіональні власті повинні бути зацікавлені у створенні симетрії людського капіталу в галузях, які важливі для спілкування і співпраці установ, організацій, а також контактів між людьми.

Асиметрія людського капіталу означає, що існують якісні відмінності в рівні знань, досвіду, етики між індивідами та соціальними групами. Як правило, асиметрія людського капіталу перешкоджає комунікації і співпраці людей і юридичних осіб. Визначення асиметрії людського капіталу необхідне для законодавців у прикордонних регіонах для оцінки соціальних бар'єрів співробітництва та для проведення ініціатив та заходів щодо скорочення або усунення цих перешкод.

У транскордонних регіонах пріоритет у скороченні надмірної асиметрії людського капіталу має бути наданий таким аспектам:

- спільні мови спілкування між людьми та організаціями;
- поширення загальної інформації про транскордонні регіони через засоби масової інформації та Інтернет (інформація про соціальні і культурні заходи, інформація про господарську діяльність, туристична інформація, інформація про закони і процедури);
- сприятливі умови для спільної соціальної інфраструктури та інших можливостей, які формують людський капітал, для людей з різних населених пунктів транскордонних регіонів (наприклад, середні школи і університети, дослідницькі інститути та науково-дослідні проекти, культурна інфраструктура, інфраструктура охорони здоров'я).

Певний рівень асиметрії людського капіталу може стимулювати процеси виробництва, передачі і засвоєння знань, що призводить до симетрії інформаційних ресурсів. Однак у деяких областях скорочення асиметрії потребує тривалого часу і зусиль, наприклад, освіти на початковому і середньому рівні, вищої освіти, вивчення загальних мов, формування етики, здобуття професійного та управлінського досвіду, підготовки посадових осіб уряду і т.д.

Співпраця та координація діяльності установ, відповідальних за формування людського капіталу (система освіти, засоби масової інформації, установи культури, інші підрозділи надання соціальних послуг, які мають вплив на формування людського капіталу) в прикордонних областях є необхідною для досягнення необхідного рівня симетрії людського капіталу індивідів і соціальних груп.

### **3.2. Взаємодоповнюваність і заміщення людського капіталу**

Взаємодоповнюваність людського капіталу в транскордонних регіонах є важливим чинником соціально-економічного розвитку наукомісткої економіки. Наприклад, додаткові знання і досвід учених, що працюють в університетах або в науково-дослідних інститутах, що базуються в різних країнах, сприяє організації науково-дослідних консорціумів для реалізації наукових проектів. Додаткові знання та досвід фахівців у будь-якій галузі соціальних послуг або економічної діяльності є хорошою основою для вигідного і надійного постачання допоміжної діяльності організаціями, що базуються в різних країнах.

Заміщення людського капіталу в транскордонних регіонах може створити міжнародну конкуренцію та оптимізацію використання таланту, знань і досвіду професіоналів. Це важливо, особливо в галузях, в яких очікується високий рівень навичок.

Ідентифікація взаємодоповнюваності і заміщення людського капіталу є завданням уряду і менеджерів, відповідальних за сфери економічної і соціальної діяльності, в яких необхідна якість послуг, пропонованих персоналом.

### **3.3. Створення критичної маси людського капіталу в транскордонних регіонах**

Критична маса людського капіталу – це число людей, обсяг знань і людей. У різних областях критична маса людського капіталу для ефективної соціальної чи економічної діяльності відрізняється. Наприклад, в культурі окремі особи або відносно невеликі групи людей, які володіють художніми талантами, можуть створити критичну масу людського капіталу для регіону або для країни.

У дослідницькій діяльності, як правило, критичну масу людського капіталу створює деяка кількість вчених, які проводять дослідження деяких тем та обмін своїми ідеями та висновками шляхом організації семінарів, конференцій, публікацій і прямих особистих зв'язків. В економічній

діяльності, виробництві і торгівлі критична маса людського капіталу досягається шляхом об'єднання знань і досвіду вчених, технологів, економістів, менеджерів, юристів та інших експертів, які співпрацюють в певній організації, регіоні або галузі економіки чи технології.

Об'єднання знань та досвіду людей, що представляють окремий додатковий людський капітал, створює критичну масу людського капіталу для організації, галузі економіки, галузі досліджень, сфері культури. Використання ефекту взаємодоповнюваності і заміщення людського капіталу може бути досягнуто тільки тоді, коли людський капітал перевищує критичну масу, необхідну для конкретної області.

У відкритих трансрегіональних середовищах створення критичної маси додаткового людського капіталу для конкретних галузей культури, економіки чи дослідження – потенційно – простіше і дешевше, ніж у рамках прикордонних регіонів однієї країни. Причина цього явища в тому, що в кожному з прикордонних регіонів сусідніх країн існує розвинений людський капітал у доповнення до того, що існує на прикордонних територіях інших країн. Взаємодоповнюваність створюється відмінностями в культурі, звичках, системах освіти, законах і правилах, адміністративних процедурах.

Регіональні органи влади, соціальні та культурні інституції, науково-дослідні інститути та підприємства в прикордонних областях повинні аналізувати і виявляти взаємодоповнюваність людського капіталу окремих осіб і груп осіб, щоб організувати критичну масу людського капіталу для вирішення конкретних завдань або реалізації проектів. Стимулювання розвитку людського капіталу, орієнтоване на створення критичної маси в конкретних областях або населених пунктах, також є обов'язком регіональних урядів та неурядових організацій.

#### ***3.4. Людський капітал як основа соціального та інституціонального капіталу в транскордонних регіонах***

Критична маса людського капіталу є основою створення та розвитку соціального та інституціонального капіталу. В транскордонних регіонах ресурси людського капіталу, що перевищують критичну масу для певних галузей або проектів, повинні досягатися та підтримуватись за допомогою регіональних органів влади.

Ця діяльність повинна бути скоординована на рівні регіональних органів влади транскордонних областей.

#### **4. Соціальний капітал у транскордонних регіонах**

Якість соціального капіталу в транскордонних областях є основою співпраці окремих осіб та суб'єктів у соціально-економічному просторі регіонів уздовж кордонів.

Більше того, загальний соціальний капітал транскордонних регіонів впливає на розмежування транскордонних регіонів. Головні атрибути національного соціального капіталу, накопиченого в регіонах, наближених до

рубежів, що впливають на розвиток спільного соціального капіталу в прикордонних областях:

- симетрія і асиметрія між національними соціальними капіталами;
- взаємодоповнюваність і заміщення між національними соціальними капіталами.

#### ***4.1. Симетрії та асиметрії соціального капіталу***

Соціальний капітал є симетричним у транскордонному регіоні, якщо суб'єкти, що представляють соціальний капітал, володіють інтелектуальним, організаційним і технічним потенціалом співпраці та взаємодії зі своїми колегами з іншого боку кордону. Симетрія соціального капіталу необхідна для створення спільного соціального капіталу на прикордонному просторі, наприклад, науково-дослідні консорціуми для реалізації спільних проектів, розробка спільних інформаційних систем підтримки економічної, соціальної та культурної діяльності організацій, заснованих та чинних на територіях країн у транскордонних регіонах.

Асиметрія соціального капіталу означає, що існує розрив між організаціями, що представляють соціальний капітал, який дозволяє цим організаціям співпрацювати, або робить це співробітництво більш складним і менш ефективним.

Цей розрив в основному посиляється на відсутність необхідного рівня симетрії людського капіталу, пробіли в інформації, різницю в кваліфікації персоналу. Низький рівень асиметрії соціального капіталу може стимулювати процеси його гармонізації. Однак, якщо асиметрія є глибокою, гармонізація соціального капіталу вимагає стимулювання організації ззовні, наприклад, реалізації спільних проектів, що фінансуються з зовнішніх джерел або адміністративними рішеннями уряду.

#### ***4.2. Взаємодоповнюваність і заміщення соціального капіталу в транскордонних регіонах***

Взаємодоповнюваність і заміщення соціального капіталу організацій, що базуються на території сусідніх країн, є важливим чинником взаємовигідної співпраці урядів, некомерційних організацій і підприємств. Різноманітність соціального капіталу є важливим фактором досягнення ефекту синергії об'єктів спільного використання.

#### ***4.3. Створення критичної маси соціального капіталу в транскордонних регіонах***

Ефективна співпраця суб'єктів у прикордонних областях потребує створення критичної маси соціального капіталу, в основному організації зв'язків одиниць, які мають додаткові ресурси соціального капіталу, а також створення мереж співпраці між підрозділами, які володіють соціальним капіталом заміщувального характеру. Критична маса соціального капіталу, як взаємодоповнюючого, так і заміщувального, є необхідною умовою ефективної співпраці, ефективної конкуренції та досягнення масштабного ефекту.

## **5. Інституціональний капітал у транскордонних регіонах**

Створення, розвиток і підтримання загального інституційного капіталу в транскордонних регіонах, очевидно, є неодмінною умовою ефективної співпраці людей і організацій сусідніх країн.

### **5.1. Симетрії та асиметрії інституціонального капіталу в транскордонних регіонах**

Симетрія інституційного капіталу базується на гармонізації законів, процедур, організаційних структур і створенні спільних інституцій нагляду та контролю транскордонних процесів і систем, наприклад, прикордонний контроль, митниця, спільні інвестиційні проекти, екологічний контроль, загальні соціальні послуги (включаючи охорону здоров'я, освіту, соціальне забезпечення тощо), взаємодію системи безпеки та правосуддя.

Регіональні та центральні органи влади повинні звернути особливу увагу на гармонізацію законів та процедур у всіх областях, важливих для транскордонного співробітництва. Крім того, необхідно забезпечити повну прозорість цих законів і процедур шляхом організації єдиної транскордонної інформаційної системи законів, адміністративних процедур і організації та функціонування уряду і співпрацюючих установ.

Асиметрія інституціонального капіталу є реліктом минулого, коли кордони між країнами були орієнтовані на ізоляцію людей і економік. У відкритих, демократичних суспільствах інституціональні асиметрії, які ще існують, повинні бути обмежені і усунені в процесі співпраці центральних і місцевих органів влади.

Досвід Європейського Союзу в гармонізації законів, процедур та інститутів може бути хорошим прикладом побудови спільного інституційного капіталу на міжнародному рівні.

### **5.2. Взаємодоповнюваність і заміщення інституціонального капіталу в транскордонних регіонах**

Інституціональне середовище транскордонних регіонів є диверсифікованим. Закони, правила, процедури та реалізація законів та процедур на практиці відрізняються в країнах транскордонних регіонів. Ці відмінності можуть перешкоджати можливостям співробітництва та розвитку. Але в конкретних випадках відмінності інституційного капіталу можуть створити відмінності потенціалів між країнами і можуть грати роль факторів, що стимулюють співпрацю і торгівлю.

Через це центральні та регіональні органи влади повинні бути зацікавлені в оптимізації розвитку інституційного капіталу шляхом гармонізації законів, процедур і організації спільних інститутів і регуляторів інституційного середовища.

Гармонізація повинна бути орієнтована на усунення протиріч між законами і процедурами, усунення дублювання, ефективного використання взаємодоповнюваності і заміщення банківських установ на території транскордонного регіону в цілому.

Ретельний аналіз взаємодоповнюваності і заміщення інституціонального капіталу є необхідним для ефективної гармонізації та розвитку загального інституціонального капіталу.

### **5.3. Створення критичної маси інституціонального капіталу в транскордонних регіонах**

Для кожної галузі культурного, соціального та економічного життя необхідна критична маса узгодженого інституціонального капіталу. Під критичною масою інституціонального капіталу конкретної галузі, сектора, сфери культурної та громадської діяльності ми розуміємо комплекс узгоджених і скоординованих законів, правил, процедур і практик установ усіх країн транскордонного регіону, необхідних для створення інституціональних рамок ефективного розвитку та діяльності окремих осіб і організацій. У багатьох галузях економічного і соціального життя це, скоріше, мета, яка має бути досягнута, ніж реальність. У всякому разі, уряд має взяти на себе створення критичної маси інституціонального капіталу для кожної галузі, важливої для розвитку транскордонного регіону, як завдання першорядної важливості.

Наприклад, у прикордонній туристичній області пріоритетом має стати створення критичної маси інституціонального капіталу шляхом гармонізації законодавчих та нормативних актів, що мають відношення до туризму і шляхом досягнення інформаційної прозорості всіх процедур, пов'язаних із туризмом.

У транскордонного регіону, що бере участь у міжнародному транзиті, досягнення критичної маси інституціонального капіталу включатиме гармонізацію законів та правил перетину кордону, митної діяльності, діяльності господарюючих суб'єктів що надають послуги, пов'язані з транзитом і т.д.

Створення критичної маси інституціонального капіталу для кожного сектора економіки і соціальної активності, важливого для розвитку транскордонного регіону, є необхідною умовою розвитку та ефективного використання інших форм капіталу та інших видів ресурсів регіонів.

### **5.4. Інституціональні передумови розвитку і використання людського капіталу та соціального капіталу в транскордонних регіонах**

Як уже було сказано вище, сучасна відкрита економіка, яка базується на знаннях, характеризується високим рівнем інституціонального інтервенціонізму [5]. В транскордонних регіонах інституціональний інтервенціонізм має набагато більший вплив, ніж вплив на ті ж процеси на рівні національної економіки.

У зв'язку з цим створення спільного, узгодженого інституціонального капіталу є передумовою використання та розвитку інших форм капіталу та інших ресурсів транскордонних регіонів.

Спільний інституціональний капітал у формі узгоджених законів, правил, адміністративних процедур та інфраструктурних інформаційних

систем, що управляються або координуються на транскордонному рівні, є обов'язком центрального уряду, й особливо уряду транскордонних регіонів.

## **6. Висновки**

6.1. Побудова спільного людського, соціального та інституціонального капіталу для транскордонних регіонів необхідна для більш ефективного розвитку цих регіонів в умовах більш відкритої ринкової економіки, що базується на знаннях.

6.2. Для кожної галузі культурної, соціальної та економічної діяльності в транскордонних областях мають бути визначені людський, соціальний та інституціональний капітал для кожного національного сегменту транскордонного регіону.

6.3. Аналіз і моніторинг симетрії і асиметрії, а також взаємодоповнюваність і заміщення ресурсів людського, соціального та інституціонального капіталу є завданням вчених та експертів, що беруть участь у підтримці урядів, – некомерційних організацій, неурядових організацій та підприємств.

6.4. Міжнародне співробітництво науково-дослідних інститутів у транскордонних областях в галузі виявлення, аналізу та оцінки ресурсів людського, соціального та інституціонального капіталу створює ресурси знань, необхідних для належного управління в транскордонних регіонах.

6.5. Критична маса кожного виду капіталу (людського, соціального, інституціонального) повинна бути визначена для кожного транскордонного процесу та системи.

6.6. Теорія і методи ідентифікації, класифікації та вимірювання людського, соціального та інституціонального капіталу для транскордонних регіонів є цілісною частиною транскордонної економіки як дисципліни економічних наук.

## **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Becker G. Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to Education. The University of Chicago Press, 1994.
2. Bresser R., Millonig K. Institutional capital competitive advantage in the light of neoinstitutionalism in organization theory, in: Schmalenbach Business Review u Vol. 55 u July 2003 u pp. 220–241
3. Hallsmith G., Lietaer B. Intentional Cities, Intentional Economies, Ch.3. Creating New Capital, [www.neweconomictheory.org](http://www.neweconomictheory.org).
4. Hansen, W. Education, Income and Human Capital. 1970.
5. Khakee A. Assessing institutional capital building in local agenda 21 process in Goeteborg, Planning in Theory and Practice, 2002, Vol.3, No 1, 53-68, Routhage Ed.
6. North, D. Institutions, Institutional Change, and Economic Performance, Cambridge University Press, Cambridge, 1990.,

7. Oliver C. Sustainable competitive advantage: Combining institutional and resource-based views. *Strategic Management Journal*, 1997, Vol. 18, pp. 697-713, .
8. Olenski J. Infrastruktura informacyjna państwa w globalnej gospodarce, Wyd. Nowy Dziennik, Warszawa 2006.
9. Olenski J. *Ekonomika informacji – podstawy*, PWE, Warszawa 2000.
10. Paldom M. Social capital: one or more ? Definitions and measuring. *Journal of Economic Surveys*. – Vol. 14, No. 5. – Blackwell Publ., 2000.
11. Platje J. Institutional capital as a factor of sustainable development, The importance of institutional equilibrium, *Baltic Journal on Sustainability*, (2008), Vol. 14, n° 2, pp. 144-150.
12. Romer P. Human capital and growth: theory and evidence, NBER Working Paper No. 3173, November 1989, NBER Program(s), [www.nber.org](http://www.nber.org)

## REFERENCES

1. Becker, G. (1994). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to Education*. The University of Chicago Press.
2. Bresser, R., & Millonig, K. (2003). Institutional capital competitive advantage in the light of neoinstitutionalism in organization theory, *Schmalenbach Business Review*, (Vol. 55) , (pp. 220–241).
3. Hallsmith, G., & Lietaer, B. *Intentional Cities, Intentional Economies*, Ch.3. *Creating New Capital*. Retrieved from: [www.neweconomictheory.org](http://www.neweconomictheory.org).
4. Hansen, W. (1970). *Education, Income and Human Capital*.
5. Khakee, A. (2002). Assessing institutional capital building in local agenda 21 process in Goeteborg, *Planning in Theory and Practice*, (Vol.3), (pp.53-68).
6. North, D. (1990). *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*. Cambridge: Cambridge University Press.
7. Oliver, C. (1997). Sustainable competitive advantage: Combining institutional and resource-based views. *Strategic Management Journal*, 18, 697-713.
8. Olenski, J. (2006). *Infrastruktura informacyjna państwa w globalnej gospodarce [Information infrastructure of the state in the global economy]*, Wyd. Nowy Dziennik, Warszawa.
9. Olenski, J. (2000). *Ekonomika informacji – podstawy [The economics of information - the basics]*. PWE, Warszawa.
10. Paldom, M. (2000). Social capital: one or more ? Definitions and measuring. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 14, 5. Blackwell Publ.
11. Platje, J. (2008). Institutional capital as a factor of sustainable development. The importance of institutional equilibrium, Vol. 14, 2, 144-150.
12. Romer, P. (1989). Human capital and growth: theory and evidence, NBER Working Paper No. 3173, NBER Program(s). Retrieved from: [www.nber.org](http://www.nber.org)