

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ**

**АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ**

Русская Экономическая Школа

Кафедра: «Экономика»

Специальность: «Экономика»

ВЫПУСКНАЯ РАБОТА

**ТЕМА: Человеческий капитал и основные направления его развития в
Азербайджане.**

Выпускник (гр. 161R):

Г.К. Сефербекова

Руководитель:

к.э.н., доц. Г.А. Азизова

Руководитель программы:

к.э.н., доц. Ш.А. Гусейнова

Заведующий кафедрой:

д.э.н., проф. М.А. Ибрагимов

Баку - 2018

Содержание

Введение	3
Глава 1 Теоретические и методологические основы изучения человеческого капитала.	
1.1. Социально-экономическая сущность понятия «человеческий капитал».....	5
1.2. Роль развития человеческого капитала в инновационной экономике..	11
1.3. Основные показатели оценки качества и эффективности использования человеческого капитала.....	15
Глава 2 Основные направления развития человеческого капитала в Азербайджане.	
2.1. Анализ современного состояния человеческого капитала в Азербайджане.....	21
2.2. Государственная политика в области здравоохранения и образования как фактор роста человеческого капитала.....	30
2.3. Влияние развития человеческого капитала на экономический рост повышения конкурентоспособности предприятия.....	38
Выводы и предложения.....	44
Список используемой литературы.....	46

Введение

Актуальность темы. Развитие человеческого капитала рассматривается как основной элемент для желаемого экономического роста. Эмпирические исследования показывают, что страны все чаще обращают внимание на этот фактор при создании будущих планов экономического роста (Ромер, 1986; Лукас, 1988; Нельсон 1966). Природные ресурсы больше не могут считаться основным вкладом в рост. Исследователи утверждают, что богатые ресурсами страны, как правило, представляют собой сдвиг в своих экономических секторах в сторону природных ресурсов. В конечном итоге это может быть связано с «голландской болезнью», в которой экономический рост становится медленнее, чем в странах, чьи природные ресурсы ограничены, в результате чего природные ресурсы рассматриваются скорее как проклятие, чем дар.

Основываясь на вышеуказанных аргументах, современные экономисты считают, что человеческий капитал является одним из основных столпов устойчивого экономического роста. Человеческий капитал имеет прочную связь с технологическими изменениями; хотя некоторые могут предположить, что человеческий капитал стимулирует технологические изменения на уровне исследований и разработок и, в свою очередь, инноваций. Человеческий капитал может быть проиллюстрирован большинством или даже всеми из следующих компонентов: образование, накопление знаний, формальное и неформальное обучение, обучение на практике и квалифицированная рабочая сила с учетом технологических изменений.

Степень изученности. Теория эндогенного роста рассматривает человеческий капитал с другой точки зрения, чем предыдущие теории. И Ромер (1986), и Лукас (1988) обсуждают, что накопление человеческого капитала удивительно способствует достижению странами более высокого возврата роста за счет повышения производительности труда работников, сопровождаемого новшеством дизайна нового продукта. Отношения между

накоплением человеческого капитала и технологическими изменениями обсуждаются основательно, начиная с Беккера (1964), за ним следуют Нельсон и Фелпс (1966), Лукас (1988), Ромер (1986, 1987, 1990, 1994) и Агион и Хьюитт (1992 год). Нельсон и Фелпс (1966) утверждают, что положительные темпы роста обусловлены положительным ростом человеческого капитала, что, в свою очередь, способно способствовать инновациям стран.

Целью исследования является изучение формирования человеческого капитала. В соответствии с целью были поставлены следующие задачи:

- Изучить социально-экономическую сущность концепции «Человеческий капитал».

- исследовать роль человеческого капитала в инновационной экономике.

- выявить показатели оценки качества и эффективности использования человеческого капитала.

- проанализировать современное состояние человеческого капитала в Азербайджане.

- рассмотреть проводимую государственную политику в области здравоохранения и образования.

- определить влияние развития человеческого капитала на повышение конкурентоспособности предприятия.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1. Социально-экономическая сущность понятия «человеческий капитал»

На протяжении столетий применение того, что сегодня называется теорией человеческого капитала, было использовано для решения многих вопросов государственной политики. Большинство из них остаются предметом этой теории сегодня. К ним относятся сила наций, последствия миграции, инвестиции и регулирование безопасности, инвестиции в здравоохранение, экономическое развитие и политика в области образования. Как и в любой науке, экономика человеческого капитала не является стационарной; она продолжает развиваться.

Концепция человеческого капитала является старой. Возможно, первым, кто попытался определить и измерить то, что сейчас называется человеческим капиталом, был Уильям Петти (1623-1687). Самый известный основатель Политической арифметической школы экономики и предшественник прикладной эконометрики, У. Петти занимался основными национальными, социально-экономическими и политическими ролями человеческого капитала. Он считал, что труд является «отцом богатства» и, что мера его ценности должна быть включена в оценку национального богатства. Позже его изучали А. Смит, А. Маршалл, У. Фарр, К. Маркс, И. Фишер и другие ученые.

В конце 19-го и начале 20-го веков были сформированы два направления экономической мысли, в которых обсуждалось определение термина «человеческий капитал». Представитель ученых одного направления (А Смит, Ф.Лист, В.Рошер, и др.) рассмотрели, что капитал представлен как унаследованный и обладающий человеческими качествами и способностями, однако они конкретно и явно не называли людей капиталом, и считали, что капитал зависит от человеческих качеств и способностей..Представители

ученых другого направления (Л. Валрас, Г. М. Кларк, Г. В. МакЛеод, Т. Витштайн, В. Фарр, И. Фишер, Н. В. Стар, Х. В. Мак-Клеод, Дж. Х. фон Тюнен, Дж. Р. Мак-Каллох, А. Маршал и др.) определили, что сам человек и есть капитал. (22, стр.99-101)

Хотя они включали людей или их приобретенные навыки и способности в свою концепцию капитала и видели инвестиции в людей в качестве средств повышения производительности, они не использовали концепцию для какой-либо конкретной цели и не пытались оценить запас людских ресурсов в количественном смысле. Однако, как особая область экономического анализа, теория человеческого капитала была сформирована только на рубеже 60-х – 70-х годов в XX веке, когда Дж. Минсер (1958), Р.Б. Гуде (1959), Т.В. Шульц (1961) и Г. Беккер (1962, 1964, 1975) дали другую точку зрения относительно концепции и формирования человеческого капитала.

Человеческий капитал - это совокупность знаний, таланта, навыков, способностей, опыта, интеллекта, обучения, суждения и мудрости, которыми люди владеют индивидуально и коллективно.

Эти ресурсы – это общая способность людей, представляющие собой форму богатства, которая может быть направлена на достижение целей государства или его отдельных частей. Это совокупный экономический взгляд на человека, действующего в экономике, который является попыткой охватить социальную, биологическую, культурную и психологическую сложность, поскольку они взаимодействуют в экономических транзакциях. Многие теории прямо связывают инвестиции в развитие человеческого капитала с образованием, также роль человеческого капитала в экономическом развитии, рост производительности и инновации часто упоминаются как обоснование государственных субсидий на образование и профессиональную подготовку.

Человеческий капитал является широким термином и рассматривается по-разному.

Различные авторы подчеркивают тот или иной аспект человеческого капитала, принимая во внимание их конкретные исследовательские цели,

проблемы и контекст. Несмотря на распространение определений человеческого капитала в литературе, ряд ключевых элементов, по-видимому, является общим, охватывающих знания, образование, опыт, здоровье, компетентность, подготовленные навыки и наделенные способности.

Учитывая тот факт, что многочисленные факторы влияют на формирование и использование человеческого капитала, эти факторы можно классифицировать в соответствии с различными научными дескрипторами. Эти дескрипторы включают следующее: результат влияния (положительный / отрицательный); тип влияния (прямой и косвенный); тип влияния в процессе обновления (интенсивный или обширный); уровень влияния (макро / мезо / микроэкономический / индивидуальный).

В целом, факторы, влияющие на формирование человеческого капитала, могут быть сгруппированы в 6 групп: (1) демографические (например, половозрастная структура населения); (2) социально-демографические (например, число занятых и безработных); (3) социальные (например, состояние здоровья и уровень культуры, внутренняя миграция населения); (4) экономические, которые классифицируются по факторам формирования, поддержки и развития (например, распределение доходов по группам населения) и факторы, влияющие на эффективность использования (например, общая текущая экономическая ситуация); (5) организационно-экономические (например, уровень специализации, концентрация и кооперация производства); и, наконец, (6) экологические (например, природно-климатические, санитарно-гигиенические условия труда). (22, стр.101)

«Человеческий капитал» подвергался и продолжает подвергаться критике по-разному. Например, Майкл Спенс предлагает теорию передачи сигналов как альтернативу человеческому капиталу.

Однако, Пьер Бурдье дает более детальную альтернативу человеческому капиталу, включающую культурный капитал, социальный капитал, символический и экономический капитал. Эти критические замечания и другие дебаты говорят о том, что «человеческий капитал» представляет собой

концепцию овеществления без достаточной объяснительной силы. (18)

Подобно тому, как земля признана как природный капитал и само по себе, человеческие факторы производства были подняты из этого простого механистического анализа в человеческий капитал. (22, стр.110-115)

В современном анализе термин «сбалансированный рост» относится к цели равного роста, как совокупных человеческих возможностей, так и физических активов, которые производят товары и услуги. Концепция человеческого капитала имеет относительно большую важность в странах с избытком рабочей силы. Эти страны, естественно, наделены большим количеством рабочей силы из-за высокой рождаемости в данных климатических условиях. Излишний труд в этих странах является человеческим ресурсом, доступным в изобилии, чем материальный ресурс капитала. Этот человеческий ресурс можно трансформировать в человеческий капитал с эффективными вкладами в образование, здоровье и моральные ценности. Преобразование сырых человеческих ресурсов в высокопроизводительный человеческий ресурс с этими затратами - это процесс формирования человеческого капитала.

Проблема дефицита материального капитала в странах с избытком рабочей силы может быть решена путем ускорения темпов формирования человеческого капитала, как с частными, так и с государственными инвестициями в сектора образования и здравоохранения их национальных экономик. Материальный финансовый капитал является эффективным инструментом содействия экономическому росту нации.

С другой стороны, нематериальный человеческий капитал является инструментом содействия всестороннему развитию нации, поскольку человеческий капитал напрямую связан с развитием человека, а когда есть человеческое развитие, качественный и количественный прогресс нации неизбежен.

Человеческий капитал и экономический рост имеют прочные отношения: влияет на экономический рост и может помочь в развитии экономики через

знания и навыки людей. Он относится к знаниям, навыкам и мотивациям людей, которые обеспечивают экономическую ценность.

Человеческий капитал понимает, что не все имеют одинаковые навыки или знания и что качество работы может быть улучшено за счет инвестиций в образование людей. С одной стороны, увеличение человеческого капитала напрямую влияет на экономический рост за счет повышения производительности труда в производстве. С другой стороны, человеческий капитал является важным вкладом в НИОКР и, следовательно, увеличивает производительность труда косвенно за счет ускорения технологических изменений.

Кроме того, различные виды человеческого капитала, такие как базовое и высшее образование или подготовка на рабочем месте, могут играть разную роль, как в производственной, так и в инновационной деятельности. Человеческий капитал воспринимается экономистами и исследователями как один из главных условий экономического роста страны и, в свою очередь, главным для достижения целевого уровня жизни стандарты.

Модели экономического роста рассматривают человеческий капитал с разной степенью важности. Классические и обычные модели роста рассматривают его как необъяснимый фактор, который происходит вне модели, в то время как неоклассический, шумпетерский, эволюционные и современные модели роста рассматривают его как главное условие экономического развития.

Позитивный экономический рост обеспечивается положительным ростом человеческого капитала, что, в свою очередь, стимулирует способность страны внедрять инновации. Способность страны развивать человеческий капитал является основным условием для включения в развитые страны, которые обладают высоким уровнем производительности, благодаря наличию высокого уровня накопления человеческого капитала. Сегодня разница между ростом стран объясняется различием в уровне человеческого капитала, который они развивают, и его резерв.

Существует дискуссия о том, отстают ли образование и накопление знаний от технологических изменений или наоборот, но в любом случае накопление человеческого капитала, очень важно для инноваций, это, в свою очередь, приводит к изменению уровня технологических изменений в странах. Предполагается, что человеческий капитал играет основную роль в экономическом росте, тогда как накопленный физический капитал имеет второстепенную роль.

Страны накапливают человеческий капитал, как правило, через официальные учебные школы, научно-исследовательские институты, и обучение на рабочем месте (обучение без отрыва от производства). Большинство развивающихся стран Азии стали свидетелями «чуда» трансформационного экономического роста. Например, Тайвань, Гонконг и Сингапур, имеющие быстрый темп в развитие экономики. Этот быстрый прогресс объясняется быстрыми темпами роста человеческого капитала, накоплением и достижением новых возможностей. В основном это происходит через систематический подход к воспитанию необходимого человеческого капитала. Чтобы подняться по качественной лестнице и улучшить цикл продукции, персонал должен продолжать принимать новые сложные задачи и роли в рамках их конкретного стремления к обучению на рабочем месте.

Термин «человеческий капитал» используется в современной экономической литературе для классификации расходов на человеческий капитал как инвестиции, а не потребление. В этой точке зрения человеческий капитал похож на «физические средства производства». Инвестиции в человеческий капитал означает «все виды деятельности, которые влияют на будущий реальный доход посредством внедрения ресурсов в людей ». Это охватывает расходы на образование, информацию, подготовку, здравоохранение и мобильность рабочей силы.

Кроме того, инвестиции включают первоначальные затраты (прямые расходы на обучение, упущенные доходы во время обучения и

снижение заработной платы во время обучения), чтобы получить отдачу от этих инвестиций в будущем.

Развитые страны первыми сосредоточили свое внимание на развитии человеческого капитала, чтобы преобразовать экономику, перейти от аграрного к индустриальному развитию экономики. Недавние исследования утверждают, что последовательное накопление человеческого капитала позволили этим странам приобрести необходимые инновационные возможности.

Современные модели экономического роста свидетельствуют о значительном изменении парадигма в пользу экономики знаний. Тяжелое производство, индустриализация и природные ресурсы все чаще заменяются человеческим капиталом, исследованиями и разработками (НИОКР).

Развитые страны, такие как США, Германия, Китай, а также развивающиеся страны постепенно акцентируют внимание на растущем спросе человеческого капитала. Считается, что это важный актив, который может стимулировать инновации в результате прикладных исследований и разработок. Для достижения конкурентного преимущества, страны принимают много программ для увеличения этого капитала.

1.2. Роль развития человеческого капитала в инновационной экономике

Новые мировые тенденции устойчивого развития заставили нас поверить, что инновации играют первостепенную роль, способствуя обновлению технической и технологической базы производства, достижению конкурентоспособности, развитию сферы услуг и инновационной экономики. На основе этого научного подхода был проведен анализ феномена инноваций и инфраструктуры с целью достижения взаимосвязи между устойчивым экономическим развитием и инновациями. Связь между этими двумя концепциями - это человеческий капитал, благодаря его инновационной составляющей. Инновации играют основную роль в поиске выхода из

экономического кризиса и в обеспечении динамики устойчивого экономического роста, которая включает в себя управление и поддержание запасов ресурсов с чувством справедливости между поколениями, позволят обеспечить обновление технической и технологической базы производства, способствуют достижению конкурентоспособного производства и эффективного выхода на мировые рынки. Человеческий капитал является сильным катализатором инноваций.

К концу 20-го века человечество вступило в новый этап своего развития, а именно этап постиндустриального общества. На самом деле этот этап является результатом социально-экономической революции современного общества. Вся экономическая система основана на производстве и потреблении, ручном труде и интеллектуальной дифференциации между потреблением и производством и углублением социальных различий в обществе. Потребление является решающим фактором для инновационной функции. Увеличение капитала в структуре и динамике образа жизни влечет за собой существенные изменения, связанные с технической и технологической эволюцией, что приводит к повышению экономической рентабельности. Человеческий капитал является важным фактором для инновационной деятельности, а представление человеческого капитала на уровне нации может быть выражением инновационных навыков.

Инновации человеческого капитала - это совокупность интеллектуальных способностей рабочего, необходимых для создания и компиляции новых знаний. Важной компонентом человеческого капитала является инновационная деятельность работника, которая выступает в качестве источника генерации новых знаний.

Этот компонент может означать: способность воспроизводства человеческого капитала, работоспособность, умение адаптироваться к инновациям или способность получать новые знания. Человеческий капитал может непосредственно влиять на экономическое развитие и рост, или косвенно, в частности, путем создания технологий. Существуют несколько

каналов, через которые человеческий капитал может повлиять на технический прогресс.

Во-первых, люди с самыми высокими талантами могут способствовать достижению технологического прогресса за счет использования их человеческого капитала, если они имеют необходимый доступ к образовательным учреждениям. Эти люди, вероятно, оказывают самое важное влияние на технологический прогресс.

Во-вторых, человеческий капитал изменяет и увеличивает стимулы больше инвестировать в технический прогресс. Например, возможно, что технология является достаточно прибыльной, если есть достаточно работников, обладающих необходимыми навыками. Наконец, технический прогресс может быть под влиянием сочетания навыков и человеческого капитала рабочей силы. В целом важность человеческого капитала уже рассматривалась в ранних работах А. Смита и Маршалл. Однако потребовалось много времени, чтобы человеческий капитал стал ключевым фактором экономического роста.

Фактически, большинство важных вкладов в развитие человеческого капитала были разработаны с середины XX-го века и далее.

В частности, Г.Беккер широко признан основателем теории человеческого капитала, подчеркивая, что человеческий капитал увеличивает производительность труда рабочих.

К.Арроу (1962) подчеркивает влияние опыта технических изменений. Кроме того, Р.Нельсон и С.Фелпс (1966) подчеркивают, что человеческий капитал также важен для внедрения новых технологий. Позже Т. Шульц (1975) утверждает, что рабочие лучше справляются с изменениями в экономической структуре и обрабатывают новые технологии, если у них больше знаний, навыков, интеллекта.

Основной движущей силой любого инновационного процесса является связанный с ним человеческий фактор. Известно, что некоторые страны лидируют в сфере инновационного потенциала над другими. Важным фактором такого несоответствия инновационной способности является качество

человеческого капитала, связанное с инновационной деятельностью, осуществляемой в этих странах. Другие факторы, такие как технология и капитал, также влияют на инновационный процесс; они напрямую коррелируют с человеческим фактором. Следовательно, воспитание человеческого капитала на всех уровнях и во всех слоях общества может иметь решающее значение для развития фундамента инноваций.

По всему миру талантливый человеческий капитал формируется двумя основными способами. Во-первых, каждая нация создает инфраструктуру (путем создания школ и колледжей и других академических / научно-исследовательских учреждений) для повышения уровня знаний своего населения в различных технологических и нетехнических областях обучения, предоставляя как основные и передовые учебные и научно-исследовательские учреждения. Во-вторых, нация привлекает талантливый человеческий капитал из других частей мира, предоставляя подходящие стимулы, а затем использует этих работников в различных инновационных видах деятельности.

Нация, которая может воспитывать и привлекать лучших талантов, становится законодателем инноваций.

Актеры, также учреждения, промышленность, научные круги и правительство, наряду с такими факторами, как НИОКР, финансирование, инкубация, наставничество, инфраструктура, рынки и предприятия, все это важно для любой инновационной экосистемы. Но в основе всех инноваций лежит человеческий фактор, обозначенный как его душа и цель. Задача ясна: для создания инновационной экономики нам нужно хорошо обучать наших людей и предоставлять им достаточные ресурсы и стимулы для преследования их мечты. Индия с ее миллиардным населением - самым молодым населением с точки зрения количества людей в возрасте до 30 лет - может создавать беспрецедентные возможности как внутри страны, так и во всем мире для стимулирования будущих инноваций. Но это может произойти только в том случае, если Индия сможет управлять своим человеческим капиталом.

1.3 Основные показатели оценки качества и эффективности использования человеческого капитала

На протяжении многих лет экономическое развитие общества и критерий прогресса в разных странах измерялись ВВП и ВНП на душу населения. Эти показатели развития были предложены ООН, Всемирным банком и МВФ после Второй мировой войны. Однако в ходе социального развития было выявлено, что ВВП на душу населения не полностью отражает реальную ситуацию развития человека как систему ключевых показателей. Точнее, эти показатели показывают экономическую сторону одной из существующих систем в контексте отношений природы и общества.

Также, одним из показателей, используемых для оценки уровня развития человека, является ожидаемый индекс жизненного цикла. Разработка и реализация программ здравоохранения, охватывающих все сферы здравоохранения на протяжении всей жизни населения, способствует здоровью населения и обеспечивает качество рабочей силы, продлевая срок службы.

Ранее уже говорилось, что человеческий капитал считается ресурсом; имуществом. Так же, как земля, оборудование, облигации и акции - все активы, так и человеческий капитал. Однако в отличие от других активов и ресурсов, человеческий капитал является неосязаемым, подобно интеллектуальной собственности или патентам. Нематериальные активы не менее ценны, чем материальные, просто их ценность не может быть распознана прикосновением.

При этом легко понять, почему нет простого способа измерения человеческого капитала. Не только потому, что это неосязаемо, но и потому, что есть много переменных, которые влияют на него. Однако одна из мер, которая является относительно более простой, - это измерение рентабельности человеческого капитала при инвестировании.

Для государства человеческий капитал - это способность населения

стимулировать экономический рост. Обычно человеческий капитал рассматривается как владелец образования и опыта, причем последний означает как обучение, так и знания. Однако недавно, здоровье (включая физические возможности, психическое здоровье и др.) стало рассматриваться как главный компонент человеческого капитала. Также, ценность человеческого капитала критически определяется физическим, социальным и экономическим контекстом общества, поскольку это говорит о том, как могут быть вознаграждены конкретные атрибуты, которыми обладает человек.

Индекс человеческого развития (ИЧР) был создан, чтобы подчеркнуть, что люди и их способности должны быть конечными критериями для оценки развития страны, а не только экономического роста.

ИЧР отображается на четырех основных принципах: три основных детерминанта человеческого капитала (образование, здравоохранение и занятость), а также те факторы, которые позволяют этим трем основным детерминантам дать большую отдачу.

ИЧР требует долгосрочного подхода к человеческому капиталу.

В дополнение к предоставлению состояния человеческого капитала страны сегодня с помощью мер, отражающих результаты прошлой практики страны, в нее включены показатели, вытекающие из практики и политических решений. Эти показатели влияют на сегодняшних детей и будут определять будущую рабочую силу. Долгосрочное мышление вокруг человеческого капитала часто не укладывается в политические циклы или горизонты деловых инвестиций; но отсутствие такого долгосрочного планирования может увековечить сохраняющийся впустую потенциал в населении страны и потери для роста и производительности государства. ИЧР стремится развить более сильное сознание вокруг необходимости такого планирования.

Индекс старается учитывать индивидуальный жизненный путь. Например, ВОЗ заявляет, что раннее детство является наиболее важным этапом для общего развития на протяжении всей жизни, уточняя, что «многие проблемы, с которыми сталкиваются взрослые, такие как проблемы психического здоровья,

ожирение, болезни сердца, преступность и плохая грамотность и численность, можно проследить до раннего детства ». Индекс, таким образом, включает меры, указывающие на качество раннего детства. Кроме того, Индекс отражает степень, в которой инвестиции, сделанные в предыдущие годы в области здравоохранения и образования, реализуются в населении трудоспособного возраста посредством непрерывного обучения.

Наконец, на другом конце континуума Индекс учитывает здоровье и производительность пожилого населения



Рисунок 1.1. 4 показателя ИЧР.

Источник: составлен автором на основе(11)

В строке «Образование» содержатся показатели, касающиеся количественных и качественных компонентов образования на начальном, среднем и третичном уровнях, и содержится информация как о нынешней рабочей силе, так же и о будущей.

- Строка «Здоровье» содержит показатели, относящиеся к физическому и умственному благополучию населения, от детства до взрослой жизни.

- Штат рабочей силы и занятости предназначен для количественной оценки опыта, таланта, знаний и обучения в населении трудоспособного

возраста.

- Подход «Благоприятная среда» отражает правовую структуру, инфраструктуру и другие факторы, которые позволяют возвращать человеческий капитал. Индекс человеческого капитала стремится повысить осведомленность мировой аудитории о человеческом капитале как фундаментальной составляющей роста, стабильности и конкурентоспособности наций. Этот Индекс является первой попыткой измерить человеческий капитал целостно и через большой набор стран.

Что касается формул, существует множество вариантов от разных ученых, институтов и т.д. Вот один из них:

Чтобы рассчитать человеческий капитал страны, прежде всего, нужно определить элементы (компоненты), которые определяют ЧК страны (например, люди с высшим образованием, студенты, ученые, исследовательская деятельность, степень использования потенциальных трудовых ресурсов, и т.д.), а затем выбираются те переменные, связанные с этими компонентами (например: количество студентов в вузах на 10 000 человек, занятость в исследованиях и разработках на 1000 экономически активных людей и т. д.). Затем следует указать характер компонентов ЧК (положительное или отрицательное воздействие на ЧК), и следует определить влияние каждой переменной на уровень человеческого капитала (обычно исследователи предполагают, что выбранные переменные имеют одинаковый эффект - это упрощает последующие расчеты ...).

Затем можно воспользоваться очень простой формулой, чтобы определить и сравнить уровень человеческого капитала стране в течение нескольких лет.

$$M (HC) = (Vc1 / Vb1 + Vc2 / Vb2 + \dots + Vcn / Vbn) / N \quad (1.1)$$

$M (HC)$ - общая мера человеческого капитала

N - количество переменных, характеризующих уровень человеческого капитала (ЧК) страны (выбираются те переменные, которые, являются наиболее

важными и оказывают наибольшее влияние на уровень человеческого капитала)

V_c - значение переменной, описывающей компонент ЧК для страны. Чтобы определить значение переменной, можно использовать доступные статистические данные.

V_b - базовое значение переменной. Нужно принять базу, к которой будет сравниваться текущее значение любой переменной. Базой может быть: предыдущий период (сравнивается текущее значение переменной со значением, которое переменная имела год или два или ... лет назад) или другой страной, например, Африка и т. д. (сравнивается текущее значение переменной со значением, которое имеет переменная в области, выбранной в качестве базы). Конечно, выбор, который является основой, влияет на интерпретацию результатов исследования.

Представленная формула позволяет определить уровень ЧК по сравнению с выбранной страной. (20)

Еще один показатель оценки человеческого капитала - это показатель эффективности его использования.

В развитии человеческого капитала выделяют 4 стадии:

1. Формирование
2. Накопление
3. Размещение
4. Использование (5, стр.10-18)

С моей точки зрения, формирование - это появление носителя человеческого капитала. Сюда входит рождение, физическое взросление, получение базового образования. На этой стадии появляется пока еще неквалифицированный работник.

Накопление – это постоянный процесс получения знаний сверх базового, улучшения здоровья, повышения квалификации, накопление производственных и социальных навыков.

Что касается размещения, то на этой стадии происходит процесс, где уже сам индивид выбирает отрасль, сферу, вид производительного использования

его навыков, чтобы получить максимальную отдачу.

И, наконец, использование – это потребление человеческого капитала в разных сферах деятельности, например, в научных исследованиях, предпринимательской деятельности и т.д.

Эффективность использования – это отдача от инвестиций в образование. По моему мнению, это определение является узким, потому что в расчет берется только один фактор-образование. Чтобы повысить эффективность использования человеческого капитала необходимо улучшить условия его функционирования. Инвестировать не только в образование, но и в здравоохранение, культуру, науку и т.д. Показателями эффективного использования человеческого капитала являются конкурентоспособность страны, рост национального богатства.

ГЛАВА 2 Основные направления развития человеческого капитала в Азербайджане

2.1 Анализ современного состояния человеческого капитала в Азербайджане

В настоящее время особое внимание уделяется формированию, укреплению и развитию человеческого капитала, который является самым важным социально-культурным фактором современной экономики в Азербайджане и во всем мире. На сегодняшний день Азербайджан занимает 78 место в рейтинге ИЧР.

Рассмотрим динамику ИЧР в странах СНГ.



Источник: таблица составлена автором на основе данных из (11)

На данном рисунке видно, что из стран СНГ самый низкий индекс у Таджикистана (0,664), а самый высокий у России (0,804). Индекс Азербайджана составляет 0,759. Как упоминалось ранее, чтобы повысить ИЧР, необходимо

развивать человеческий капитал.

В этом смысле социально-экономические реформы, проводимые в нашей стране, направлены на повышение благосостояния каждого гражданина Азербайджана. По словам президента Ильхама Алиева, человеческий фактор, улучшение социально-экономического благосостояния граждан страны и вхождение страны в высокоразвитые страны являются основными целями многосторонних реформ.

В связи с этим, президент Ильхам Алиев неоднократно отмечал, что основной целью политики, проводимой правительством Азербайджана, является увеличение добычи нефти, превращение «черного золота» в человеческий капитал: «Мы могли бы превратить наше масло, «черное золото», в человеческий капитал. В результате нашей активной политики и энергетической стратегии, в области политических и экономических реформ нам удалось повысить экономический рост до 96 процентов за последние три года. На протяжении всего этого периода, благодаря политике экономических реформ и энергетической стратегии, мы стали самой быстрорастущей экономикой в мире».

«Человеческий капитал является фактором, определяющим нынешнее состояние развитых стран. Эти страны развивают не свои природные ресурсы, а интеллектуальный потенциал, изобретение новых технологий и их применение. Мы также должны выбрать этот путь. » - Президент Азербайджанской Республики Ильхам Алиев

Сегодня Азербайджан может получить самые современные знания и технологии в государственном и частном секторах, управляя фондом человеческого капитала. В нашей республике имеются большие потенциальные резервы. Профессиональная, молодая кадровая армия Азербайджана как в престижных научно-образовательных учреждениях республиканских и зарубежных стран способствовала широкому проникновению научно-технического и культурного прогресса нашего современного мира.

Эти молодые люди, которые овладевают новыми современными

технологиями управления, могут считаться золотым фондом нашей страны с точки зрения укрепления их существующего потенциала развития.

Рассмотрим динамику трудовых ресурсов в Азербайджане:

Таблица 2.1.

Динамика численности трудовых ресурсов за 2012-2016(тыс.чел.).

	2012	2013	2014	2015	2016
Среднегодовая численность населения	9295,8	9416,8	9535,1	9649,3	9757,8
Число экономически активного населения	4688,4	4757,8	4840,7	4914,3	5012,7
Занятые, в том числе:	4445,3	4521,2	4602,9	4671,6	4759,9
Государственном секторе	1157,7	1169,4	1178,2	1176,1	1171,4
Негосударственном секторе	3287,6	3351,8	3424,7	3495,5	3588,5
Безработные	243,1	236,6	237,8	243,7	252,8
Лица, получающие официальный статус безработных (чел.)	36791	36206	28690	28877	32972
получающие пособий по безработице	934	636	1613	1543	1857
Число женщин, занятых в экономике	2153,5	2183,7	2226,8	2263,4	2294,2
Среднемесячная зарплата наемных работников - AZN	398,4	425,1	444,5	466,9	499,8
Обучение персонала – (человек)	7745	6849	6914	7453	4815
Количество управленческих кадров и специалистов, которые повысили свою квалификацию, - это количество	17694	17234	15450	13045	14429

людей					
-------	--	--	--	--	--

Источник: таблица составлена автором на основе данных из (1,стр.101).

Как показал анализ за 2012-2016 гг. численность населения Азербайджана возросла на 5 %. С 2012 года число экономически активного населения возросло на 6,9% , общее число занятых увеличилось на 7,1%: государственных на 1,2%, негосударственных – 9,2 %. Число безработных увеличилось на 4%, а число лиц получивших официальный статус безработных в службах занятости снизилось на 10,4 %. Почти в 2 раза (на 98 %) возросло число тех, кто извлекает выгоду из пособий по безработице. Число женщин занятых в экономике возросло на 6,5%.Среднемесячная зарплата наемных работников увеличилась на 25,5 %. Уменьшилось число направленного на обучение персонала и количества управленческих кадров и специалистов, которые повысили свою квалификацию, соответственно снизились на 37,8% и 18,5 %.

Неоднократно говорилось, что обучение работника и повышение квалификации являются необходимыми условиями человеческого развития.

Национальная модель экономического развития Азербайджана основана на принципах социального государства и предусматривает развитие социально-ориентированной экономики, социального благосостояния населения, развития человеческого капитала. В последние годы Азербайджан пережил впечатляющий рост, но поскольку это было основано главным образом на продажах углеводородов, этот бум может оказаться кратковременным, если не будет важной экономической диверсификации, и это будет невозможно без достаточного предложения высококвалифицированных рабочих. В целом для модернизации экономики наряду с принципами устойчивого экономического развития, быстрого развития ненефтяного сектора определяют пять основных направлений модернизации экономики:

1. Инновационное развитие экономики Азербайджана. Это направление, когда компании Азербайджана внедряют современные технологии, конкурентоспособное производство товаров и расширение экспортных рынков.

2. Продолжение, укрепление и динамичное развитие рыночных институтов. Это развитие предпринимательства и его инвестиции в экономику.

3. Дальнейшая диверсификация национальной экономики, применение современных технологий, расширение производства продукции, «перерабатывающая промышленность» и экономика знаний, повышение конкурентоспособности.

4. Достичь нового качества человеческого капитала, творческих, мыслимых кадров культивировать их уровень готовности к требованиям творческой экономики.

5. Необходимо продолжать создавать больше источников экономического роста.

Уже есть предположения, как повлияют направления, реформы Азербайджана по развитию человеческого капитала в будущем. В 2020 году, ожидается, что Азербайджан будет не только экономически и политически развитой, но и конкурентоспособной страной. Азербайджан станет местом, где население будет получать высокий доход, маленький процент безработицы и улучшена охрана окружающей среды.

С точки зрения реализации целей, предусмотренных этой концепцией, институциональный потенциал будет включать три главных направления: развитие человеческих ресурсов в государственном секторе, расширение деятельности электронного правительства и продолжения институциональных реформ. Особенно в регионах, будет продолжаться укрепление системы социальной защиты и социального обеспечения государственных служащих, расширение борьбы с коррупцией, усиление потенциала муниципалитета, подготовка специализированного персонала в области муниципального управления, меры по поддержке деятельности неправительственных организаций. (24, стр.9-11)

Главной движущей силой экономики Азербайджана в период после 2025 года это стать конкурентоспособной рабочей силой. Особенно внимание будет уделено молодежи и женщинам. Развитие социального диалога и повышения

занятости будет достигнута посредством институтов, обеспечивающие гибкую политику в сфере рынка труда. Развитие человеческого капитала в Азербайджане наряду с требованиями не только национальной экономики, но и с глобализацией мировой экономики, позволит регулировать трудовую миграцию, чтобы в стране осталось больше ценности. Растущий технологический потенциал позволит азербайджанской рабочей силе экспортироваться в определенных зонах обслуживания. Как результат развития навыков и эффективности использование рабочей силы, производительность труда в Азербайджане достигнет соответствующего показателя на уровнях восточноевропейских стран. В общем, во время регулирования рынка труда в период после 2025 года такие факторы как высокие технологии, в том числе использование интеллектуальных машин и систем, а также будут приняты во внимание совершенствование способов коммуникации.

Цель любого экономического роста - увеличить социальное благосостояние. С этого момента одной из главных приоритетов концепции является развитие социальных сфер и человеческий капитал. С этой целью, основными сферами являются повышение качества образования и услуг, укреплять социальное обеспечение, обеспечивать гендерное равенство и развивать семью, молодежный потенциал и спорт. Концепция ставит приоритет в предоставлении высококачественных услуг в области здравоохранения и образования для населения и доступности этих услуг для различных социальных групп, включая низкое число семей и бедных граждан в качестве стратегической линии. С постепенным усилением инновационной деятельности на качественно новом уровне в условиях глобализации, темпы экономических процессов изменились во всем мире. Это, по сути, «положительно заряженный» эффект глобализации и постепенно позволяет все большему числу стран воспользоваться достижениями в сфере инноваций, передовые технические стандарты и новые методы управления.

Согласно прогнозам, мировой экономический рост в краткосрочной и среднесрочной перспективе будет именно в результате этого фактора. В

ближайшие годы ожидается, что торговля будет расти быстрее, чем производство, и глобализация и региональная интеграция, как ожидается, еще более расширятся. (24,стр.10-27)

Это означает, что будут определены новые задачи в отношении международной торговли, конкуренции, интеллектуальной собственности и окружающей среды, а также роли международных организаций в этой сфере будут укрепляться.

Развитие промышленности на основе инноваций будет возможно в результате укрепления научно-технического потенциала и расширения возможностей образования.

Важно обеспечить, чтобы развивающиеся страны добились экономического роста, основанного на производительности, и сформировать сравнительно более выгодные производственные сферы.

В этой ситуации главная проблема, стоящая перед Азербайджаном, заключается в том, чтобы не отступать в процессе развития от других стран мира. Это, в первую очередь, требует постоянного внимания к такой важной проблеме, как предотвращение опасности превращения страны в сырьевого придатка для мировой экономики и становясь технологическим «аутсайдером», устраняя нынешнюю зависимость экономики от экспорта запасов углеводородов. Хотя экспорт нефти и газа был главной движущей силой экономического роста, главной проблемой, стоящей перед нами на сегодняшний день - обеспечить быстрое развитие ненефтяного сектора, увеличить конкурентоспособность экономики и обеспечить ее прогресс на основе инноваций. Другими словами, необходимо заложить основы перехода от традиционной экономики к «экономике, основанной на знаниях», и уделять приоритетное внимание развитию человеческого капитала, что является решающим фактором для этого.

Концепция человеческого капитала в международных исследованиях постепенно развивается за последние десятилетия от корректирующей и менее сложной категории людских ресурсов. Теперь оно идет рука об руку с еще

одной модной концепцией «Управление талантами». Человеческие ресурсы подчеркивают, как общество или институт могут извлечь пользу из более эффективного использования людских ресурсов. Но какой аспект человеческой деятельности мы имеем в виду при обсуждении ЧК? В первую очередь мы говорим об аспекте человеческой деятельности, связанной с генерацией, распространением и защитой знаний. Адаптивные организации предпочитают вкладывать средства в людей - это инвестиции в человеческий капитал, а не затраты. Вышеприведенное определение скорее является определением позитивного отношения к ЧК, но повторяет очень важный момент: люди являются основным ресурсом любого общества. Семья, университет, работа, здравоохранение, гражданская деятельность, СМИ, культура, спорт и т.д. - все это факторы, влияющие и формирующие человеческий капитал. Это не говоря уже о менее количественных категориях, таких как национальный менталитет, изобретательность или предпринимательский дух людей. Поэтому каждое государство должно выделять средства (инвестировать) в эти факторы.

Рассмотрим динамику расходов из государственного бюджета Азербайджана для развития человеческого капитала за 2014-2016гг.

Таблица 2.2

Расходы из государственного бюджета для развития человеческого капитала (млн. манат.).

	2014	2015	2016	2014-2016(в%)
Общее число расходов из госбюджета	18709,0	17784,5	17751,3	-5,1
Расходы на образование	1553,9	1605,1	1754,4	12,9
Расходы на здравоохранение	665,3	708,2	702,5	105,6
Наука	124,2	113,2	110,2	-11,3
Культура, СМИ и спорт	248,5	236,3	240,1	-3,4

Источник: таблица составлена автором на основе данных из (1, стр.40)

За последние 3 года кроме расходов на образование и здравоохранение наблюдается сокращение затрат на остальные факторы, формирующие человеческий капитал. Всего число расходов сократилось на 5,1 %. Расходы на науку сократилось на 11,3%, на СМИ, культуру и спорт на 3,4%. Расходы на образование возросли на 12,9 %, а на здравоохранение на 5,6%.

В свою очередь, развитие человеческого капитала имеет решающее значение для Азербайджана в то время, когда нефть закончится, необходимо вмешаться, чтобы поддержать образ жизни и экономику.

До сих пор не было консолидированного подхода к проблеме. Кажется, что достаточно финансовых ресурсов для запуска комплексного проекта для развития человеческого капитала, однако усилия различных институтов рассеяны и не согласованы. Необходим консолидированный политический подход правительства.

Правительству и частному сектору необходимо разработать совместный план. Участие частного сектора в формулировке политики человеческого капитала обеспечит более широкий процесс участия и будет более эффективным.

Частный сектор при поддержке правительства должен создать кластеры бизнеса с технологиями и навыками, интенсивные предприятия, конкурентоспособные на региональном уровне.

Рост, связанный с частным сектором, намного эффективнее, но основными недостатками являются скорость (бизнес инвестирует в свои собственные темпы и зависит от прибыли, а не социальных обязательств) Частный сектор ориентирован на прибыль. Когда время хорошее, он платит за тренинги, когда времена плохие, бюджеты на обучение, как правило, первыми сокращаются. Правительство должно всегда контролировать и сотрудничать с частным сектором (например, в Германии компании получают компенсацию за сохранение квалифицированных рабочих мест в кризисные времена) (13, стр.13)

Разработать государственную инвестиционную программу для поддержки

стратегии развития ЧК. Как изложили выше, считаем более целесообразным адаптировать смешанный подход к развитию ЧК, т.е. полагаться в значительной степени о партнерстве между частным и государственным секторами. Необходимо усилить частный сектор по целевой программе государственных инвестиций, а также стимулирование частного сектора через налоговые и административные механизмы. Существует много международного опыта, который будет использоваться. Такие страны, как Республика Чечня и Малайзия активно использует субсидии для профессиональной подготовки для инвесторов. Норвегия и Казахстан совместно инвестируют на получение стипендий для национальных работодателей. В Сингапуре есть специальный фонд для финансирования профессионального образования. Во многих странах существуют налоговые льготы, связанные с образованием. Можно сказать, что неверно вводить образовательные стимулы перед полной оценкой ЧК ситуация, которая может занять 3-4 года.

2.2. Государственная политика в области здравоохранения и образования как фактор роста человеческого капитала

Человеческий капитал является важнейшим ресурсом развития новой экономики и имеет определяющую ценность для обеспечения национальной конкурентоспособности. Разработка программы развития человеческого капитала как главный фактор инновационной экономики - требование сегодняшнего дня. Чем больше информации, образовательной, интеллектуальной, то возможности каждого члена общества, интеллектуального ресурса государства будет выше, шансы на конкурентоспособность экономики Азербайджана в мире будет выше. Развитие человеческого капитала имеет основополагающее значение для процесса экономического развития, способствуя искоренению нищеты и долгосрочному экономическому росту посредством улучшения здоровья, образования и

создания человеческого потенциала. У здорового человека есть больше шансов на достижение его или ее потенциала, и у образованных людей есть больше шансов остаться здоровыми и способствовать здоровью и развитию их семей, общин и стран. Темы развития здравоохранения, образования и развития людских ресурсов крайне актуальна на внутреннем уровне диалога и распределении ресурсов в национальном бюджете. Здравоохранение, образование и развитие людских ресурсов обычно представляет собой «продуктивные инвестиции» в экономическое и социальное развитие. Человеческий капитал создается за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения в интеллектуальном мероприятии, в том числе - образование, здравоохранение, знание (наука), способность предприятия к информационной поддержке работы, безопасность граждан и деловой и экономической свободы, а также культуры, искусства и других компонентов.

Развитие человеческого капитала во многом зависит от таких направлений государственной политики, как совершенствование систем образования, увеличение доходов населения, оптимизация миграционной политики, улучшение социальной и экономической инфраструктуры, развития социального партнерства и инициатив предприятия, поддержки развития гражданского общества.

На формирование и качество человеческого капитала влияют как внешние, так и внутренние факторы. Условия и качество жизни населения относятся к внешним факторам, которые, в свою очередь, зависят от среднего уровня дохода и прожиточного минимума, возможности получения услуг здравоохранения, качества и возможность образования, динамика миграции рабочей силы, наличие рабочих мест, необходимых по квалификации, и политика государства в отношении социального обеспечения и поддержки культурного развития населения.

Здоровье как компонент человеческого капитала вызвало большой интерес к литературе как с теоретической, так и с эмпирической точки зрения. В самом деле, человеческий капитал связан с образованием / навыками работника,

однако в последнее время он принял расширенное понятие, включающее фактор здоровья. Идея о том, что накопление человеческого капитала может быть улучшена за счет инвестиций в здоровье населения, была уже развита в шестидесятые годы Шульцем (1961) и Мушкиным (1962) и получила окончательное значение после работы Гроссмана (1972). (12, стр. 2)

Действительно, Гроссман (1972) первым рассмотрел этот вопрос: предпочтение здоровья (как хорошее потребление) для более образованных людей. Здоровье также можно рассматривать как капитальное благо, поскольку производство здоровья определяет, сколько времени тратится на труд. Более здоровые люди менее склонны к отсутствию на работе из-за болезни, и поэтому они более продуктивны. В этом контексте состояние здоровья является важной частью человеческого капитала, непосредственно связанная с образованием, и ее можно определить как здоровье человека. Как и физический капитал, капитал здоровья обесценивается со временем, но люди могут инвестировать средства для улучшения своего состояния здоровья. (12, стр. 2)

Рассмотрим основные показатели здравоохранения в Азербайджане за 2012-2017 годы.

Таблица 2.3.

Динамика основных показателей здравоохранения за 2012-2017годы.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2012-2017(в %)
Общая численность врачей(тыс.чел)	31,4	32,3	32,4	32,8	32,5	32,2	102,5
Численность врачей на 10000населения	34,5	35,0	34,7	34,6	33,9	33,2	-
Численность среднего медицинского персонала (тыс.чел)	57,8	57,5	56,9	56,1	54,9	54,5	-5,7

На 10000 населения	63,4	62,3	60,9	59,3	57,3	56,2	-
Число больниц	523	539	553	566	559	569	108,8
Число коек в больницах (тыс.)	42,4	43,2	44,1	46,4	44,9	45,3	106,8
На 10000 населения	46,5	46,8	47,2	49,0	46,9	46,7	-
Число коек для детей	5,9	5,9	6,2	6,4	6,1	6,1	103,4
Число амбулаторий и поликлиник	1 690	1 725	1744	1746	1750	1758	104,0
Число женских консультаций, детских поликлиник	175	152	152	138	137	137	-21,7
Число коек для беременных и рожениц(тыс.)	4,2	4,3	4,4	4,7	4,6	4,6	109,5

Источник: составлен автором на основе данных из (2, стр.279)

На данной таблице можно отметить, что за 5 лет :

- общая численность врачей возросла на 2,5%;
- численность врачей на 10000 тысяч населения сократилась;
- численность среднего медицинского персонала сократилась на 5,7%;
- численность среднего медицинского персонала на 10000 тысяч населения сократилась;
- число больниц увеличилось на 8,8%, а число коек на 6,8%;
- число коек для детей возросло на 3,4%;
- число амбулаторий и поликлиник возросло на 4%;
- число женских консультаций и детских поликлиник сократилось на 21,7%;
- число коек для беременных и рожениц возросло на 9,5%.

Из чего можно заключить, что кроме численности врачей на 10000 тысяч населения, общей численности среднего медицинского персонала и числа женских консультаций и детских поликлиник в Азербайджане идет улучшение по всем остальным показателям здравоохранения. Эти показатели являются средними по стране, и все-таки есть различия в обеспеченности городского и сельского населения услугами здравоохранения. Лучшее положение занимает столица и это вполне закономерный процесс, однако в Азербайджане есть районы, где положение в области здравоохранения значительно хуже средних показателей по стране.

С давних пор, растет интерес к литературе экономического роста, в основном для анализа различий между богатыми и бедными странами. Несколько исследований показали, что начальные условия здоровья являются наиболее надежными предсказателями последующего роста, имеющие более высокую объясняющую силу, чем исходный уровень (Барро, 1996 Оуэн, 1997).

В самом деле, что касается наиболее развитых стран (страны ОЭСР) здоровье также является центральным вопросом как в академических, так и политических дискуссиях из-за двух основных тенденций, которые особенно влияют на эту группу стран. Одним из них является старение населения (объясняется более высокой ожидаемой продолжительностью жизни и более низкими коэффициентами рождаемости), а другой - высокая распространенность хронических заболеваний (основная причина смертности и заболеваемости в ОЭСР стран (ВОЗ, 2008 г.)).

Более высокий средний возраст трудоспособного населения в странах с более длительным сроком службы может иметь негативные последствия для сопротивления изменениям или инновационному потенциалу, которые являются движущей силой для экономического роста. С другой стороны, увеличение числа хронических заболеваний, которые влияют не только на пожилых людей, а также лица, все еще находящиеся в трудоспособном возрасте, приводят к нетрудоспособности и абсентеизму и, следовательно, более низкая производительность, которая отрицательно сказывается на

экономическом росте. Наконец, это также важно отметить серьезную проблему, которую стареющее население представляет для социального обеспечения систем и давления, которое оно оказывает на государственные финансы.

В настоящее время консенсусом является то, что здоровье, наряду с образованием, является определяющим фактором производительности и, следовательно, роста доходов на душу населения. Здоровье человека - это компонент человеческого капитала.

В этой перспективе улучшение здоровья приводит к более высокому накоплению человеческого капитала, высокой производительности и, следовательно, к более высокому экономическому росту. С другой стороны, лучшее образование способствует улучшению состояния здоровья. Что касается экономического роста, как страны улучшить свои экономические показатели, у них есть возможность больше инвестировать в образование и медицинские услуги. Успешная политика экономических реформ Азербайджана сегодня позволяет вкладывать доходы в гуманитарные области, образование, здравоохранение и применение новых технологий.

Существует три крупных области политики, для которых образование имеет решающее значение. Во-первых, накопленный в стране уровень навыков является ключевым фактором для экономического роста в условиях высококонкурентной международной обстановки. Во-вторых, распределение этого человеческого капитала является ключевым фактором, определяющим неравенство в доходах, что имеет более важное значение с высокой заработной платой за навыки. В-третьих, связь между человеческим капиталом и их фоном является фундаментальным детерминантом социальной мобильности и увековечиванием недостатка. Доступность образования, включая доступность высшего образования, является одним из ключевых слов политики и управления образованием, а также развития образования и устойчивости в XXI веке. В своем исследовании Р. Каша определяет его как государство «когда равные квалифицированные ученики имеют равные возможности учиться в университете, независимо от их социально-экономических условий». Как

отметил латвийский ученый, доктор философии О. Павлов, нельзя отрицать актуальность проблемы доступа к образованию, особенно в отношении равного права отдельных лиц на учебу. Ссылаясь на Э. Дюркгейма, О. Павлов указывает, что абсолютное равенство невозможно, но вначале необходимо иметь «равные возможности», что не исключает поддержки талантливой молодежи.(7, стр.79-80).

Рассмотрим изменения в образовательном уровне населения Азербайджана.

Таблица 2.4.

Динамика образовательного уровня населения (на 1000 чел. нас.)

	2014	2015	2016	2017
Население в возрасте 15 лет и старше имеющие высшее и среднее образование	971	971	972	972
Высшее	126	126	127	127
Среднее специальное	85	85	85	85
Общее среднее	130	130	130	130

Источник: таблица составлена автором на основе данных из (2, стр.205)

По данным таблицы за 2014-2017 годы образовательный уровень населения повысился ненамного. Только у людей с высшим образованием наблюдается маленький рост.

Интеллектуальный потенциал населения формируется в высших учебных заведениях страны. Азербайджан должен продолжать улучшать систему образования страны. Известно, что студенты, чтобы получить качественное образование уезжают из развивающихся стран в развитые. Большой процент людей остаются продолжать свою деятельность в этих странах, и происходит «Утечка Мозгов».

Обязанностью и естественными интересами правительства является обеспечение того, чтобы ни один ребенок, независимо от его этнической

принадлежности происхождения, религии, местожительства или любой другой причиной лишать возможности учиться и активно способствовать образованию человеческого капитала.

Страна должна обладать системой образования, привлекательной для студентов из-за рубежа, или, по крайней мере, соседних стран (Центральная Азия, Иран). Ниже приведен график численности иностранных студентов учащихся в высших государственных и частных учебных заведениях Азербайджана.



Источник: рисунок составлен автором на основе данных из (2, стр.251)

Из данного рисунка видно, что численность зарубежных студентов сократилась на 38 чел.

Инвестиции в образование являются долгосрочными и стратегически важными. Эти инвестиции станут основой для устойчивого развития Азербайджана и начнут показывать свои результаты в более заметном будущем в ближайшие десятилетия.

Образование является ключевым элементом теории человеческого капитала, поскольку рассматривается как основной способ развития знаний и навыков. Человеческий капитал напрямую и косвенно затрагивается образованием, которое играет важную роль как в накоплении человеческого капитала, так и в увеличении экономического роста.

2.3. Влияние развития человеческого капитала на экономический рост повышения конкурентоспособности предприятия

На современном мировом рынке организациям составляют конкуренты, независимо от отрасли. Чтобы развить конкурентное преимущество, важно, чтобы фирмы действительно использовали рабочую силу как конкурентное оружие.

Важным направлением стала стратегия повышения производительности рабочей силы для повышения ценности фирм. Фирмы стремятся оптимизировать свою рабочую силу посредством всестороннего развития человеческого капитала, используются программы не только для достижения бизнес-целей, но и для долгосрочного выживания и устойчивости.

Чтобы выполнить это обязательство, фирмам необходимо будет инвестировать ресурсы, чтобы обеспечить сотрудникам знания, навыки и компетенции, необходимые им для эффективной работы в быстро меняющейся и сложной среде.

В ответ на эти изменения большинство фирм приняли понятие человеческого капитала, которое имеет хорошие конкурентные преимущества, которые повысят эффективность работы. Развитие человеческого капитала становится частью общих усилий по достижению рентабельных и устойчивых результатов.

Следовательно, фирмам необходимо развивать человеческий капитал, который повысит уровень удовлетворенности сотрудников и улучшит производительность. Хотя существует широкое предположение о том, что

человеческий капитал оказывает положительное влияние на производительность фирм, понятие эффективности человеческого капитала остается в значительной степени непроверенным.

С организационного уровня человеческий капитал играет важную роль в стратегическом планировании создания конкурентных преимуществ. Следуя работе Снелла и др. (1999), человеческий капитал фирмы имеет два измерения - ценность и уникальность. Фирма указывает, что ресурсы ценны, когда они позволяют повысить эффективность, использовать возможности и нейтрализовать угрозы. В контексте Эффективное управление, ценность фокусируется на увеличении прибыли по сравнению с соответствующими расходами. В этом смысле, человеческий капитал фирмы может повысить ценность, если он способствует снижению затрат, обеспечивает повышенную производительность.

В другом исследовании, проведенном Селеймом, Ашером и Бонтисом (2007), были проанализированы взаимосвязи между человеческими капитальными и организационными показателями компаний-разработчиков программного обеспечения. Они обнаружили, что показатели человеческого капитала имел положительную связь с организационными показателями.

Эти показатели, такие как обучение и практика групповой работы, как правило, приводила к появлению лучших исполнителей, где более высокая производительность могла бы быть переведена на организационные мероприятия. Это также поддержал Дули (2000), который нашел значительную положительную корреляцию между качеством разработчиков и объемом доли рынка. Основываясь на приведенных выше рассуждениях, мы может сделать вывод о том, что показатели человеческого капитала повышают производительность компании прямо и косвенно. (6,стр.268-269).

Эффективность человеческого капитала выделяет четыре метрики; коэффициент выручки, коэффициент затрат, коэффициент дохода и рентабельность инвестиций. Главной целью любой организации являются получение основного дохода фирмы и дохода на одного сотрудника.

Человеческий капитал оказывает непосредственное влияние на интеллектуальные капитальные активы, которые будут давать более высокие финансовые результаты на одного сотрудника.

На развитие человеческого капитала положительно влияет уровень образования сотрудников и их полное удовлетворение. Поэтому развитие человеческого капитала напрямую влияет на рентабельность фирм. В то же время производительность фирмы и человеческий капитал также можно рассматривать в контексте высокопроизводительных рабочих. Утверждается, что формирование и акцент на совершенствовании человеческого капитала приведет к созданию высокопроизводительных рабочих систем.

Несомненно, развитие и расширение человеческого капитала в организациях, как правило, вносят значительный вклад в организационные компетенции, и это, в свою очередь, становится большим стимулом для дальнейшего повышения новшеств, и текущая литература в значительной степени подтверждает тот факт, что на производительность фирмы положительно влияет присутствие практики человеческого капитала. Некоторые даже одобрили, что развитие человеческого капитала является предпосылкой для хороших финансовых показателей (Дэлани, 1996), и, важность организационного человеческого капитала в отношении производительности фирмы была далее поддержана.

Кроме того, развитие человеческого капитала для повышения конкурентоспособности на предприятии также стала преобладающей среди новых предприятий, основанных на технологиях, и кажется, что использование инструмента человеческого капитала (подчеркивающего качество сотрудников), например, на небольших технологиях, основанных на новых предприятиях, имеет большое влияние на успех фирм.

Финансовые показатели включают производительность сотрудников, уровень дефектов и долю на рынке и нефинансовые показатели, которые включают рабочий процесс, совершенствование, инновации, удовлетворенность клиентов и развитие навыков. Помимо этого, разнообразие

способно привлекать и удерживать лучшие таланты; снижение издержек из-за более низкого оборота и меньшего количества судебных процессов, усиление понимания рынка и способности к маркетингу, лучшее решение проблем, большая организационная гибкость и лучшая общая производительность и совершенствование принятия решений на стратегическом уровне (Бантель, 1993). (6, стр. 1187- 1203)

Несомненно, неоднородность (в форме человеческого капитала) может стать важным вкладом в развитие человеческого капитала и его совершенствование, поскольку это делает организации более творческими и инновационными для долгосрочного выживания на их международных и глобальных рынках (Гроссман, 2000). Тем не менее, некоторые даже утверждают, что взаимосвязь между инновационной практикой в области людских ресурсов (хотя практика человеческого капитала непосредственно не задействована), а организационная эффективность может быть описана как «нелинейная» показывающей взаимосвязь между человеческим капиталом и производительностью фирмы. (6, стр. 1187- 1203)

Подробности приведены на рисунке 2.4.

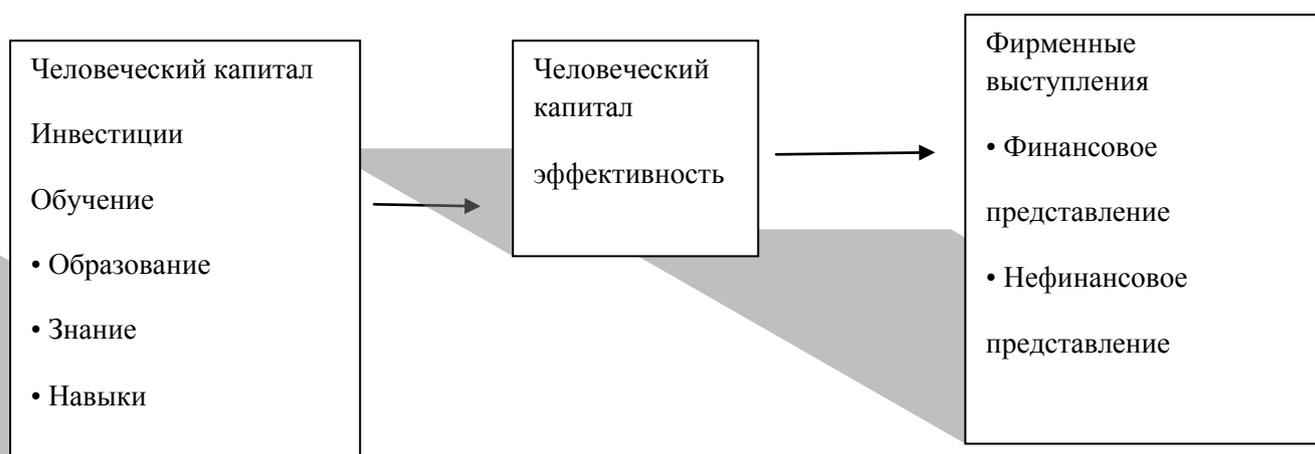


Рисунок 2.4. Концептуальная модель, связывающая инвестиции в человеческий капитал, эффективность человеческого капитала и фирму выступления

Источник: рисунок составлен автором на основе(9)

Инвестиции в человеческий капитал, которые повысят эффективность человеческого капитала, приведут к повышению производительности. Первое представление можно рассматривать в двух разных аспектах; финансовые показатели и нефинансовые показатели.

Финансовые показатели включают производительность, долю рынка и прибыльность, тогда как нефинансовые показатели включают удовлетворенность клиентов, инновации, улучшение рабочих процессов и развитие навыков.

На самом деле знания изучаются, приобретаются, разрабатываются и используются людьми, которые работают на определенном предприятии. Фактически, основой конкурентной эффективности фирмы является ее способность разрабатывать, обеспечивать и интегрировать коллективные и индивидуальные специальные знания с целью генерации конкретных навыков, возможностей и инноваций, поэтому, следовательно, производительность, ориентированная на клиента.

Способность предприятий конкурировать на рынках зависит от накопления знаний и возможностей своих сотрудников. Нет сомнений в том, что работник должен выявлять новые возможности, мыслить и действовать с помощью инноваций, исследовать и открывать новый путь для роста, развивать необходимые возможности и постоянно использовать их. Другими словами, работник необходим для решения сегодняшних задач и подготовки к неопределенному будущему. Все вышеперечисленные задачи и действия интенсифицированы знаниями, поэтому очень важно признать, что работники предприятий являются создателями, владельцами и пользователями такого рода знаний, которые являются наиболее ценным ресурсом предприятия. Связь знаний (включая обучение, развитие, совместное использование и творческое

использование) с сотрудниками как наиболее ценным ресурсом предприятия изображается следующим образом

Следовательно, компании именно поэтому должны разработать некоторые эффективные планы, в частности, инвестировать различные аспекты человеческого капитала, поскольку это не только направляет фирмы на достижение более высоких результатов, но и гарантирует, что фирмы останутся конкурентоспособными для их долгосрочного выживания.

Выводы и предложения

1. За 20 лет независимости Азербайджан пережил множество трудных этапов и вышел на первый план проблем и, наконец, возвысил свое имя и флаг среди народов мира. Сегодня экономика Азербайджана динамично развивается, происходят радикальные изменения в социальной жизни, экономической, политической и социальной сферах. Доходы неуклонно возрастали, инфляция была сокращена, а торговый баланс изменился до последовательного положительного баланса.

В области банковского дела, финансов, строительства, инфраструктуры, культуры, информационных технологий и других областей страны были предприняты огромные шаги. В результате этого прогресса люди смотрят в будущее с повышенной уверенностью и безопасностью. Все эти изменения являются проявлениями человеческого развития в Азербайджане. Модернизация в экономическом смысле требует наличия не только высокотехнологичного оборудования, но и специализированных знаний, высокого уровня администрирования и стиля управления. Теперь человеческий капитал стал главной движущей силой общества и экономики. Кроме того, это способствует государственному регулированию экономики. В стране, где уровень человеческого капитала очень низок или его качество бедно, бесполезно и нецелесообразно инвестировать в высокие технологические сферы.

2. Человеческое развитие - это процесс расширения выбора людей и повышения человеческого потенциала. Эти возможности заключаются в том, что люди имеют долгую и здоровую жизнь, имеют доступ к образованию и знаниям, имеют достойный уровень жизни и принимают решения, которые влияют на их жизнь, и в целом принимают активное участие в общественной жизни. Если у людей нет возможности жить достойной жизнью, это означает не только недостатки их жизни, но и исчезновение важных возможностей развития из жизни страны. Вот почему парадигма человеческого развития «Реальное богатство каждого государства - его люди». Сегодня концепция человеческого

развития является самой всеобъемлющей, многогранной моделью развития.

3. Человеческий капитал является самым трудным для управления ресурсами. Его эффективное использование является ключевым поставщиком и содействием конкурентоспособности любой компании или региона. Чтобы эффективно использовать человеческий капитал общества, необходимо создать последовательное образование, рынок труда и систему социальной защиты.

Список литературы

1. Azərbaycanın statistik göstəriciləri, 2016
2. Azərbaycanın statistik göstəriciləri, 2017
3. Азизова.Г.А. Рынок труда Азербайджана \ \ Вопросы экономики- Баку:2005, 303 стр.
4. Телешова И.Г. Образование и человеческое развитие. В кн. «Человеческое развитие: новое измерение социально- экономического прогресса». Под общ. ред. проф. В.П. Колесова. М: Права человека, 2008
5. Яхницкая, Н. А. Факторы эффективности использования человеческого капитала / Н. А. Яхницкая // Вестник Белорусского государственного экономического университета. - 2011. - N 2. - Стр. 10-18.
6. Bantel, K. (1993). Strategic clarity in banking: Role of top management-team demography. Psychology Reports, 73,p. 1187- 1203.
7. DainaVasilevska .Education as a Factor in the Development of Human Capital //”Universal Journal of Management” DOI: 10.13189/ujm.2015.030205.-Latvia: Horizon Research Publishing, 2015.
8. Michel, J. G., Hambrick, D. C. (1992). Diversification posture and top management team characteristics. Academy of Management Journal, 35,p 9-37.
9. U. Johanson, “A human resources perspective on intellectual capital”, in Marr, B. (Ed.), Perspectives on Intellectual Capital: Multidisciplinary Insights into Management, Measurement and Reporting, Chapter 7, Butterworth Heinemann, Oxford, 2005, pp. 96-105.
10. URL: <http://oaji.net/articles/2017/487-1485660014.pdf>
11. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Human_Capital_Report_2015.
12. URL:http://bdigital.ipg.pt/dspace/bitstream/10314/2417/1/%2B971dc_59847.pdf
13. URL:<http://www.azadliqciragi.org/pdf/AN/HumanCapital>
14. URL:<http://www.beta-umr7522.fr/productions/publications/2016/2016-31>
15. URL:http://www.sosyalarastirmalar.com/cilt2/sayi8pdf/marimuthu_arokiasamy_ismail

16. [URL:http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/jmd/10_01_26_priedas/dubra.pdf](http://www.su.lt/bylos/mokslo_leidiniai/jmd/10_01_26_priedas/dubra.pdf)
17. [URL:http://www3.weforum.org/docs/HCR/2013/HCR_Part1_2013](http://www3.weforum.org/docs/HCR/2013/HCR_Part1_2013)
18. [URL:https://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital](https://en.wikipedia.org/wiki/Human_capital)
19. [URL:https://www.ahkbaku.de/fileadmin/AHK_Aserbajdschan/Berichte/Center_for_Analysis_of_Economic_Reforms_and_Communication/English/Economic_Reforms_Review_March_2017/Economic_Reforms_Review_-_March_2017.pdf](https://www.ahkbaku.de/fileadmin/AHK_Aserbajdschan/Berichte/Center_for_Analysis_of_Economic_Reforms_and_Communication/English/Economic_Reforms_Review_March_2017/Economic_Reforms_Review_-_March_2017.pdf)
20. [URL:https://www.researchgate.net/post/How_can_I_measure_Human_Capital_level_in_the_country](https://www.researchgate.net/post/How_can_I_measure_Human_Capital_level_in_the_country)
21. [URL:https://www.researchgate.net/publication/26628217_Human_Capital_Development_and_Its_Impact_on_Firm_Performance_Evidence_from_Developmental_Economics](https://www.researchgate.net/publication/26628217_Human_Capital_Development_and_Its_Impact_on_Firm_Performance_Evidence_from_Developmental_Economics)
22. [URL:https://www3.mruni.eu/ojs/business-systems-and-economics/article](https://www3.mruni.eu/ojs/business-systems-and-economics/article)
23. [URL:www.mdpi.com/2071-1050/3/1/97/pdf](http://www.mdpi.com/2071-1050/3/1/97/pdf)
24. [URL: https://www.president.az/files/future_en.pdf](https://www.president.az/files/future_en.pdf)