

**АЗЕРБАЙДЖАНСКАЯ РЕСПУБЛИКА**

*На правах рукописи*

**АСИММЕТРИЯ ЗАТРАТ И РЕЗУЛЬТАТОВ ПРИ  
ФОРМИРОВАНИИ И РЕАЛИЗАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО  
КАПИТАЛА: МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ  
И НАЦИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА**

Специальность: 5310.01 – Мировая экономика

Отрасль науки: Экономика

Соискатель: **Рустамбекова Незрин Гаджигя гызы**

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
доктора философии по экономическим наукам

**Баку – 2023**

Диссертация выполнена на кафедре «Мировая экономика» Бакинского Государственного Университета.

Научный

руководитель: доктор экономических наук, профессор  
Московского Государственного Университета,  
**Кайсын Азретович Хубиев**

Официальные

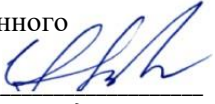
оппоненты: доктор экономических наук, профессор  
**Гаджызаде Эльшан Махмуд оглы**

доктор экономических наук, профессор  
**Пурхани Сафар Гасан оглы**

доктор философии по экономике, доцент  
**Сарыйев Алесгер Бархудар оглы**

Диссертационный совет FD 1.11 Высшей Аттестационной Комиссии при Президенте Азербайджанской Республики, действующий на базе Азербайджанского Государственного Экономического Университета.


Председатель

диссертационного  
совета:   
*подпись* Заслуженный деятель науки,  
доктор экономических наук, профессор  
**Ядулла Гамдулла оглы Гасанли**

Ученый секретарь

диссертационного  
совета:   
*подпись* кандидат экономических наук  
**Рашад Актив оглы Гусейнов**

Председатель научного  
семинара:

  
*подпись* доктор экономических наук, доцент  
**Мушфиг Ельмар оглы Гулиев**

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ.

**Актуальность и степень разработанности темы.** Человеческий капитал выступает в современном мире как самый эффективный и креативный фактор социально-экономического развития. В этой связи повышается значимость экономических оценок человеческого капитала, прежде всего, для выявления наиболее оптимальных параметров его формирования и результативных способов реализации. Одной из важнейших проблем в этой связи выступает определение асимметрии затрат на человеческий капитал и их отдачи в результате использования потенциала образования, здоровья и культурно-нравственных ценностей, заключенных в человеческой личности.

Положительная асимметрия, при которой благосостояние общества и доходы на всех уровнях хозяйственной жизни превышают затраты на накопление человеческого капитала, приобретает принципиальное значение для экономического роста и обеспечения конкурентных преимуществ каждой страны. Это требует пристального внимания к проблематике человеческого капитала, которая актуальна не только в индивидуальном, но и корпоративном, национальном и глобальном масштабах. Речь идёт, по существу, о рационализации системы формирования человеческого капитала в связи с её максимальной отдачей в целях экономического развития. Данная проблема приобретает повышенную значимость во всех странах мира, хотя в каждой из них обладает своей спецификой в методах разрешения.

В диссертации, наряду с мировым опытом решения проблем асимметрии в процессе формирования и реализации человеческого капитала, исследуются характерные черты институционального становления и активизации роли человеческого фактора в процессе экономического развития Азербайджана. В первую очередь они связаны с интенсивными усилиями государства в направлении формирования и более полного использования человеческого капитала посредством реформ в социальных сферах и инвестиций в систему образования, здравоохранения, а также создания востребованных новых, высокотехнологичных рабочих мест. Всё это происходит

благодаря стратегическому видению перспектив социально-экономического прогресса страны, в которой, как подчёркивает Президент Азербайджанской Республики Ильхам Алиев: *«Мы в Азербайджане придаем огромное значение науке, образованию, технологическому развитию, с тем, чтобы наша молодежь, наше общество обладали знаниями, чтобы Азербайджан не отставал с точки зрения технологического развития. Укрепляется материально-техническая база, повышается качество образования. В эту сферу вкладываются инвестиции, инвестируется человеческий капитал»*.<sup>1</sup>

Стратегическое видение Президента И. Алиева, в которой не нефти, не газу, а именно образованию, человеческому капиталу отводится главная роль в развитии общества и государства, подтверждается в стране практикой системных реформ и конкретными мерами и, прежде всего, увеличением расходов на сферы формирования человеческого капитала. Анализ указанных моментов в диссертации сопровождается исследованием возможностей для реализации человеческого капитала и раскрытия его потенциала на национальном рынке труда.

Процессы формирования и реализации человеческого капитала органически взаимосвязаны, но часто не коррелированы в структурном и стоимостном отношении. Асимметрия в данном случае может быть связана с множеством факторов, выявление и регулирование которых особенно актуально в период превращения человеческого капитала в основную движущую силу прогресса в мирохозяйственном масштабе.

В диссертации представлен международный аспект проявления асимметрии затрат и результатов в процессе инвестирования в человеческий капитал. При этом мы исходим из того, что асимметрия возникает не только из различий в затратах и результатах на человеческий капитал, но и из различий субъектов затрат и результатов в разных странах.

---

<sup>1</sup> Речь Президента И. Алиева (Баку, 15 сентября, 2017-го года). Официальный сайт президента Азербайджанской Республики, <https://ru.president.az/articles/25232/print>

Человеческий капитал есть по существу капитализация способностей человека к труду. В этой связи надо отметить, что человеку и его способности к труду (рабочей силе) отводилось важное место в трудах представителей практически всех направлений и школ экономической мысли. Объясняется это тем, что человек в виде ресурса, потенциала, фактора выступает во все времена как основной производитель и потребитель материальных благ. Об этом писали еще Пифагор, Аристотель, Туси, Низами. Однако системный подход к человеку как производительной силе и составной части национального богатства берёт начало с XIX века, когда У.Петти, А. Смит, Д. Риккардо, Дж. С. Милль включали развитые полезные способности человека, и прежде всего его способности к труду, в характеристику понятия капитал и механизмы его воспроизводства.

Роль и значение человеческого фактора в производстве возрастали по мере роста технологической вооруженности и знаниеёмкости экономических процессов. Переход к более интенсивному, индустриальному типу экономического развития в конце XIX-начале XX веков привел к возрастанию научного интереса к человеческим производительным способностям, что нашло отражение в трудах А. Маршалла, И. Фишера, Дж. Бьюкенена, А. Пигу, Дж. Кейнса, Л.Роббинса.

Значительное место в развитии теории человеческого капитала играет институциональная теория, представленная в исследованиях Т.Веблена, Д.Норта, У.Митчелла, Дж.Гелбрейта, Дж.Бьюкенена, Г.Мюрдаля, Р. Коуза, О. Уильямсона. Они впервые сформировали задачу институционального упорядочения и координации экономического взаимодействия между различными факторами, воздействующими на развитие экономики. Таким образом, был обоснован институциональный подход к исследованию асимметрии в экономических процессах в целом, в том числе и относящихся к формированию и реализации человеческого капитала.

К середине XX века, когда начала набирать обороты четвертая промышленная революция, сформировались объективные предпосылки превращения не только человеческого труда, но и всех компонентов его потенциала в наиболее значимый фактор экономичес-

кого роста и развития. Знания человека, его новаторские способности и креативность стали превращаться в конкурентное преимущество, в связи с чем актуализировалась проблема регулирования процесса формирования и максимально эффективного использования человеческого потенциала. Таким образом, сложились объективные условия для зарождения теории человеческого капитала, в основу которой была заложена идея инвестиций в человека.

У истоков теории человеческого капитала стояли американские экономисты, лауреаты Нобелевской премии Гэри Беккер и Теодор Шульц. Они выделяли некоторые потребительские расходы в качестве инвестиций. Причиной тому, было то, что эти потребительские расходы приносили возрастающий доход, что и делает их инвестициями. В частности, расходы на образование и здравоохранение относились к этим расходам. Помимо них, получение информации о трудоустройстве и поиск работы, прохождение стажировки и обучение на рабочем месте тоже относились к инвестициям в человеческий капитал. Отказ от этих расходов в виде средств и источников потребления в текущем периоде делается для получения их еще в большем количестве в будущем. Долгое время утверждалось, что расходы в виде средств и источников потребления помогают формированию возможностей человека в создании возрастающего дохода. Несмотря на первоначально индивидуальный уровень исследований вышеуказанных авторов, он имел принципиальное значение для характеристики человеческого капитала в призме затрат на его формирование и результатов реализации, симметрия между которыми приобретает особо важное значение для экономики, развитие которой обуславливается творческой деятельностью человека, что в свою очередь определяется качествами работника.

Теория человеческого капитала применительно не только к индивидуальному, но и микро и макроуровням экономики, исследовалась такими авторами как Дж. Минцер, Й. Бен-Порет, Р. Лукас, Дж. Псахаропулос, Л. Хансен, С. Фишер.

Различные аспекты (экономические, социальные, демографические, миграционные) формирования и реализации человеческого капитала и его развития выступали объектом исследования азербайджанских авторов, в частности Ш. Мурадова, Г. Иманова, М.

Гюльалиева, Г. Азизовой, Г. Шамиловой, А. Мурадова, Я. Гасанлы.

Среди советских и постсоветских авторов-исследователей проблематики человеческого капитала можно отметить Р. Нуреева, Р. Капелюшникова, К. Хубиева, Ю. Корчагина, М.Критского, С. Дятлова, А. Корицкого А.И.Добрынина.

Несмотря на многочисленные исследования по проблематике человеческого капитала, далеко не весь спектр характеристик и функций этого понятия рассмотрены на достаточном уровне. В частности, до сих пор не рассмотрены вопросы соотношения, то есть асимметрии (положительной и отрицательной) затрат и результатов в процессе формирования и использования человеческого капитала. В то же время постановка проблемы в плоскости капитальной сущности расходов на образование и здоровье людей, требует углублённого научного анализа, при том на различных уровнях: индивидуальном, корпоративном, национальном и мирохозяйственном. Эти уровни тесно коррелированы между собой и обозначают выход процесса формирования и реализации человеческого капитала в сферу мировой экономики, представляя собой одну из наиболее актуальных проблем современности.

**Объект и предмет исследования.** Объектом исследования является человеческий капитал, процессы его формирования и реализации на индивидуальном, корпоративном, национальном и международном уровнях экономического развития. Предметом исследования выступает асимметрия, возникающая между затратами (инвестициями) на человеческий капитал и результатами (доходами) при его использовании, а также методы регулирования форм асимметрии, связанные с функциональным взаимодействием человеческого капитала и рыночной среды, как в международном плане, так и в Азербайджане.

**Цель и задачи исследования.** Главной целью диссертационной работы является исследование человеческого капитала в контексте асимметрии затрат и результатов в процессе его формирования и реализации. Этот подход позволяет более полно раскрыть сущность человеческого капитала как фактора многоуровневого обеспечения доходов, а тем самым определить важнейшие параметры его эффективности и роль в обеспечении международной

конкурентоспособности национальных экономик. Реализация указанной цели предполагает решение следующих задач:

1. Выявить сущностную характеристику человеческого капитала посредством соотношения затрат на его формирование и результатов реализации в многоуровневой системе взаимодействия структурно-организационных и институциональных факторов, формирующих национальные модели экономики в различных странах.

2. Квалифицировать формы асимметрии затрат на формирование и результатов реализации человеческого капитала в виде его положительных и отрицательных значений.

3. Показать влияние асимметрии затрат на человеческий капитал и их результатов на индивидуальные, корпоративные, макроэкономические и мега-экономические показатели.

4. Определить степень воздействия асимметрии в затратах и результатах при формировании и реализации человеческого капитала на результаты конкурентоспособности национальной экономики в мирохозяйственном пространстве.

5. Рассмотреть методы государственного регулирования асимметрии в процессе формирования и реализации человеческого капитала и обеспечения её положительной динамики.

6. Осуществить сравнительный анализ международного опыта регулирования асимметрии между затратами на формирование и реализацией человеческого капитала.

7. Оценить специфические методы преодоления асимметрических проявлений в процессе формирования и реализации человеческого капитала в Азербайджане.

**Методы исследования.** Теоретическими предпосылками исследования выступили утвердившие себя в экономической науке концептуальные подходы к проблематике человеческого капитала. Исходя из характера изучаемого предмета, использовались такие методы исследования как диалектический, системный, структурно-функциональный, институциональный. Значительную роль в исследовании играет метод сравнительного анализа, выявляющего характерные черты как международного опыта, так и национальной специфики регулирования асимметричных явлений в процессе формирования и реализации человеческого капитала. При обосновании и



расчётах асимметрии в заданном ракурсе использовались также методы экономико-статистического (эконометрического) анализа, экспертно-опросных оценок и оптимизационного модельного прогнозирования.

### **Основные положения, выносимые на защиту.**

- Представлена характеристика человеческого капитала в контексте асимметрии затрат и результатов в процессе его формирования и реализации.

- Осуществлен анализ предпосылок структурно-институциональной и стоимостной асимметрии затрат на человеческий капитал и результатов его реализации. Выявлены формы асимметрии затрат на формирование и результатов реализации человеческого капитала в виде положительных и отрицательных значений.

- Рассмотрены методы государственного регулирования асимметрии в процессе формирования и реализации человеческого капитала и обеспечения её положительной динамики.

- Осуществлён сравнительный анализ международного опыта и национальных особенностей преодоления асимметрии между затратами на формирование и реализацией человеческого капитала

- На всех уровнях формирования человеческого капитала (индивидуальном, корпоративном, национальном) основной целью являются доходы, получаемые от инвестиций, прежде всего, в образование и здоровье человека. В свете вышесказанного можно обратиться к вопросу об ожиданиях отдачи от человеческого капитала уже в период его формирования.

### **Научная новизна исследования.**

1. Выработан композиционный (структурно-многоуровневой) подход к исследованию асимметрии затрат и результатов при формировании и реализации человеческого капитала во взаимодействующих микро, макро и мега системных экономических процессах. Подобный тренд исследования расширяет диапазон теории человеческого капитала, органически связывая национальные и международные факторы современного социально-экономического развития.

2. В диссертации выведены формы асимметрии, как положительная, так и отрицательная, которые разнонаправленно действуют

на эффективность человеческого капитала при его накоплении и реализации. Показано, что, воздействуя на процессы реализации национальных экономических интересов, они в существенной степени влияют на экономический рост и международную конкурентоспособность стран.

3. Выявлены положительные «внешние эффекты» от формирования и практического применения человеческого капитала. Основной формой их проявления выступает эффективность международного сотрудничества в различных сферах экономики и актуализация проблемы повышения национальной экономической конкурентоспособности.

4. Раскрывается феномен коллективного (корпоративного) человеческого капитала с обоснованием его синергетического эффекта на повышение конкурентоспособности национальной экономики. В этой связи рассмотрены формы и способы подготовки персонала, индивидуальной и корпоративной учебы.

5. Затраты на накопление человеческого капитала рассматриваются как инвестиции из разных источников и в разных сферах, асимметрия в которых не способствует полноценному раскрытию потенциала человека. Подобный спектр анализа осуществляется и в отношении к реализации национального человеческого капитала, где асимметрия носит большей частью институциональный характер.

6. Анализируются государственные усилия, которые направлены на формирование качественного человеческого капитала в Азербайджане, соответствующими целям реализации стратегических направлений социально-экономического развития страны.

7. Осуществляется сравнительный анализ международного опыта в решении проблем асимметрии в процессе затрат на формирование и реализации человеческого капитала, а также возможности его использования с учётом национальной специфики.

**Теоретическая и практическая значимость исследования** состоит в том, что результаты исследования представляют новый подход для дальнейшего развития концепции человеческого капитала с точки зрения рационализации системы формирования чело-

веческого капитала и эффективности его использования. Постановка проблемы асимметрии затрат на формирование и результатов реализации человеческого капитала носит и методологический, и прикладной аспект. Первый из них связан с раскрытием функциональной зависимости индивидуальных, корпоративных и макроэкономических доходов от инвестиций в компоненты формирования человеческого капитала. Асимметрия в данном плане, которая имеет множество форм проявления, в существенной степени сужает возможности экономического роста и социального развития во всех сферах деятельности. Это связано с тем, что человеческий капитал выступает в качестве общеэкономической движущей силы развития, который охватывает не только локально-производственные, но связывающие национальное хозяйство в единое целое процессы. Они присущи всему производственному организму и часто содержат в себе программу его развития. Именно таким, своего рода мега фактором в характеристике экономики страны выступает человеческий капитал. Поэтому выявление причин и методов регулирования, а, в конечном счете, преодоления вышеуказанных асимметрических явлений в формировании и реализации человеческого капитала представляет значение для практики хозяйствования, ориентированного на долгосрочный успех, как в национальной, так и в международной конкурентной среде.

Выдвигаемые в диссертации положения могут быть применены при составлении программ и проектов развития на различных уровнях экономической деятельности, в работе карьерных центров и других организационных структур, координации систем образования и рынка труда.

Диссертационная работа может быть использована в проектах возрождения и инновационного развития освобождённых от оккупации территорий Азербайджана, где создание инновационной инфраструктуры в значительной степени зависит от качества человеческого капитала.

**Апробация и применение.** Результаты исследования докладывались и обсуждались на: международном молодежном научном форуме «Ломоносов-2018» в Московском Государственном Уни-

верситете имени М.В. Ломоносова; IV Санкт-Петербургском международном экономическом конгрессе (СПЭК-2018); Международной научной конференции посвященной современным проблемам в естественных и экономических науках (Гянджа) в 2018 году; Международной конференции «Перспективы развития интеграционных процессов в ЕАЭС» в городе Пятигорск в 2018 году; 55-ой Международной научной конференции по экономическому и социальному развитию, Баку, 2020 год; «Хессинско-Павловские чтения» в МГУ, Москва, 2021; VIII Международный конгресс «Производство, наука, образование» в Институте имени Ю.Витте, Санкт Петербург, 2021.

**Название организации, в которой выполнена диссертационная работа.** Работа выполнена на кафедре «Мировая экономика» Бакинского Государственного Университета.

**Общий объем диссертации с учетом объема ее отдельных структурных подразделений в знаках.** Диссертация состоит из 156 страниц, 223140 знаков, в том числе из введения (16779 знаков), трех глав (глава I–70914 знаков, глава II–63876 знаков, глава III–66663 знаков), заключения (4908 знаков), списка использованной литературы, 16 таблиц, 9 рисунков, 7 графиков.

## СОДЕРЖАНИЕ

### **Введение**

### **Глава I. Развитие концепции человеческого капитала в призме соотношения затрат на его формирование и результатов реализации**

1.1. Основы формирования теории человеческого капитала

1.2. Методологический индивидуализм в исследовании человеческого капитала

1.3. Институциональный аспект изучения затрат на человеческий капитал и их результатов

### **Глава II. Сущность и формы асимметрии затрат и результатов в процессе формирования и реализации человеческого капитала**

2.1. Характерные черты проявления асимметричности затрат на формирование и результативность человеческого капитала

2.2. Формы асимметрии в процессе формирования и реализации человеческого капитала

2.3. Международная практика преодоления отрицательной асимметрии между затратами на формирование и доходами от реализации человеческого капитала

### **Глава III. Национальная специфика формирования и реализации человеческого капитала**

3.1. Роль государства в Азербайджанской Республике в формировании и реализации человеческого капитала

3.2. Приоритеты развития человеческого капитала в Азербайджане в контексте преодоления асимметрии его формирования и реализации

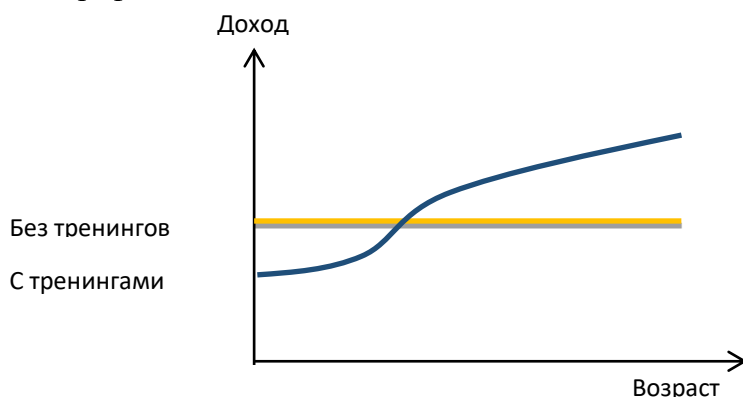
### **Заключение**

### **Использованная литература**

## ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

**Положение 1.** Основным положением, выдвигаемым в диссертационной работе, является характеристика человеческого капитала в контексте асимметрии затрат и результатов в процессе его формирования и реализации. Наиболее значимым является подход к определению человеческого капитала сквозь призму образовательных, здравоохранительных и культурных факторов экономического развития. Среди них доминантное место занимает образование человека, исходя из чего обосновывается активное участие государства в формировании наукоемкого человеческого капитала, качество которого образует важнейший компонент конкурентоспособности.

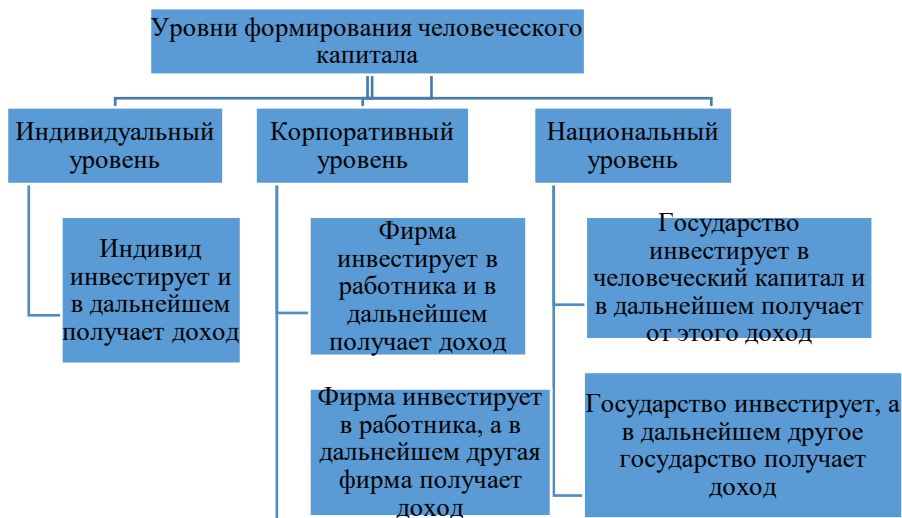
По данным международных организаций больше половины разницы доходов населения приходится на уровень образования, а оставшаяся часть на все другие факторы (здоровье, способности, нравственность). Таким образом, пролонгированные инвестиции в образование являются решающим фактором в формировании человеческого капитала и её результативности, что отражено в следующем графике:



**График 1. Отношение доходов к процессу пролонгированного образования**

Источник: Becker, Gary. Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to Education. -3<sup>rd</sup>ed. University of Chicago Press.2009

В то же время доходы, получаемые от реализации человеческого капитала, чаще всего будут асимметричны по отношению к затратам на их формирование в зависимости от возможностей объекта и поведенческих особенностей субъекта инвестирования на индивидуальном, корпоративном, национальном уровнях. В работе предлагается многоуровневый анализ асимметрии в процессе формирования и реализации человеческого капитала, совокупность положительных значений которых образует консолидированный социально-экономический эффект. Наиболее чётко это отражается в образовательном сегменте формирования человеческого капитала, когда дошкольное, начальное, среднее профессиональное и высшее образование только в состоянии органической взаимосвязи могут реагировать на динамику запросов рынка, где реализуется человеческий капитал. Вместе с тем, возникает и проблема инвестирования в человеческий капитал на каждом этапе образовательного процесса. В данном случае, выявление величины затрат на образование важно не только для измерения человеческого капитала, но и определения механизмов финансирования этих затрат.



**Рис.1. Уровни инвестирования в человеческий капитал**

*Источник: Рисунок сделан автором*

Индивидуальный уровень формирования человеческого

капитала отличается наличием симметрии в затратах и результатах. Другими словами, инвестор (в данном случае, человек), который затрачивает средства на формирование собственного человеческого капитала, сам же получает доход от его реализации. Симметричность здесь очевидна, и она складывается при любых обстоятельствах, независимо от того, будет ли этот капитал применяться в частном или государственном секторе, а также безотносительно к стране проживания.

Много работ посвящено изучению проблематике связанной с выбором индивида и его спросом на обучение, а также взаимосвязи расходов компаний и доходов, получаемых человеческим капиталом. Но в контексте асимметрии затрат и результатов данная проблема почти не исследована, и в этой связи появляется необходимость обратиться к взаимоотношений персонала фирм и работодателей.

На уровне фирмы бесспорным является то, что уровень профессионального образования и квалификация, творческие и новаторские способности работников выступают в качестве важнейшего конкурентного преимущества. Безусловно, фирмы пытаются привлечь квалифицированных работников. Но фирмы сегодня ищут и другие пути обеспечения конкурентоспособности своего персонала, и здесь большое значение приобретает корпоративная учеба. Она получила столь широкое распространение, что в крупных компаниях возникли свои учебные центры и даже университеты. Корпоративная учеба имеет еще то преимущество, что позволяет формировать и использовать синергетический эффект коллективного человеческого потенциала. Расходы на учебу на рабочем месте и корпоративную учебу, как правило, несут сами компании. Выросшие в профессиональном отношении работники увеличивают свой доход, а, следовательно, и доходность компании. Но на практике оказалось, что у большинства стран нет в трудовом законодательстве средств ответственности работника за средства, затраченные фирмой, если работник решил перейти на работу в другую фирму, а нередко даже и к конкуренту. И здесь также возникает проблема асимметрии затрат и результатов на микроуровне экономики, обращение которой в сторону



положительных значений требует дополнительных затрат по стимулированию персонала.

**Положение 2. Осуществлен анализ предпосылок структурно-институциональной и стоимостной асимметрии затрат на человеческий капитал и результатов его реализации. Выявлены формы асимметрии затрат на формирование и результатов реализации человеческого капитала в виде положительных и отрицательных значений.** Асимметрию затрат и результатов при формировании и реализации человеческого капитала можно классифицировать по ряду признаков. Эту классификацию можно проиллюстрировать следующим образом:

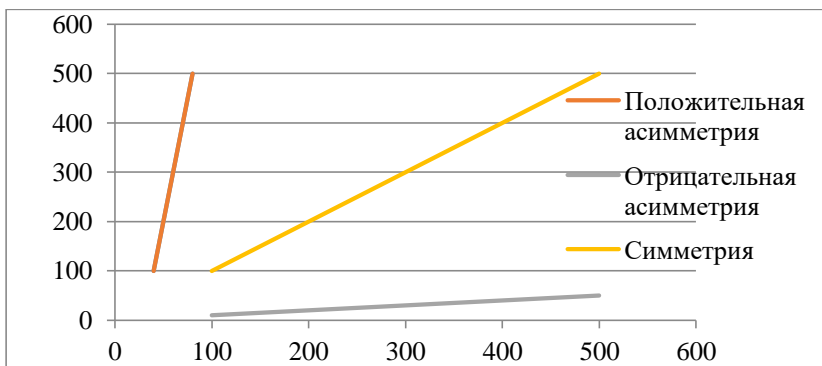


**Рис.2. Формы асимметрии затрат и результатов при формировании и реализации человеческого капитала**

*Источник: Рисунок сделан автором*

Само понятие «асимметрия» обычно предполагает негативную оценку того или иного явления. Однако, не для всех участников рынка она является таковой. Здесь важно учесть, что асимметрия в связи с затратами и доходами имеет и обратную сторону, то есть способность обеспечивать рентабельный результат, быть положительной.

Положительную и отрицательную асимметрию можно изобразить графически следующим образом, где ось X показывает затраты, а ось Y соответственно отображает результаты, полученные от затрат на формирование человеческого капитала.



**График 2. Отклонение затрат и результатов от симметричного положения**

*Источник: Рисунок сделан автором*

Линия посередине показывает симметричное распределение затрат и результатов, когда затраты и результаты находятся в прямой зависимости и пропорциональны друг другу. С увеличением диспропорции между затратами и результатами прямая симметрии отклоняется влево либо вправо в зависимости от увеличения, либо результатов, либо затрат. Прямая, отображенная слева от линии симметрии показывает положительную асимметрию, в которой затраты увеличиваются в незначительном объеме, результаты же напротив возрастают большими темпами. Прямая, расположенная по правую сторону симметричного распределения, иллюстрирует отрицательную асимметрию. Здесь в отличие от положительной асимметрии, затраты увеличиваются в несколько раз, результаты же остаются практически неизменными, либо возрастают.

Вместе с тем, необходимо выделить асимметрию затрат и результатов в межстрановом масштабе, или внутреннюю и внешнюю асимметрию, охватывающую переход человеческого капитала из одного государства в другое. Последний момент связан с тем, что формирование человеческого капитала связано как с получением образования, так и устройством на работу, а также выбором места для трудовой деятельности. В последнем случае неминуема калькуляция затрат на миграцию, например, связанный с поиском информации о рынках труда, переездом, в течение которого человек отказывается от заработка, который он мог бы

получить за это же время. Последние можно характеризовать как издержки миграции, в результате которых может сложиться или положительная или отрицательная асимметрия в реализации национального человеческого капитала относительно затрат на его формирование.

Асимметрия на корпоративном уровне (текучесть кадров) в подобной ситуации очевидна, здесь компании вкладывают средства в повышение образовательного уровня и квалификационной подготовки работников с расчётом на рост прибылей. Однако, в случае если сотрудники решают сменить место работы, то возникает асимметрия, которая ущербно сказывается на доходах фирмы. А фирма, которая сумела привлечь уже подготовленного кадра выигрывает в такой ситуации, получая доход без значительных инвестиций на его формирование. Здесь, как и во внешней асимметрии возникает проблема положительной и отрицательной асимметрии.

Возможность потерять ценные кадры сделало необходимым создать систему поощрений сотрудников во многих фирмах, в частности в крупных высокотехнологичных корпорациях, где осуществляются внушительные затраты в работников, а потерять их означает упустить возможные прибыли.



**Рис.3. Зависимость асимметрии затрат и результатов от факторов, проявляющихся на различных уровнях ее формирования**

*Источник: Рисунок сделан автором*

**Положение 3. Рассмотрены методы государственного регулирования асимметрии в процессе формирования и реализации человеческого капитала и обеспечения её положительной динамики.** На государственном уровне динамика асимметрии затрат и результатов на человеческий капитал тесно коррелирована с индивидуальным и корпоративным человеческим капиталом. Вместе с тем он обладает своей спецификой, поскольку носит характер институциональной асимметрии, на которую оказывает влияние фискальная политика государства. Средства для вложения в сферы, формирующие человеческий капитал, исходят в основном из государственного бюджета, а это уже на макроэкономическом уровне обозначает асимметрию затрат и результатов. Дело в том, что налоги государству выплачивает все население страны, а, например, сфера образования охватывает не всех граждан в одинаковой мере. Здесь речь идет в основном о высшем и специальном образовании, так как на сегодняшний день в большинстве как развитых, так и развивающихся странах начальное и среднее образование являются обязательным и бесплатным.

Государственные инвестиции на образование приносят свою отдачу в разных формах, одной из которых являются налоговые платежи. Индивид, получивший высшее профессиональное образование за весь период своей деятельности, выплачивает в виде подоходного налога и социальных платежей на во много раз больше, чем получивший среднее образование. Таким образом, формируется закономерность, согласно которой с увеличением налоговых отчислений увеличиваются государственные инвестиции в человеческий капитал, а с увеличением инвестиций в человеческий капитал увеличиваются и налоговые отчисления.



**Рис.3. Взаимовлияние налоговых отчислений и государственных инвестиций в человеческий капитал.**

*Источник: Рисунок сделан автором*

Из вышесказанного ясно, что налоги формируют инвестиционную базу для становления человеческого капитала, а значит, они обеспечивают экономическое развитие. Нужно также отметить тот факт, что вложения в развитие человеческого капитала тоже в свою очередь увеличат поступления налогов в бюджет страны. В то же время уровень налогов оказывает влияние на положительное развитие всех сфер жизнедеятельности, в том числе сфер, участвующих в становлении и формировании человеческого капитала. Это, в первую очередь, институты образования, здравоохранения и т. д. Все это предопределяет наличие положительной институциональной асимметрии.

В последние годы со стороны Азербайджанского государства уделяется все возрастающее внимание формированию, развитию и реализации человеческого капитала. В указе Президента Азербайджанской Республики о «Стратегической дорожной карте относительно развития профессионального образования и обучения в Азербайджанской Республике» актуализируется как проблема развития профессиональной подготовки кадров, также и важный аспект асимметрии человеческого капитала. Он проявляется в наличии несоответствия кадров, получающих образование в высших учебных заведениях по определенным специальностям с потребностями национальной экономики. Наряду с этим, в феврале 2021 года были подписаны «Национальные приоритеты социально-экономического развития: Азербайджан 2030», где человеческий

капитал входит в пятерку главных приоритетов в развитии государства.

**Положение 4. Осуществлён сравнительный анализ международного опыта и национальных особенностей преодоления асимметрии между затратами на формирование и реализацией человеческого капитала.** Здесь, прежде всего, надо отметить, что национальными расходами на образование является совокупность всех, как государственных так и частных расходов. Сюда относятся бюджетные расходы, фондовое расходы, гранты и средства благотворительной деятельности, которые поступают от НПО и от международных организаций в процентах от ВВП и выглядит по странам следующим образом:

**Таблица 1. Сравнительный анализ расходов на образование**

Название страны	США	Турция	Россия	Азербайджан	Грузия
Расходы в % от ВВП	6,1	3,4	3,7	4,3	3,6

Источник: <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GD.ZS> (2020)

Другой важнейший индикатор человеческого капитала, относящийся к сфере здравоохранения это расходы как государственные, так и частные, а также различные фонды по медицинскому страхованию и т.д

**Таблица 2. Сравнительный анализ расходов на здравоохранение**

Название страны	США	Турция	Россия	Азербайджан	Грузия
Расходы в % от ВВП	18,8	4,6	7,6	4,6	7,6

Источник: <https://data.worldbank.org/indicator/SH.XPD.CHEX.GD.ZS> (2020)

Одной из важных составных частей формирования человеческого капитала является научный потенциал страны, а также расходы на науку (R&D). В связи с этим было проведено следующее сравнение расходов в эту сферу:

**Таблица. Сравнительный анализ расходов на науку**

Название страны	США	Россия	Турция	Азербайджан	Грузия
Расходы в % от ВВП	3,5	1,1	1,1	0,2	0,3

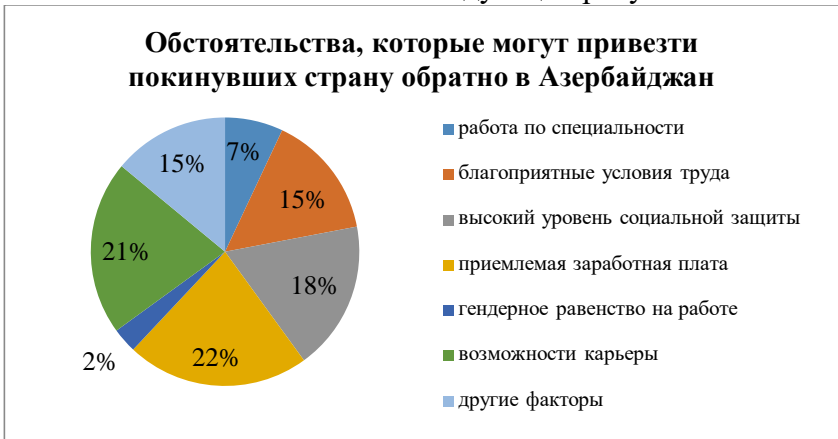
Источник: <https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS> (2020)

Согласно вышеприведенным данным, в Азербайджане вложения в науку составляют неудовлетворяющий процент от ВВП страны. Это является одним из факторов, который напрямую влияет на замедление развития человеческого капитала. Лидерами в области расходов в науку в мире являются такие страны как, например, Израиль или Южная Корея, которые стали развитыми благодаря вложениям в сферы, формирующие качественный человеческий капитал. Как и в большинстве стран мира, в Азербайджане присутствует асимметрия между формированием и реализацией человеческого капитала, которая проявляется в разных формах. Например, в Азербайджане есть выпускники ВУЗов, работающие не по специальности, что приводит к значительным потерям в расходах на их образование, которые несёт и государство, и сам индивид, потерявший время и средства на не использованный образовательный ресурс. Данный аспект асимметрии при формировании и реализации человеческого капитала можно сравнить с проблемой фри райдер (free rider problem) или так называемым «эффектом безбилетника». Она связана с государственным обеспечением населения, часто бесплатно, общественными благами, когда сам фри райдер, не осуществляя при этом какие-либо затраты, либо расходуящий очень малую сумму, пользуется благом, как и все остальные.

Внешняя асимметрия, связанная с миграцией в основном высококвалифицированного человеческого капитала из страны, была довольно высока в конце прошлого столетия. Сегодня многие развитые страны, а также фирмы привлекают к себе образованные кадры, что отрицательно сказывается на дальнейшем развитии страны, из которой кадры мигрируют. Несмотря на то, что миграция из страны понизилась, она не имеет ровной тенденции к снижению, происходят то спады, то подъемы.

Проблема миграции высококвалифицированных кадров из страны является одной из важных в Азербайджане, и требующая выявления методов возврата мигрировавших обратно на родину. С целью определения основных причин утечки умов, а также факторов, которые могли бы способствовать их возврату обратно, был проведен опрос среди наших соотечественников, проживающих за рубежом. Респондентами стали 100 человек, проживающих в

США, Канаде, Японии и странах Европы. С результатами данного опроса можно ознакомиться на нижеследующем рисунке.



**Рис.4. Причины внешней асимметрии затрат и результатов при формировании и реализации человеческого капитала в Азербайджане**

*Источник: Опрос составлен автором*

Анализ вышеуказанных обстоятельств выявляет те направления усилий, которые необходимо прилагать как в целях вовлечения эмигрантов в социально-экономическую жизнь страны, так и предотвращения миграции в дальнейшем.

**Положение 5. На всех уровнях формирования человеческого капитала (индивидуальном, корпоративном, национальном) основной целью являются доходы, получаемые от инвестиций, прежде всего, в образование и здоровье человека. В свете вышеуказанного можно обратиться к вопросу об ожиданиях отдачи от человеческого капитала уже в период его формирования.** Уравнение Минцера в самом общем смысле позволяет определить отдачу от инвестиций в образование индивида. Здесь заработок индивида определяется такими факторами как образование, повышение квалификации, а также опыт работы. Базовое уравнение Минцера имеет следующий вид:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_S S + \beta_1 \text{experience} + \beta_2 \text{experience}^2 + \varepsilon$$



где  $\ln Y$  - заработная плата индивида за определенный промежуток времени;

$\beta_0$  - заработная плата индивида, при условии, что он не имеет образования;

$S$ - годы получения образования;

Experience- опыт работы индивида;

$\varepsilon$  - случайная составляющая.

Основываясь на вышеуказанном уравнении Минцера, можно сделать вывод, что заработок индивида увеличивается с увеличением количества лет образования и стажа работы. В последующем появились различные вариации уравнения Минцера, в которые вовлекались такие параметры как качество образования, сроки обучения, уровень экономического развития стран или регионов и др. Но наиболее качественная её модификация, на наш взгляд, связана с исследованием израильского ученого-экономиста Йорама Бен-Пората. В своих работах он представил процесс воспроизводства человеческого капитала в течение жизни индивидуума, когда он постоянно инвестирует в себя, приобретая всё новые единицы человеческого капитала в соответствии с выгодами и издержками покупки этих единиц в текущем периоде жизни. Таким образом, инвестиции выступают результатом использования своего собственного времени в производстве человеческого капитала:

$$Q_t = (S_t K_t)^b, \quad 1 \geq b \geq 0$$

когда,  $Q_t$  - количество единиц человеческого капитала, произведенного в году  $t$ ;

$S_t$  - доля человеческого капитала, инвестируемая в "производство" ( $0 \leq S_t \leq 1$ );

$K_t$  - человеческий капитал на начало периода  $t$ ;

$b$  - параметр способностей человека ( $0 \leq b \leq 1$ ).

На основе указанных предпосылок и строится модель Бен-Пората, которая состоит из 3-х частей:

1.  $C_t = w S_t K_t$  - альтернативные издержки (упущенные выгоды),  $S_t K_t = Q_t^{1/b}$

2. издержки  $C = w Q_t^{1/b}$ ,  $dC_t/dQ_t = (w/b) Q_t^{(1-b)/b}$

3. выгоды:  $V_t = PV(w, i) Q_t = (w/i) (1 - 1 / [(1+i)^{65-t}]) Q_t$

В модели Бен-Пората человек продолжает инвестировать в

собственный человеческий капитал посредством процесса образования в течение всей жизни. Впоследствии, это выделилось в целую концепцию – Education Throughout the Life, в которой важнейшая функция непрерывного образования видится в том, что оно открывает перед человеком возможность оставаться компетентным в сфере своей профессиональной деятельности на протяжении всей трудовой жизни, передавая свои знания и опыт подрастающему поколению.

Воздействие множества факторов на формирование человеческого капитала усложняет возможности его исчерпывающего измерения. Однако Глобальный Экономический Форум проводит подобную калькуляцию по четырем основным показателям, а именно способности, развитие, размещение и ноу-хау. Данный индекс был рассчитан для 130 стран по пяти возрастным группам. В результате вырисовывается картина элементов, в одинаковой мере влияющих на индекс человеческого капитала, каждый из которых составляет 25% его значения.

Индекс человеческого капитала по методологии Всемирного Банка измеряет объем человеческого капитала по следующим показателям:

1. доживут ли родившиеся на сегодня дети до тех пор, когда начнется процесс накопления человеческого капитала через формальное (школьное) образование. Рассчитывается этот показатель посредством данных о смертности детей до 5 лет;

2. сколько лет будет продолжаться образование в возрасте до 18 лет и каково его качество, то есть объём знаний достаточных для дальнейшего успешного обучения и трудовой деятельности;

3. компонент здоровья, в котором используется два показателя: общего состояния среды по уровню здоровья в стране и ожидание производительной жизнедеятельности до 60 лет для 15-летних.

Индекс человеческого капитала (ИЧК) конструирует умножение вкладов доживания, образования и здоровья в относительную производительность в следующих измерениях:

$$\text{ИЧК} = \text{доживаемость} \times \text{образование} \times \text{здоровье}$$

Согласно данным на 2020-й год Азербайджан занимает 69 место по индексу человеческого капитала, который равен 0,58.

## **Основные выводы и предложения, предлагаемые в диссертационном исследовании.**

1. В диссертации предложена новация положительной асимметрии между затратами и результатами реализации человеческого капитала и делается вывод о том, что к ней надо стремиться, используя преимущества современного технологического прогресса. При этом недостаточно указание на факт того, что затраты меньше результатов. В этой связи предлагается исследование эффективности затрат в качестве инвестиций в человеческий капитал. Здесь возникает необходимость характеристики асимметрии, связанной не столько с различиями затрат и результатов, но и с различиями субъектов затрат и результатов.
2. В работе многоуровневой анализ асимметрии в процессе формирования и реализации человеческого капитала рассматривается в контексте консолидированного социально-экономического эффекта. Это отражается в показателях корреляции индексов международной конкурентоспособности и человеческого капитала различных стран.
3. Исследование асимметрии между затратами на формирование и реализацию человеческого капитала в контексте миграции кадров из одной страны в другую определяется в работе как внешняя асимметрия. Эта международная форма асимметрии в значительной степени воздействует на потенциальные возможности реализации национального человеческого капитала и сложившееся неравенство между странами и регионами мира. Её преодоление в диссертации связывается с институциональной политикой обеспечения симметрии между спросом и предложением на рынке труда.
4. Для повышения качества национального человеческого капитала предлагается более активное использование международной практики Education Throughout life. Она предусматривает постоянное повышение квалификации работника с целью сохранения симметричности с постоянно меняющимся спросом рынка и качеством человеческого капитала. В этой связи предлагается тесное сотрудничество производственных объектов с образовательными. Это предусматривает создание так

называемых кластеров высших учебных заведений и промышленных предприятий. Более того, уже в период обучения студенты смогут осваивать практические навыки своей специальности.

5. Особое внимание в диссертации отводится проблематике национально-культурных характеристик человеческого капитала. Как формирование, так и реализация человеческого капитала осуществляется в определённой среде, которая обладает специфическими национально-культурными особенностями. Это актуализирует внимание к неэкономическим, социокультурным истокам человека, так как практические результаты хозяйствования оказываются в значительной степени зависимыми не только от знаний, квалификации, навыков, но и традиций, ценностей, стереотипов поведения людей. Симметрия между ними особенно важна для стран, в которых семейные узы традиционно крепки и поддерживают человека в течение всей жизни. В семье формируется самый первичный человеческий капитал, оказывая огромное влияние на образ жизни и мышления, ориентиры жизненного сценария, решения об образовании и выборе специальности.

#### **Список, опубликованных научных работ автора:**

1. Сущность и характеристики человеческого капитала. “İqtisadiyyatın davamlı inkişafı problemlər, perspektivlər” Beynəlxalq elmi konfransın materialları, Сумгаит, 2016, с. 512-514
2. The effectiveness of investment in human capital. Social educational project of Improving Knowledge in Economics, Journal Association 1901 SEPIKE, Germany, Frankfurt, 2016, p. 114-116
3. Потребительские расходы как инвестиции в человеческий капитал. Beynəlxalq hüquq və inteqrasiya problemləri elmi-analitik və praktiki jurnal №2(46), Баку, 2016, с. 78-82
4. Индивидуальный уровень формирования человеческого капитала. Научно-практический журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики», Серия Экономика и право №11, Москва, 2016, с. 10-13
5. Структурно-уровневая симметричность затрат и результатов

- при формировании и реализации человеческого капитала. Bakı Universitetinin xəbərləri. Sosial-siyası elmlər seriyası №1, Bakı, 2017, s. 59-66
6. Роль государства в формировании человеческого капитала. Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. Научный журнал, №10(часть 4), Москва, 2017, с. 475-477
  7. Формы асимметрии затрат и результатов при формировании и реализации человеческого капитала. Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2018», Москва, 2018, с.1-2
  8. Международный опыт формирования и реализации человеческого капитала. Müasir təbiət və iqtisad elmlərinin aktual problemləri Beynəlxalq elmi konfrans, Гянджа, 2018, с. 241-244
  9. Теоретические и эмпирические исследования отдачи от человеческого капитала. АМЕА-nın xəbərləri İqtisadiyyat seriyası elmi-praktiki jurnal, Bakı, 2018, с. 53-58
  10. Forms of the asymmetry of costs and results in the formation and realization of human capital. British journal for social and economic research, Science and beyond publishing. Vol.3, Issue 4, UK, London, 2018, p.17-22
  11. Человеческий капитал в стратегии развития национальной экономики: достижения и проблемы. АМЕА İqtisadiyyat institutunun 60 illik yubileyinə həsr olunmuş “İqtisadi artım və ictimai rifah” mövzusunda beynəlxalq elmi-praktik konfrans, Bakı, 2018, с.643-650
  12. Теоретические основы и практика многоуровневого исследования человеческого капитала. İpək yolu, No.4, Bakı, 2018, с.81-90
  13. Институциональные аспекты формирования человеческого капитала. Форсайт «Россия»: новое индустриальное общество. Будущее. Сборник докладов Санкт-Петербургского Международного Экономического Конгресса, Санкт-Петербург, 2019, с. 438-446
  14. Перспективы и приоритеты развития человеческого капитала в Азербайджане. Azərbaycan Respublikasının Əmək və əhalinin

sosial müdafiəsi nazirliyinin 100 illik yubileyinə həsr olunmuş “Azərbaycanda sosial müdafiə sisteminin inkişafı: dünən, bu gün və sabah” mövzusunda beynəlxalq elmi praktiki konfrans. Bakı, 2019, s. 362-366

15. Human capital as a strategic resource of economic development. «Economic and social development» 55th International scientific conference on economic and social development, Vol. 2/4, Baku, 2020, 609-616
16. Assymetry in the process of forming and realizing human capital and ways to overcome it. Вопросы Политической Экономии, №1 (25) — М.: Культурная революция, Москва, 2021, с.184-196
17. Миграционный аспект асимметрии в процессе формирования и реализации человеческого капитала. Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetinin Elmi Xəbərləri. İl 10, Cild 10, Bakı, İyul-Sentyabr, 2022, с.124-134



Защита диссертации состоится “17” ноября 2023 года в 14:00 часов на заседании Диссертационного Совета ED 2.10, действующего на базе Азербайджанского Государственного Экономического Университета.

Адрес: AZ 1001, город Баку, ул. Истиглалийат, 6. Азербайджанский Государственный Экономический Университет.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Азербайджанского Государственного Экономического Университета.

Электронная версия автореферата размещена на официальном сайте [www.unec.edu.az](http://www.unec.edu.az).

Автореферат разослан по соответствующим адресам “09” октября 2023 г.

Подписано в печать: 06.10.2023  
Формат бумаги: 60x84 <sup>1/16</sup>.  
Объем: 1 п.л. (42829 символ)  
Тираж: 70.

*“АА – Poligraf” коммерческо-производственное объединение*  
*Для контакта: [capevi@internet.ru](mailto:capevi@internet.ru) / (+99455) 201-2809*