

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ
АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ**

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему

**«ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
АЗЕРБАЙДЖАНЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО
РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ»**

Исмайлова Бясти Орудж кызы

БАКУ – 2021

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ АЗЕРБАЙДЖАНСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ
АЗЕРБАЙДЖАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЦЕНТР МАГИСТРАТУРЫ И ДОКТОРАНТУРЫ**

**Директор Международного Центра
Магистратуры и Докторантуры
д.ф.п.э., доц. Ахмедов Фариз Салех оглы
Подпись _____
“ _____ ” _____ 20__ год**

**МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ на тему
«ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
АЗЕРБАЙДЖАНЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО
РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ»**

Код и название специальности: 060404 «Экономика»

Специализация: Регулирование

Экономики

Группа: 25

**Магистрант:
Исмайлова Бясти Орудж кызы**

_____ **подпись**

**Научный руководитель
к.э.н., доц. Садыгов Мустафа
Маммедсадыг оглы**

_____ **подпись**

**Руководитель программы:
д.ф.э., доц. Гумбатова Сугра
Ингилаб кызы**

_____ **подпись**

**Заведующий кафедрой:
д.э.н., проф., Калбиев Яшар
Атакиши оглы**

_____ **подпись**

БАКУ-2021

Elm andı

Mən, İsmayılova Bəsti Oruc qızı and içirəm ki, “Повышение уровня человеческого капитала в Азербайджане и основные направления его рационального использования” mövzusunda magistr dissertasiyasını elmi əxlaq normalarına və istinad qaydalarına tam riayət etməklə və istifadə etdiyim bütün mənbələri ədəbiyyat siyahısında əks etdirməklə yazmışam.

AZƏRBAYCANDA İNSAN KAPİTALININ SƏVİYYƏSİNİN ARTIRILMASI VƏ ONDAN SƏMƏRƏLİ İSTİFADƏNİN ƏSAS İSTİQAMƏTLƏRİ

XÜLASƏ

Tədqiqatın aktualığı: Mövzunun aktualığı son illərdə insan kapitalının əhəmiyyətinin kəskin artması ilə əlaqədardır. Müasir iqtisadiyyat işçilərə yeni tələblər irəli sürdüyü üçün insan daim biliklərini artırmaq, davamlı təlimlər yolu ilə inkişaf etdirməlidir. Daxili iqtisadiyyatın davamlı iqtisadi artım trayektoriyasına daxil olmasına imkanların yaradılmasında insan kapitalının rolu böyükdür.

Tədqiqatın məqsədi insan kapitalının inkişafı və formalaşmasında əsas qanunauyğunluqları və meylləri müəyyənləşdirmək, eyni zamanda ondan səmərəli istifadənin əsas istiqamətlərini müəyyənləşdirmək, Azərbaycanda insan kapitalının səviyyəsini artırmağın yollarını inkişaf etdirmək üzrə təkliflər verməkdir.

İstifadə olunmuş tədqiqat metodları: Dissertasiya işinin tədqiqatında öyrənilən hadisələrin və nəticələrin sistematik təhlili, induksiya və deduksiya metodları, sistemləşdirmə, müqayisə və təsnifat metodları daxil olmaqla ümumi və xüsusi tədqiqat metodları tətbiq edilmişdir.

Tədqiqatın informasiya bazası: Tədqiqat zamanı statistika komitəsinin son illər üzrə göstəriciləri, Dünya Bankının insan kapitalı ilə bağlı hesabatları, Azərbaycan insan kapitalının formalaşmasını və inkişafını əks etdirən məqalə və internet resurslarından istifadə edilmişdir.

Tədqiqatın məhdudiyyətləri: Tədqiqat zamanı azərbaycanlı yazarlarının insan kapitalına investisiyaları ilə bağlı məqalələrin az olması məhdudiyyət yaratmışdır.

Tədqiqatın elmi yeniliyi və praktiki nəticələri : İnsan kapitalının müasir innovasiyalı iqtisadiyyatının inkişafında və insan kapitalının rəşional istifadəsinə təkliflərin hazırlanması ilə əlaqədardır.

Nəticələrin istifadə olunma biləcəyi sahələr: Dissertasiya işində göstərilən nəticə və təkliflər ölkənin insan kapitalının inkişafında böyük rol oynayan təhsil, elm, səhiyyə və sosial istiqamətlərdə istifadə olunma bilər.

Açar sözlər: insan kapitalı, insan kapitalının inkişafı, insan inkişafı indeksi, investisiya, iqtisadi artım.

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

РЕЗЮМЕ

Актуальность исследования: Переход к информационному обществу привёл к более широкому распространению понятия человеческого капитала. Современная экономика с каждым днём ставит новые требования перед рынком труда, в связи с чем люди для своего развития вынуждены постоянно повышать уровень знаний и накапливать свой человеческий капитал.

Цель исследования: Главной целью диссертационной работы является исследование роли человеческого капитала в инновационной экономике, изучить динамику развития человеческого капитала в Азербайджане, а также факторов влияющих на его развитие и подготовка предложений в этом направлении.

Методы исследования: Для исследования темы диссертационной работы были использованы методы системного анализа данных, методы анализа индукции, анализа и сравнения, а также специальные методы исследования и классификация.

Информационная база исследования: При исследовании работы использовались отчёты Всемирного банка по развитию человеческого капитала, данные Комитета Статистики за последние годы, статьи и публикации о состоянии и динамики развития человеческого капитала, а также соответствующие интернет ресурсы.

Ограничения исследования: Ограничением в исследовании стало мало количество работ и статей, посвящённых инвестициям в человеческий капитал в Азербайджане.

Научная новизна и практические результаты исследования: Определяются значением человеческого капитала в формировании и развитии инновационной экономики и рекомендации по рациональному его использованию.

Сферы применения результатов исследования: В диссертационной работе исследованы основные факторы, которые воздействуют на рост уровня человеческого капитала страны, соответственно и экономический рост. Предложения и пути повышения уровня человеческого капитала могут быть применимы в области образования, науки, здравоохранения и социальной сфере.

Ключевые слова: человеческий капитал, индекс человеческого развития, рост человеческого капитала, инвестиции, экономический рост.

СОКРАЩЕНИЯ

АР	Азербайджанская Республика
АСП	Адресная социальная помощь
ВЭФ	Всемирный Экономический Форум
ГСЗ	Государственная Служба Занятости
ИГК	Индекс глобальной конкурентоспособности
ИКТ	Информационные и коммуникационные технологии
ИЧР	Индекс человеческого развития
ОМС	Обязательное медицинское страхование
ОЭСР	Организация Экономического Сотрудничества и Развития
ПАРТ	Программа активного ранка труда

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	8
I ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	12
1.1. Понятие человеческого капитала, его сущность и виды.....	12
1.2. Этапы развития концепции человеческого капитала.....	18
1.3. Основные методики оценки человеческого капитала.....	23
II ГЛАВА. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	29
2.1. Анализ динамики развития человеческого капитала в Азербайджане.....	29
2.2. Воздействие человеческого капитала на рост конкурентоспособности экономики.....	35
2.3. Инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности.....	40
III ГЛАВА. ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ И РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ.....	49
3.1. Роль образования в формировании человеческого капитала и развитии инновационной экономики.....	49
3.3. Стимулы развития человеческого капитала в Азербайджане.....	57
ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ.....	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	73

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы: Носитель знания - человек. Все экономические события и процессы являются результатом умственного и физического труда человека. Развитие современной экономики, повышение ее конкурентоспособности невозможно без накопления и развития человеческого капитала, поскольку основой трансформации экономической системы в инновационную экономику является человеческий капитал. В связи с этим первостепенное значение имеет уровень развития и эффективность использования человеческого капитала. Актуальность темы обусловлена тем, что значимость человеческого капитала в последние годы резко возросла, так как современная экономика предъявляет новые требования к работникам, поэтому необходимо постоянно накапливать человеческий капитал, развивать за счет непрерывного обучения, которое позволит отечественной экономике выйти на траекторию устойчивого экономического роста. Человеческий капитал и экономический рост тесно взаимосвязаны. Человеческий капитал влияет на экономический рост и может способствовать развитию экономики за счет расширения знаний и навыков ее людей.

На стадии постразвития общества производительные силы человека реализуются в виде человеческого капитала. Человеческий капитал - это совокупность общеобразовательных и специальных знаний, навыков и умений, накопленных одним человеком и сформированных в результате инвестиций, которые целенаправленно используются в определенной сфере общего воспроизводства и способствуют повышению производительности и качества труда. Согласно некоторым интерпретациям, сюда входят состояние здоровья конкретного хозяйствующего субъекта, а также затраты на поиск информации, относящейся к рынку труда и мобильности сотрудников.

Развитие категории «человеческий капитал» позволяет с единой точки зрения изучать многие явления рыночной экономики. В информационном обществе человеку приходится обучаться и развиваться почти всю жизнь. В

результате возникает потребность в системе непрерывного образования, которая адаптируется к быстрым изменениям в информационной среде общества и фокусируется на использовании самых разнообразных и гибких форм обучения и переподготовки. Появление персональных компьютеров, современных систем связи и других современных средств связи позволяет человеку использовать значительную часть научных знаний, накопленных в мире. Формирование человеческого капитала увеличивает доходы, уровень жизни и качество жизни людей, и в то же время является важным фактором повышения производительности труда.

Степень разработанности и изученности проблемы: В работе указаны результаты и предложения по развитию человеческого капитала. Определены стимулы в сферах образования, медицины и социальной защиты, которые поведут за собой рост человеческого потенциала. Рассмотрены как шаги предпринятые за последние годы к стимулированию, также меры и предложения с целью будущего повышения и рационального использования человеческого капитала в Азербайджане.

Цель и задачи исследования: Целью диссертационной работы является выявление основных закономерностей и тенденций развития и формирования человеческого капитала, а также определение основных направлений его рационального использования, разработать и предложить пути повышения уровня человеческого капитала в Азербайджане. В соответствии с поставленной целью, можно выделить следующие задачи:

- определить сущность и содержание понятия человеческого капитала;
- исследование концепции и методологических положений современной теории человеческого капитала;
- исследование этапов развития концепции человеческого капитала;
- анализ методов оценки человеческого капитала и эффективности инвестирования в него;
- исследовать различных аспектов экономики Азербайджана, которые воздействуют на рост человеческого капитала;

- выяснить, какую роль играет человеческий капитал в современной экономике;
- проанализировать современное состояние человеческого капитала в Азербайджане;
- определить пути повышения уровня человеческого капитала в Азербайджане и его рациональное использование;
- определить влияние развития человеческого капитала на повышение конкурентоспособности экономики страны.

Объект и предмет исследования: Объектом исследования диссертационной работы является человеческий капитал, его роль в экономическом росте, предметом же исследования стали факторы и такие области экономики как образование, здравоохранение и социальная сфера, их роль в формировании и развитии человеческого капитала.

Методы исследования: В работе были применены общие и частные методы исследования, в том числе, системный анализ изучаемых явлений и результатов, методы индукции и дедукции, методы систематизации, группировки, сравнения и классификации.

Информационная база исследования: С целью исследования темы диссертационной работы были использованы показатели комитета статистики за последние годы в области образования, здравоохранения и социальном направлении, статьи и публикации о состоянии человеческого капитала в Азербайджане, разработанные на основе отчётов Всемирного Банка, Концепция Развития «Азербайджан – 2020: Взгляд в будущее», публикации Центра Анализа Экономических Реформ и Коммуникаций Азербайджанской Республики, отчёт по «Введению стратегических инвестиций с целью ускорения развития человеческого капитала в Азербайджане», содержащие информацию о динамике развития человеческого капитала, Стратегические Дорожные Карты, кроме того, научноэкономическая литература и соответствующие публикации в газетах, журналах, а также соответствующие интернет ресурсы.

Ограничения в исследовании: Ограничение стало недостаточное количество работ азербайджанских экономистов за последние годы об инвестициях в человеческий капитал.

Научная новизна исследования: Новизна диссертационной работы определяется ролью человеческого капитала в развитии инновационной экономики и подготовка предложений и рекомендаций по развитию и рациональному использованию человеческого капитала.

Практическое значение результатов и сфера применения: Предложения и рекомендации в работе могут применяться для разработки программ в области образования, медицины и социальной помощи для развития человеческого капитала в Азербайджане.

I ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1. Понятие человеческого капитала, его сущность и виды

Категория «человеческий капитал», которая образована сочетанием слов «человек» и «капитал», сами по себе имеющие глубокий смысл, получила очень широкое распространение. Настолько, что большинство стран мира начали строить свою современную экономическую политику в этом направлении.

Человеческий капитал можно определить как совокупность инвестиций в приобретение знаний и умений, которые помогают и могут помочь человеку в полной мере реализовать себя и получить доход в его будущей профессиональной деятельности. Среди неисчерпаемых и постоянно совершенствующихся природных ресурсов, имеющих стратегическое значение в современную эпоху, наибольшее значение и наибольшую ценность имеет человеческий потенциал.

По мере лучшего понимания роли человека в развитии экономики, потребность в глубоком изучении человеческого капитала становилась более значимой, а объем исследований в этой области увеличивались. Человек, его творческие качества и умственные способности, способные преобразовать и изменить окружающий мир, стали занимать центральное место в общественных науках. В условиях радикальных экономических и политических изменений развитие человеческого капитала и эффективное использование этого капитала имеет большое значение, а также это одно из важных направлений активной политики государства.

Человеческий капитал является главной движущей силой производственного процесса, а общественное воспроизводство – это, с точки зрения национальной экономики, возобновление производства и воспроизводство самого человеческого капитала. Данные аспекты всегда привлекали внимание экономистов – теоретиков. Ускоренное развитие

производства, ставшее результатом промышленных переворотов, определённое время оставили в тени роль человеческого капитала, создав мысль преимущества физического капитала в обеспечении экономического роста. Таким образом, длительный период в истории человек и его способности, изучали и оценивали как один из количественных факторов производства.

На протяжении эволюции происхождения самой концепции, экономисты давали разные трактовки понятию человеческого капитала. Ниже указаны наиболее распространённые среди них.

Американский экономист Теодор Шульц, предшественник концепции человеческого капитала в статье «Формирование образовательного капитала», опубликованной в 1960 году, разъяснил основные положения своей теории. Его теория определяет человеческий капитал как совокупную стоимость производительности труда и считал, что человеческий капитал обладает характеристиками, необходимыми для производительного характера, способностью накапливаться и воспроизводиться на обновленной основе. Идеи его продолжил развивать Гери Беккер, который ввёл экономический смысл в словосочетание «человеческий капитал». За эти идеи он был награждён Нобелевской премией по экономике (Корчагин Ю.А., 2016: с.252).

Американский экономист Лестер Карл Туроу под человеческим капиталом понимал способности людей производить товары и услуги. ДЖ.Линдсей и Э.Долан объясняли человеческий капитал, как набор знаний, полученных в процессе образования или через практический опыт (Хмелева Г.А., 2012: с.168). Ф. Нойманн к основным элементам человеческого капитала относит культурно-этнические ценности, образование, трудовые качества и квалификация (Исаев М.И., 2016: с.112).

Среди современных трактовок человеческого капитала можно указать определение ОЭСР: "человеческий капитал – это знания, навыки, компетенции и другие атрибуты, воплощенные в отдельных лицах или группах лиц, приобретенные в течение их жизни и используемые для производства товаров,

услуг или идей в рыночных условиях” (OECD Insights Human Capital, 2007). Также индивидуальный человеческий капитал рассматривается как, навыки и способности отдельных работников, человеческий капитал экономики – совокупный человеческий капитал экономики, который будет определяться национальными образовательными стандартами.

В итоге вышеуказанных определений, в узком смысле “человеческий капитал “относится к группе людей, которые работают или имеют квалификацию для работы в организации, то есть характеризуется как "Рабочая сила".” В более широком понимании «человеческий капитал» - это различные элементы, необходимые для создания адекватного предложения доступной рабочей силы, составляют основу теории человеческого капитала и имеют решающее значение для экономического и социального здоровья народов мира.

Человеческий капитал включает в себя любое человеческое качество или ценность, которые могут повысить экономический выпуск и эффективность производительности. Поскольку это нематериальные активы, которые не могут быть отделены от отдельных работников, их количественная оценка может быть затруднена. Однако они неизменно приводят к повышению экономических показателей. Человеческий капитал может включать такие качества, как:

- Образование;
- Техническое обучение или обучение на рабочем месте;
- Здоровье;
- Психологическое и эмоциональное благополучие;
- Пунктуальность;
- Решение проблем;
- Управление людей;
- Коммуникационные навыки.

Термин «человеческий капитал» стал очень расплывчатым, в связи с широким употреблением. Это в определённой степени усложнило понимание

его содержания. По этой причине прежде чем приступить к классификации и структуризации человеческого капитала, необходимо разграничить такие понятия как, человеческий капитал индивидуума и человеческий капитал общества. К человеческому капиталу индивидуума можно отнести: воспитание образование, здоровье человека, его специфические качества, которые помогают ему осуществлять какую-либо деятельность. Этот капитал носит индивидуальный характер и в большей мере не зависит от других людей. Человеческий капитал общества рассматривается как набор показателей, которыми обладает группа людей или население страны, также и уровень развития этих показателей.

В связи с множеством трактовок понятия человеческого капитала, также существуют разные подходы его классификации. К примеру подход общего и специфического капитала.

- *Общий:* к этому виду человеческого капитала можно отнести знания и навыки, которые несколько разных работодателей считают полезными. Примерами могут служить знания в области бухгалтерского учета, маркетинга или управления персоналом.

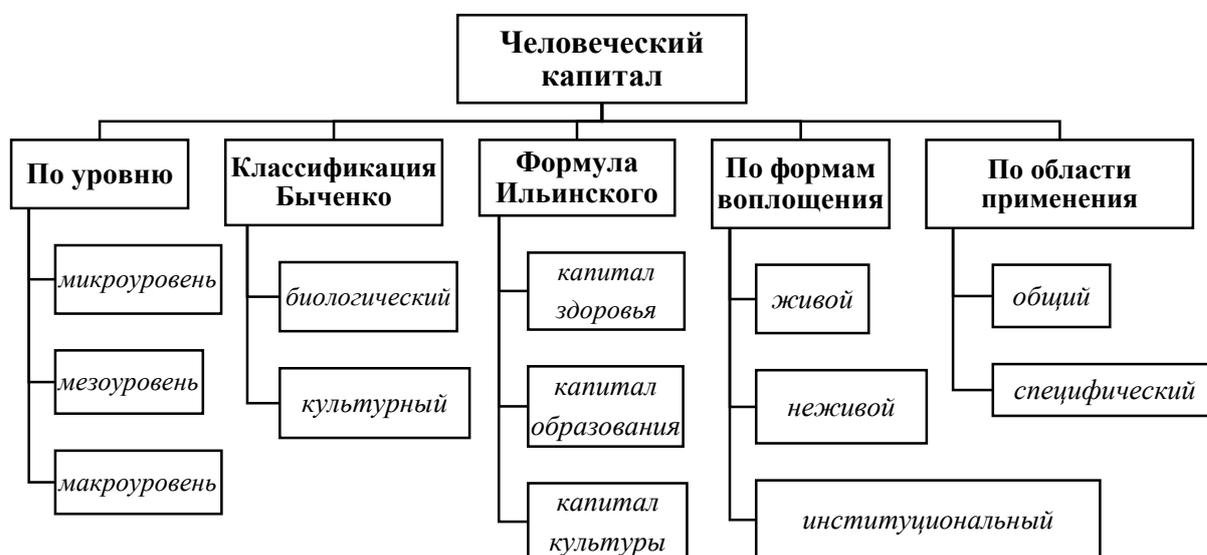
- *Специфический:* навыки, которые могут заинтересовать только одного работодателя. Например компании, которые имеет собственное оборудование, и только люди со специальной подготовкой могут управлять ими. Тем самым только люди имеющие эту квалификацию будут представлять интерес к этим компаниям.

Следующий вид классификации рассматривает человеческий капитал с трёх подуровней: на *микроуровне* рассматриваются индивидуальные способности человека, с точки зрения его личности. Это личные качества человека по применению своего труда и материального капитала, в целях получения максимальной выгоды. Поэтому сравнение человеческого капитала лишь с индивидуальными способностями не целесообразно. Эти способности можно определять капиталом в том случае, если владелец получает выгоду, при этом она должна расти пропорционально развитию способностей. К

субъектам микроуровня можно отнести владельцев различных профессиональных способностей, специалистов высокой квалификации, и в целом людей, способные выделиться среди остальных индивидуумов; на *мезоуровне* человеческий капитал рассматривается на уровне предприятий и организаций. На этом уровне навыки и знания сотрудников организации, её интеллектуальная собственность приравнивается к человеческому капиталу; человеческий капитал на *макроуровне* рассматривается как общие затраты стран мира развитие его населения, образование, культуру, здравоохранения и тд. Эта концепция помогает осознать важность инвестиций в вышеуказанные области для экономического роста страны.

Дополнительная классификация человеческого капитала отображена на схеме:

Рисунок 1: Классификации человеческого капитала



Источник: https://www.kubsu.ru/sites/default/files/users/16232/portfolio/chelovecheskiy_kapital_kursovaaya.docx

Существует ряд специфических характеристик, отличающие человеческий капитал от физического:

1) Физический капитал используется для обозначения нечеловеческих активов компании, таких как заводы и машины, здания, компьютеры, офисные принадлежности и т. д., которые помогают в производстве товаров и услуг.

Напротив, человеческий капитал определяется совокупностью знаний, талантов, навыков и умений, которыми обладает работник или группа работников, работающих в организации.

2) Физический капитал осязаем по своей природе, то есть его можно увидеть и потрогать. В отличие от человеческого капитала, он неосязаем, его можно только испытать.

3) Создание физического капитала - это экономический и технический процесс. И наоборот, формирование человеческого капитала - это социальный процесс, но он также является результатом сознательных решений предпринимателя в этом отношении.

4) Физический капитал может быть продан на рынке напрямую, тогда как человеческий капитал не может быть продан на рынке, а услуги продаются.

5) Физический капитал легко отделить от его владельца. С другой стороны, человеческий капитал неотделим от его обладателя.

6) Физический капитал обычно подвижен, но некоторые ограничения возникают из-за торговых барьеров, налагаемых различными странами. Однако когда речь идет о мобильности человеческого капитала, он не является полностью мобильным между странами, поскольку мобильность ограничена национальностью и культурой.

7) В то время как физический капитал отражается в финансовой отчетности компании, человеческий капитал не отражается в финансовой отчетности.

8) И физический, и человеческий капитал обесцениваются, но причина в другом, в том смысле, что физический капитал обесценивается из-за использования затрат. С другой стороны, человеческий капитал обесценивается из-за фактора старения, но может быть уменьшен в большей степени за счет инвестиций в здравоохранение и образование.

Таким образом, если обобщить выше сказанные характеристики человеческого капитала - это сумма знаний, навыков, опыта и социальных

качеств, необходимые для выполнения работы, чтобы она приносила экономическую ценность и выгоду. Теория человеческого капитала находится в неустойчивом состоянии. С одной стороны она поддерживается и объясняется своими экономическими корнями, с другой стороны своей практической природой. Экономический подход определяет человеческий капитал как фактор производства и импульс, измерить и оценить его. На практике мы берем понятие человеческого капитала как результат полученных знаний и опыта посредством образования и обучения, начиная с школьного образования, а также программное обучение, повышение квалификации, как индивидуально так и на коллективном уровне.

1.2. Этапы развития концепции человеческого капитала

Развитие теории человеческого капитала является сложным процессом, и это развитие в основном связано с общими социальными подъемами. Очевидно, что социальный подъем не возможен без реализации основных целей. Эти цели направлены на обеспечение дорогой и здоровой жизни, получение знаний, их усовершенствование и развитие, а также обеспечение высокого уровня жизни посредством достижения материальных благ. Однако при рассмотрении этих целей учитывается только валовый внутренний продукт, национальное богатство, доходы страны на душу населения. Хотя эти показатели обуславливают социально-экономические отношения, но они полностью и адекватно не определяют человеческий капитал.

Уже в последние десятилетия XX века для решения этой проблемы стало важным проведение экономико-научных исследований, а также с развитием человечества все больше повышается его зависимость не только от экономических показателей, но и от роли людей в развитии общества, их свободе слова и совести, роли в политической деятельности, в управлении государством, до законов равенства людей, защиты от дискриминации по

признакам возраста, пола и национальности. Депривация – это главный фактор, препятствующий развитию человеческого капитала.

Концепция человеческого капитала, если рассматривать её в современном виде возникла не сразу, а является результатом исторического развития мировой экономической и философской мысли. Основы концепции человеческого капитала нашли своё отражение в трудах У.Петти, А.Смита и Д.Рикардо, которые считались основоположниками школы классической экономической теории. Они первыми указали ценность рабочей силы, важную роль человека и его способностей в обеспечение экономического развития и роста богатства страны.

Первые исследования, посвященные важности образования и обучения в экономическом развитии общества, были проведены еще в XVII веке Ульямом Петти. Он оценивал роль человека в увеличении национального богатства выше, чем роль средств труда и других факторов производства (Иванов С.В., 2011: с.55). Далее идеи У.Петти нашли своё отражение и развитие в трудах Адама Смита. Он говорил, что увеличение производительности полезного труда зависит прежде всего от повышения ловкости и умения работника, его навыков и развитых способностей, а затем уже от улучшения машины и инструментов, с помощью которых он работает (Максимова В.Ф., 2004: с.16). Также А.Смит указывал, что именно образование является основным фактором роста богатства страны, и выступал за предоставление возможности получения бесплатного образования всеми людьми. К сожалению идеи экономистов в этот период не получили заслуженной ценности. Современники оценивали человеческий капитал лишь с точки зрения трудовых ресурсов, как один из факторов производства. К. Маркс отмечал, что если на зарождающейся стадии капитализма (мануфактурной) простые инструменты являлись дополнением к умелому работнику, то с развитием машинного производства уже человек в качестве простой рабочей силы стал дополнением к сложной машине. Он обосновал необходимость и важность использования особого

производства и значительных вложений в создании рабочей силы (Иванов С.В., 2011: с.115).

Джон Стюарт Миль в своих работах указывал, что самого человека в отдельности он не рассматривает как богатство. Но творческие качества человека, а также его способности, являются средствами обеспечивающие развитие страны, тем самым их можно ввести в категорию богатства и ценностей, также как инструменты и машины.

Как самостоятельная научная сфера, формирование концепции человеческого капитала относится к 60-ым гг. 20 столетия. Причиной этому стали сложившиеся в этот исторический период социально-экономические процессы.

Во-первых в этот период наблюдается рост внедрений достижений научно-технологического прогресса. В производстве стали применять более усовершенствованные технологии, и для их применения работникам приходилось получать дополнительное обучение и повышать квалификацию, в результате возросла роль человека в производственном процессе.

Во-вторых наибольшая доля в росте стоимости конечного продукта стала приходится на интеллектуальную способность и затраты на сотрудников повышенной квалификации. Место материалоёмких отраслей и его продуктов стали занимать наукоёмкие сферы деятельности.

В-третьих в наиболее развитых странах возросла роль социально-экономических отношений, а также человеческих ценностей.

Основоположник школы научного управления Ф.Тейлор один из первых экономистов, определивший, что для роста производительности любой организации необходимо улучшить условия работы её сотрудников, и между этими понятиями существует прямая зависимость. По мнению Тейлора на повседневную деятельность сотрудников предприятия очень сильно воздействует положительная атмосфера, поэтому создание столовой, зон для развлечения и отдыха, и других объектов социального назначения является очень важным.

Система Тейлора открыла и обосновала новую социальную роль руководителя, который должен превратить "слабых и нерадивых людей в первоклассных работников" (Веснин В.Р., 2012, с.175).

Следующий важный шаг в истории развития человеческого капитала является обоснование в 1920-х гг. со стороны Э.Мэйо школы человеческих отношений. По его идеям группы людей работающих в одном предприятии являются сложными системами, и для достижения успешных результатов необходимо особо внимательно относиться к социальным проблемам коллектива, вопросам мотивации и наличию благоприятной психологической обстановки в организации. В начале с 40-х гг. этого же столетия начали формироваться школы поведенческих наук со стороны. Основателями этой теории считаются Ф.Герцберг, Д.МакГрегор, А.Маслоу и т.д, которые изучали различные аспекты социального взаимодействия, мотивации, характера власти и авторитета, лидерства, коммуникации в организациях, качества трудовой жизни и наличие позитивной профессиональной атмосферы (https://studref.com/644681/menedzhment/povedencheskaya_shkola).

Вопрос о рассмотрении совокупности человеческих возможностей как капитала, стал актуальным в западной науке в 1960-х годах. Теодор Шульц описал образование не как потребительский товар, а как вложение в человеческий капитал. Также он утверждал, что владение человеческим капиталом превышает по важности владение материальным капиталом (Vyacheslav A., Perepelkina E., 2015: p.125). Во времена энергетического кризиса и снижения значимости традиционных промышленных товаров, он увидел возможность заменить количество на качество через образование, а также умножение ресурсов за счет повышения знаний. Примечательно, что Т.Шульц рассмотрел стоимость получения образования только в том случае, если оно дает основу для дальнейшей профессиональной деятельности человека. Любой образовательный процесс Т.В. Шульца считал как вклад в человеческий капитал. Термин «человеческий капитал» сформулированный Т.Шульцом основан на понятии «капитал», тем самым указывая на его

экономические содержание, определяется приобретёнными ценными человеческими качествами может улучшаться за счёт соответствующих инвестиций. В этой трактовке рассматривается как источник удовлетворения потребностей и получения заработка в будущем.

В 80-х годы были продолжены исследования в области эффективности использования специфического человеческого капитала. В частности, всесторонне была проанализирована зависимость между дополнительными инвестициями компаний в образование персонала, динамикой их заработной платы, географической мобильностью работников и эффективности работы персонала на производстве (Shutafan N., 2017: p.156).

Другой представитель «чикагской школы» - Г.С. Беккер также связал появление человеческого капитала с инвестициями в образование, а также другие факторы, которые влияют на физическое, финансовое и эмоциональное благополучие, при этом образование является основным определяющим фактором. Г.С. Беккер и Б.Чизвик исходили из предположения о принятии решений в отношении повышения уровня образования за счет соотношения соответствующих льгот и расходы. Оптимальный уровень образования находится там, где потребность в средствах, которые предназначены для инвестиций в образование, пересекаются с предложением этих средств.

Г.Беккер расширяет понятие: «Человеческий капитал формируется в форме инвестиций в одного человека (долгосрочные капитальные вложения) в форме трудового образования и обучения в сфере производства, здравоохранения, миграции и поиска информации о ценах и доходах» (Vyacheslav A., Perepelkina E., 2015: p.52).

Результатом работ Г.С. Беккера является осознание того факта, что не только индивидуум, но и общество (в виде более высоких темпов роста занятости и экономики в целом) извлекают выгоду из инвестиций в человеческий капитал. Другими словами, образование имеет значительные положительные внешние эффекты, и определенно подчеркивает необходимость государственной поддержки в образовательной сфере.

Впоследствии, в 1977 г., исследования, проведенные представителями «чикагской школы» позволили Г.Р. Боуэну (1977) сформулировать следующее подробное определение человеческого капитала: «Человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которые есть у людей. Их можно использовать в течение определенного периода времени для производства товаров и услуг. Это форма капитала, потому что это источник будущих доходов или удовлетворение будущих потребностей, или и то, и другое вместе. Человеческий капитал, потому что это часть человека». Тем самым, уже в 1970-е гг. Человеческий капитал ввели в научное использование как понятие, признанное рядом ученых.

Таким образом, можно сделать вывод, что термин «человеческий капитал» это научное понятие, и представляет научный интерес как для различных направлений научного исследования в области экономики, так и в исследованиях философии, психологии, финансах. Формирование концепции человеческого капитала происходило в процессе преодоления традиционных взглядов на капитал как на некое однородное явление, с другой стороны, идёт синтез достижений разных школ в этой области. В дальнейшем, исследование теории человеческого капитала определяется тем, что необходимо проводить оценку эффективности инвестиций в этом направлении и методы оценки самого человеческого капитала.

1.3. Основные методики оценки человеческого капитал

Внедрение новых методов и технологий в производство является одним из основополагающих факторов роста конкурентоспособности предприятия и главной фактор способствующий этому росту – человеческий капитал. Наличие профессионалов и высококвалифицированных специалистов в организации повышает устойчивость организаций на рынке. Нет организации более ценной, чем ее сотрудники. Это люди, их знания, опыт, деловые отношения, которые составляют самый ценный актив любой организации. Они обеспечивают её существование, развитие и конкурентное преимущество. Таким образом, стоят вопросы о том, как измерить это значение, что конкретно и каким образом следует измерять, чтобы определить реальную ценность организации. Правильное управление ценностями позволяет правильно их измерить, даёт возможность отслеживать тенденции развития, а также сравнивать организации. Необходимо отметить, что в экономической теории существует множество оценок человеческого капитала, однако не все методы применяются на практике и ни один из них не считается стандартом.

Для определения эффективности отдачи человеческого капитала имеется ряд количественных показателей или метрик. Например, можно рассчитать стоимость текучести кадров, стоимость прогулов, стоимость программ трудовой жизни, стоимость одного найма, время выполнения заказа на заполнение вакансий, коэффициент затрат на персонал, затраты на обучение и тому подобное.

Для начала можно указать методы в основе которых лежит виды производственных затрат. Представим что на подготовку и квалификацию двоих сотрудников одинакового отдела предприятия сделаны равные издержки. Одинаковые затраты не говорят о том, что их производительность и эффективность будет равная. Тем самым они будут иметь разные ценности для компании.

Метод оценки человеческого капитала на основе подсчета затрат на человеческий капитал один из наиболее распространенных и применить этот метод можно двумя путями. Первый путь это прямой метод, который основывается на определении всех издержек, необходимые для формирования человеческого капитала. В этот список входят такие издержки как заработная плата сотрудников, затраты на охрану и повышения качества условий работы, подготовка, обучение и тд.. Положительная часть в применении этого метода его простота, но отрицательным является условность и не точность оценки. Косвенный метод предложил лауреат Нобелевской премии Д.Тобин и сформулировал коэффициент Тобина. Данный коэффициент определяется как отношение рыночной стоимости объекта к стоимости замещения данного объекта. Стоимость замещения – это издержки на формирование и функционирование предприятия с нормальной прибылью. Если это отношение отрицательное, то кадровый потенциал объекта оценки считается низким, тем самым отсутствуют стимулы для инвестирования. В противном случае при положительном значении коэффициента объект оценки обладает высоким кадровым потенциалом и привлечёт инвестиции (Чигоряев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В., 2008: с.56).

Метод определения первоначальных и восстановительных издержек на персонал. В основе этого методы лежит модель Эрика Флэмхольца, которая определяет издержки предприятия на приобретение сотрудников и их замену, с уловием исключения издержек на содержание и развития персонала (Краковская И.Н., 2009: с.41). К первоначальным затратам по этому методу можно отнести издержки на найм и первоначальное обучение сотрудников, а к восстановительным – прямые затраты, которые связаны с оплатами по увольнению и косвенные затраты, например издержки для понижения производительности сотрудника перед увольнением и настроения в коллективе. Недостатком этого метода является неточное определение косвенных затрат.

Метод измерения индивидуальной стоимости работника. Эта модель была предложена учёными Мичиганского университета. Согласно данному методу ценность сотрудника определяется объёмом услуг или реализуемым доходом, который ожидается до прогнозируемого времени ухода сотрудника. Она базируется на понятиях условной и реализуемой стоимостей, то есть ценность сотрудника учитывается на вероятности, что с течением времени он будет продолжать работать на этом же предприятии. Это условие определяет ожидаемая реализуемая стоимость и имеет две составные части: ожидаемой условной стоимости и вероятности продолжения работы на предприятии.

$$PC = UC \times P(O)$$

$$P(T) = 1 - P(O)$$

$$АИТ = UC - PC = PC \times P(T)$$

где: UC и PC — ожидаемые условная и реализуемая стоимости;

- $P(O)$ — вероятность того, что работник останется работать в организации через некоторый промежуток времени;

- $P(T)$ — вероятность ухода работника из организации или показатель текучести;

- АИТ — альтернативные издержки текучести (Кастрлюлина Ю.М., 2012: с.4).

Данный метод определяет стоимость человеческого капитала как вероятностная переменная. То есть сотрудник обладающий высокой производительностью и профессиональной подготовкой не всегда будет полезным и останется работать в одной и той организации.

Метод Сбалансированная Система Показателей «Balanced Score Card» разработанная Р.Капланом и Д.Нортоном помогает оценить эффективность человеческого капитала (Borowski A., Curie M., 2019). Сбалансированная система показателей содержит четыре измерения: финансовые показатели организации, обслуживание её клиентов, внутренние бизнес-процессы и способность учиться и достигать роста. В рамках этих четырех областей менеджерам необходимо определить ключевые показатели эффективности, которые организация должна отслеживать. Финансовый аспект отражает

озабоченность по поводу того, что деятельность организации способствует улучшению краткосрочных и долгосрочных финансовых показателей. Перспектива обслуживания клиентов измеряет то, как клиенты видят организацию, а также удержание клиентов и их удовлетворенность. Индикаторы бизнес-процессов фокусируются на производственной и операционной статистике, такой как выполнение заказа или затраты на заказ. Последний компонент связан с человеческим капиталом - его потенциалом к обучению и росту. Эта перспектива направлена на то, чтобы сосредоточиться на том, насколько хорошо ресурсы и человеческий капитал управляются в интересах компании. Сбалансированная система показателей обеспечивает сбалансированную картину текущей деятельности, а также триггеры для будущей деятельности. Система показателей помогает руководителям привести свои бизнес-подразделения, а также финансовые, физические и человеческие ресурсы в соответствие с общей стратегией фирмы.

Необходимо подчеркнуть, что оценка персонала не должна ограничиваться только человеческим измерением системы показателей. О кадровом профессионале следует судить по всем параметрам системы показателей. Руководители отдела кадров склонны считать, что об их успехе следует судить только по тому, насколько они удовлетворяют потребности сотрудников. Как показывает система показателей, приверженность сотрудников является только одним критерием эффективной работы персонала, и специалисты по персоналу будут нести ответственность за все аспекты, как и другие менеджеры.

Метод «Бенчмаркинга». Бенчмаркинг предполагает, что сотрудники изучают и перенимают так называемые “лучшие практики”, сравнивая свою практику управления человеческим капиталом с практикой других (более успешных) организаций. Бенчмаркинг по существу предполагает, что сотрудники изучают практику, применяемую в конкурирующих фирмах, и оценивают свою собственную практику с помощью собранных таким образом данных. Помимо оценки собственных кадровых практик, бенчмаркинг

позволяет руководителям учиться у других фирм и принимать эффективные кадровые стратегии. Кроме того, бенчмаркинг может помочь создать и инициировать потребность в изменениях, поскольку он определяет, что организация должна сделать для улучшения по сравнению со стратегией управления персоналом в других компаниях.

Бенчмаркинг включает в себя семь последовательных шагов:

Сравнительный метод оценки человеческого капитала базируется на сравнениях предприятия с его аналогами на рынке. В качестве объектов сравнения могут служить организации у которых управленческая структура близка к идеальной модели, компании о человеческом потенциале которых можно получить информацию, кадровая структура которых является преуспевающей. Главная сущность данного подхода определить различные черты с аналогами, обосновать необходимые изменения и значение этих корректировок.

Метод оценки человеческого капитала по виду получаемых доходов также наиболее распространённый в применении метод, определяет человеческий капитал как экономический эффект от его использования, степень участия человеческого капитала в общем доходе организации. При этом человеческий капитал может определяться не только как внутренние сотрудники, но и постоянные покупатели товаров и услуг, предлагаемые организацией.

Человеческий капитал играет решающую роль в процессе роста, оказывает позитивные внешние эффекты, такие как повышение самореализации, наслаждение и развитие индивидуальных способностей,

сокращение бедности и преступности, а также более широкое участие в жизни общества и в социальных и политических делах. Однако влияние человеческого капитала на экономический рост не получило эмпирического подтверждения. Отсутствие эмпирического консенсуса возникает потому, что подходы к оценке человеческого капитала опираются на прочную теоретическую основу, но ни один из них не лишён недостатков. Каждый

подход более или менее подвержен двум типам погрешности измерения: не отражает адекватно ключевые элементы человеческого капитала, а данные по этому показателю являются некачественными. Поэтому правильная оценка человеческого капитала остается сложной задачей. В дополнение к этому нужно указать, что человеческий капитал включает в себя множество факторов, его содержание следует подвергать не только количественной, но и качественной оценке.

II ГЛАВА. РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

2.1 Анализ динамики развития человеческого капитала в Азербайджане

В современный период уровень и темпы развития как отдельных предприятий, так и общества в целом определяются человеческим капиталом. Сегодня те страны мира, которые высоко ценят свое население, считаются наиболее развитыми. Программа "цели развития тысячелетия", принятая ООН в 2000 году, определила 8 приоритетных целей для обеспечения дальнейшего устойчивого развития, многие из которых напрямую связаны с устойчивым развитием человеческого капитала. Именно поэтому развитие человеческого капитала уже стало приоритетным вопросом для большинства стран мира, в том числе Азербайджан.

В настоящее время в Азербайджане и во всем мире уделяется особое внимание формированию, укреплению и развитию человеческого капитала, ставшего важнейшим социокультурным фактором современной экономики. В этом смысле осуществляемые в нашей стране социально-экономические реформы направлены на повышение благосостояния каждого гражданина Азербайджана. Как подчеркнул Президент Ильхам Алиев, человеческий фактор, улучшение социально-экономического благосостояния граждан страны, вхождение нашей страны в число высокоразвитых стран являются главными целями осуществляемых многоплановых реформ.

В этом смысле важным приоритетом является стратегия разработки и реализации социально-ориентированной политики, позволяющей повысить конкурентоспособность экономических субъектов. Все это находит свое полное отражение в государственных программах, стратегических концепциях, охватывающих соответствующие сферы деятельности.

Прежде чем рассмотреть динамику развития факторов, оказывающих воздействие на человеческий капитал, рассмотрим общие расходы в равные сферы из государственного бюджета Азербайджана:

Таблица 1: Расходы из государственного бюджета для развития человеческого капитала на 2020 год

Расходы	Сумма (манат)
Наука	193 662 887, 0
Образование	3 155 797 681, 0
Здравоохранение	1 369 011 949, 0
Культура, СМИ и спорт	441 921 500, 0

Источник: <https://www.stat.gov.az/source/finance/>

Уровень образования населения это один из факторов, которых сильно влияет на рост человеческого капитала в стране. В Азербайджане приняты очень важные меры в направлении устойчивого развития человеческого капитала. Общенациональный лидер нашего народа Гейдар Алиев внес большой вклад в поднятия на высокий уровень развития образования и науки в нашей стране. Если в 1969 году за пределы республики было отправлено 47 студентов по 244 специальностям, то в 1980 году эта цифра была доведена до 1400 человек. В соответствии с распоряжениями, подписанными президентом страны Ильхамом Алиевым, в целях развития образования и в настоящее время реализуются государственные программы. В качестве примера можно привести «Государственную программу обучения Азербайджанской молодежи за рубежом в 2007-2015 годах», «Программу обеспечения общеобразовательных школ Азербайджанской Республики ИКТ (2005-2007 гг.)», «Государственную программу информатизации системы образования в Азербайджанской Республике в 2008-2012 годах". В то же время, распоряжение Президента страны о создании Фонда Развития Науки при Президенте Азербайджанской Республики в 2009 году также является примером.

Рассмотрим изменения в образовательном уровне населения Азербайджана. Президент Ильхам Алиев неоднократно отмечал, что главная цель проводимой правительством Азербайджана политики заключается в превращении нефти – «черного золота» в человеческий капитал: «нам удалось превратить нашу нефть, то есть «черное золото», в человеческий капитал. В результате активной политики в области политических и экономических реформ и энергетической политики за последние годы нам удалось поднять экономический рост до уровня 96%. За этот период, в основном, благодаря политике экономических реформ и энергетической стратегии, мы стали самой быстрорастущей страной в мире».

Сегодня, формируя фонд человеческого капитала, Азербайджан может добиться обеспечения государственного и частного секторов кадрами, освоившими самые современные знания и технологии. В нашей республике для этого имеются большие потенциальные резервы.

Профессиональная, молодая кадровая армия Азербайджана, как в пределах республики, так и в престижных научных и образовательных учреждениях зарубежных государств, способствует широкому проникновению в нашу страну научно-технического и культурного прогресса современного мира. Эти молодые люди, которые приобретают новые, современные технологии управления, могут считаться золотым фондом нашей страны с точки зрения укрепления существующего потенциала развития.

Наряду с тем, что в исследовании отмечается, что качество и актуальность образования в Азербайджане ниже ожидаемого, особое внимание уделяется неравенству, наблюдаемому в этой области. Так, согласно результатам исследования PIRLS, проведенного в 2016 году, Азербайджан является страной с наибольшим разрывом между студентами, показавшими высокие и низкие результаты, среди стран Европы и Центральной Азии (АМА). Согласно результатам исследования, учащиеся из богатых семей показали на 96 баллов выше по 700-балльной системе по сравнению с учащимися из бедных семей. Эта разница оценивается в три учебных года.

Результаты учащихся, обучающихся в городах, были на 48 баллов выше, чем у учащихся, обучающихся в сельской местности.

Еще одним важным моментом является то, что Азербайджан имеет один из самых низких результатов среди соседних стран по привлечению в дошкольные и высшие учебные заведения. В показателях статистического комитета также отмечается, что в настоящее время в Азербайджане на каждые 1000 человек населения в возрасте 15 лет и старше приходится 134 человека с высшим образованием. Это почти в два раза ниже показателей как стран региона, так и среднего показателя по странам мира. В документе под названием "Государственная стратегия развития образования в Азербайджанской Республике", подготовленном правительством, отмечается, что состав выпускников высших учебных заведений не соответствует потребностям экономики, и в частном секторе возникла проблема нехватки квалифицированной рабочей силы.

Что касается вовлечения в дошкольное образование, следует отметить, что эта проблема еще более остро проявляется в городе Баку и регионах. Так, в городе Баку из примерно 200 тысяч детей в возрасте до 6 лет в дошкольные образовательные учреждения были привлечены 46 тысяч, то есть около 23%, в то время как в других регионах из примерно 720 тысяч детей в возрасте до 6 лет 73 тысячи, то есть около 10%, были привлечены к дошкольному образованию. В связи с этим уровень охвата дошкольным образованием в регионах более чем в два раза ниже, чем в столице Баку.

Еще один аспект индекса человеческого развития в Азербайджане, который считается слабым с точки зрения образования, заключается в том, что высшие учебные заведения, обычно выступающие в качестве стимула для исследований и инноваций в других странах, не имеют сильной связи с экономикой и имеют очень маленький потенциал для стимулирования развития предпринимательства и бизнеса. В исследовании отмечается, что одной из причин возникновения этой ситуации является то, что Азербайджан является страной, которая с точки зрения населения выделяет меньше всего

средств на исследования и разработки, чем страны такого же размера. Так, в Азербайджане всего 0,2 процента ВВП расходуется на направления, связанные с исследованиями и разработками, с другой стороны, ограниченные возможности конкурентного финансирования также являются одной из причин, препятствующих развитию сектора.

Еще одним интересным показателем, который выявило исследование, является определение того, что 78.6% расходов на здравоохранение в стране финансируются за счет собственных средств населения. Принимая во внимание, что Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) рекомендует, чтобы этот показатель был в пределах 20%. В связи с этим следует отметить, что построение эффективной системы управления в системе здравоохранения и создание условий для выявления заболеваний на ранней стадии может внести существенный вклад не только в повышение результатов здравоохранения, но и в сокращение расходов населения.

Как и в случае с образованием, существуют различия в показателях здоровья в зависимости от уровня дохода. Так, только 16% детей, рожденных в семьях, принадлежащих к 20%-ой группе населения с самым высоким уровнем дохода, имеют низкий рост, тогда как 33% детей в семьях, принадлежащих к 20%-ой группе населения с самым низким уровнем дохода, имеют низкий рост.

Наряду с уровнем доходов, существуют значительные различия между Баку и регионами по уровню обеспечения медицинскими услугами. Хотя в Баку число квалифицированных врачей на 10 000 населения составляет 92, в части городов республиканского подчинения и во всех других регионах, за исключением Газахского, Бардинского районов, этот показатель составляет менее 20, что почти в 5 раз ниже, чем в столице.

Оценивая деятельность, связанную с социальной защитой и трудом в Азербайджане, в исследовании отмечается, что «с начала 2000-х годов Азербайджан достиг выдающихся успехов в области сокращения бедности в результате высоких темпов экономического роста, увеличения занятости и

пенсионных отчислений. Однако вопросы политики в сфере социальной защиты и труда ограничивают потенциал экономического роста Азербайджана. Несмотря на значительное и постепенное снижение уровня бедности, значительная часть населения подвержена шокам, а также существуют большие различия между показателями географического положения. Вместе с тем, несмотря на то, что Азербайджан добился значительных успехов в улучшении бизнес-среды, ограниченный доступ к прибыльному финансированию для малых и средних предприятий, ограничительные торговые правила и отсутствие хорошего управления препятствуют развитию компаний и созданию рабочих мест. Участие молодежи и женщин на рынке труда также очень низкое, что означает, что Азербайджан не использует весь потенциал рабочей силы.

Таблица 2: Расходы государственного бюджета в области здравоохранения, социальной защиты и социальной безопасности на 2020 год

	Млн. Манат	Отношение в ВВП
Всего	24, 425.6	29.9
Здравоохранения	873.6	1.1
Социальная защита	2,243.1	2.7
Социальная безопасность	37.9	0.1

Источник: <https://www.stat.gov.az/source/healthcare/>

В настоящее время Азербайджан переживает переломный момент. Инвестиции в человеческий капитал могут быть одним из способов уменьшения неравенства возможностей, стабилизации спроса во время экономических потрясений, непрерывного потребления и защиты уязвимых людей во время структурных изменений. Решение инвестировать в качественное здравоохранение, возможности обучения, социальную защиту и доступ к вмешательствам на рынке труда определит их конкурентоспособность на мировом рынке.

2.2. Воздействие человеческого капитала на повышение конкурентоспособности экономики страны

Здесь необходимо обратить внимание на ряд важных факторов, обуславливающих человеческий фактор. Следует иметь в виду, что для достижения успеха важно целенаправленное сосредоточение сил и выбор правильной стратегии. Практика показывает, что при особом внимании к человеческому фактору организации, осуществляющие комплексное планирование и управление, работают более успешно, получая больше, по сравнению со средней прибылью в соответствующей сфере деятельности. Это отвечает стратегическим интересам как государства, так и общества.

Правильно проведенная политика использования человеческих ресурсов в стране может привести к увеличению производительности труда и росту доходов по всей стране. Именно благодаря этому в последнее время эффективное и правильное использование человеческих ресурсов это одно из главных требований во всех общественно-экономических системах Азербайджана.

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 актуальны 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 возможности образования, динамика миграции рабочей силы, наличие рабочих мест, необходимых по квалификации, и политика государства в отношении социального обеспечения и поддержки культурного развития населения.

В современном обществе экономические и социальные изменения, вызванные развитием науки и техники, нашли отражение в относительной значимости экономических ресурсов – физических, финансовых, человеческих и других интеллектуальных. Этот сдвиг от материальных к нематериальным ресурсам в процессе создания стоимости был особенно подчеркнут в начале 21-го века. Технический прогресс проложил путь к более

широкому использованию нематериальных ресурсов, особенно знаний, в производственном процессе. Как только знания стали основным источником экономического роста и развития, индустриальная экономика была заменена экономикой знаний. Таким образом, знания, инновации и создание сетей стали фундаментальными элементами инфраструктуры, необходимой для процветания новой экономики знаний.

В отличие от материальных ресурсов, характеризующихся уменьшающейся отдачей, интеллектуальные ресурсы характеризуются возрастающей отдачей и, таким образом, являются постоянным источником конкурентоспособности, эффективности предприятий и процветания национальных экономик. Интеллектуальный капитал представляет собой знания, которые могут быть превращены в прибыль.

Эффективность экономической политики, осуществляемой государством в рыночных условиях зависит от существующей социально-экономической структуры общества, существенно зависит от его качественных характеристик. Странах с высоким уровнем человеческого капитала, социально-экономические реформы осуществляются более успешно.

Человек является не только индивидуальным и социальным существом, но и неотъемлемой частью общества. Благодаря высокому уровню человеческого капитала, экономика Германии и Япония, почти разрушенная во время Второй мировой войны, за короткий промежуток времени восстановили свое положение, и добились высоких темпов развития.

Фактически, знания изучаются, приобретаются, развиваются и используются людьми, которые в частности работают в предприятие. Собственно, в основе конкурентоспособности фирмы лежит ее способность развиваться, обеспечивать и интегрировать коллективные и индивидуальные специальные знания с целью выработки определенных навыков, возможности и инновации, а значит, производительность, ценимые потребителями.

Способность предприятий конкурировать на высококонкурентных рынках зависит от квалификации их сотрудников, накопление знаний и

умений. Нет сомнений в том, что сотрудник должен идентифицировать новые возможности, мыслить и действовать новаторски, исследовать и открывать новые пути роста, развивать возможности и использовать их постоянно. Другими словами, сотрудник необходим для решения сегодняшних проблем и подготовиться к неопределенному будущему. Все вышеупомянутые задачи и действия требуют значительных знаний, так так важно признать, что сотрудники предприятий являются создателями, владельцами и пользователями этого вида знаний, который является наиболее ценным ресурсом предприятия.

Технология производства интеллектуального капитала и продуктов из него определяет характер и темп обновления, а затем ключ к рынку выступает фактором конкурентного преимущества.

Каждый год на протяжении почти четырех десятилетий ВЭФ публикует Отчет о глобальной конкурентоспособности, в котором отслеживались прогресс различных факторов и институтов значительный для экономического развития и конкурентоспособности, а также позволил провести сравнительный анализ стран в отношении конкурентоспособности. GCI - это сводный индекс, включающий двенадцать конкурентоспособных столпы, сгруппированные по трем субиндексам: Основные требования (институты, инфраструктура, макроэкономическая среда, здравоохранение и начальное образование), средства повышения эффективности (высшее образование и обучение, эффективность товарного рынка, эффективность рынка труда, развитие финансового рынка, технологическая готовность, размер рынка), а также факторы инноваций и сложности (сложность бизнеса, инновации) GCI - принимает значения от 1 (худший результат) до 7 (лучший результат).

Между человеческим капиталом и экономическим ростом существует тесная взаимосвязь. Поскольку люди обладают разнообразным набором навыков и знаний, человеческий капитал, безусловно, может способствовать развитию экономики. Эту взаимосвязь можно измерить по тому, сколько инвестиций вкладывается в образование людей.

Некоторые правительства признают, что эта связь между человеческим капиталом и экономикой существует, и поэтому они предоставляют высшее образование за небольшую плату или бесплатно. Люди, которые участвуют в рабочей силе и имеют высшее образование, часто будут иметь более высокую зарплату, а это значит, что они смогут больше тратить.

Влияние образования и профессиональной подготовки на макроэкономические показатели были предметом значительного анализа и измерений в последние десятилетия. Попытки определить точный вклад человеческого капитала в рост породил больше теорий, чем согласованных выводов.

Человеческий капитал играет решающую роль в повышении производительности труда, в устойчивом экономическом росте, в повышении конкурентоспособности производственного сектора и сектора услуг, а также в интеграции страны в мировой рынок. Для достижения этой цели требуется повышение качества образования на всех уровнях, знаний и навыков сотрудников посредством обучения, обеспечение преемственности в развитии навыков квалифицированного персонала, адаптация обучения к требованиям рынка труда, исследование компаний и стимулирование инвестиций в области. Основываясь на этом, эта цель будет реализована в направлении экономических преобразований в Азербайджане как неотъемлемая часть реформ: меры по повышению преемственности в развитии человеческого капитала, повышение производительности труда и экономическое развитие знаний. Их реализация будет обеспечена на двух уровнях

- 1) улучшение качества образования на всех уровнях для формирования и развития человеческого капитала;
- 2) стимулирование инвестиций в развитие человеческого капитала для обеспечения роста производительности труда.

Индекс глобальной конкурентоспособности (GCI) - это проект Всемирного экономического форума (ВЭФ), созданный для анализа экономических основ почти всех стран с целью оценки

конкурентоспособности каждой страны для достижения устойчивой экономической производительности, роста и процветания.

GCI - это составной индекс, рассчитываемый путем усреднения баллов для данных в рамках 12 «показателей» экономической конкурентоспособности, которые указаны в на рисунке:

Рисунок 2: Элементы Индекса глобальной конкурентоспособности
Индекс Глобальной Конкурентоспособности (GCI)

Индекс Глобальной Конкурентоспособности (GCI)	
Качество институтов	Качество рынка товаров и услуг
Инфраструктура	Качество рынка труда
Макроэкономическое развитие	Развитие финансового рынка
Здоровье и начальное образование	Объем внутреннего рынка
Высшее образование и профессиональная подготовка	Уровень конкурентоспособности предприятий
Уровень технологического развития	Инновационный потенциал

Источник: World Economic Forum, The global competitiveness report 2019.

Важность человеческого капитала для экономического роста и конкурентоспособность была хорошо обоснована в теории. Многие эмпирические исследования показывают положительное влияние развития человеческого капитала на экономический рост и конкурентоспособность в разных странах.

2.3. Инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности

Инвестиции в человеческий капитал ориентированы на развитие знания и навыков рабочих. Экономические субъекты инвестируют в человеческий капитал, когда они ожидают будущих выгод. Инвестиции в человеческий капитал реализуются как инвестиции в образование и экономический рост обучение. Образование - это процесс целенаправленного посредничества, активное приобретение знаний, практического опыта, создание интереса и отношений. Образование и обучение в настоящее время считаются одними из основных факторов восстановления экономики, способствуют экономическому росту и развитию, а значит, росту благосостояния людей и международной конкурентоспособности.

Интенсивное техническое развитие приносит новые открытия, новые и быстро меняющиеся технологии, новый акцент на технический уровень, качество услуг, ориентированное в первую очередь на клиента и его потребности. Все это требует постоянное совершенствование и расширение знаний, навыков, формирования профессиональных навыков сотрудников.

Расходы на образование направленные на достижение, поддержание и расширение диапазона навыков и способностей людей считается инвестицией, потому что они вносят вклад в размер продукции в будущее. Эти инвестиции представляют собой форму увеличения ценности человеческого капитала как одного из факторов производства. Инвестиции позволяют создавать сильную и гибкую рабочую силу возможность гибко и быстро реагировать на изменения, которые связаны с процессом глобализации и переходом к информационному обществу.

Определяющими факторами инвестиций в человеческий капитал являются заработная плата, величие фирм, характер отрасли, рост населения, экономический уровень, тип образования, финансовое положение хозяйствующих субъектов.

Экономические субъекты инвестируют в человеческий капитал (или в образование), когда выгоды превышают затраты на образовательную

деятельность. Есть некоторые ценности и преимущества инвестиций в образование. *Ценность*: прямые затраты - здания, книги, учебные материалы, заработная плата учителей, проезд, проживание; альтернативные издержки - потерянный доход сотрудников и студенты. *Преимущества*: индивидуальные преимущества - рост реальной заработной платы, выгодное положение на рынке труда, удовольствие от образования; преимущества фирмы - рост производства, услуг, качества, рабочей силы, продуктивность; снижение затрат; другие новинки, высокое качество отношений с клиентами, рост конкурентоспособности на рынке, более короткое время обработки, сокращение сверхурочных, улучшение уровни навыков. Польза для общества - рост уровня знаний населения, эффективность экономики, регионы развития, экономический рост, повышение уровня жизни.

Фирмы и экономика работают в новых глобальных экономических условиях. В настоящее время произошли масштабные изменения. “Инновации меняют стиль трудовой жизни, подчеркивают важность образования, творчества, общения и сотрудничества” (Chodasova Z., 2008; p.192).

Деньги, потраченные частными лицами, компаниями и правительствами на обучение и образование, а также время, затрачиваемое участниками на курсы, исследования, выступают главными факторами формирования человеческого капитала.

Предприятия все больше осознают, что правильные вложения в человеческие ресурсы могут существенно повлиять на их производительность, что, конечно, также влияет на их конкурентоспособность. Постоянная адаптация к изменяющимся рыночным условиям привлекает предприятия вкладывать свою энергию и финансы в персонал за счет повышения их компетенции. Компании улучшают свои человеческие ресурсы и, следовательно, увеличивают свои психологические и профессиональные активы, инвестируя в человеческий потенциал людей, улучшая их навыки и компетенции. Существуют различные способы инвестирования в человеческие ресурсы. Компании могут инвестировать в общий человеческий

капитал, который представляет собой вложение в специальную или общую подготовку, позволяющую приобретать общие знания, которые можно использовать в различных компаниях. Это приводит к более высокому ожидаемому возврату инвестиций в будущем. Второй вариант инвестиций в человеческие ресурсы - это вложения в конкретный человеческий капитал. В частности, это инвестирование в развитие определенных компетенций и навыков для конкретной работы. Эта форма инвестиций менее рискованна с точки зрения текучести кадров, поскольку использование конкретных знаний с меньшей вероятностью будет использоваться в других компаниях.

Расходы на рост качества человеческого потенциала занимают одно из важнейших мест в повышении уровня интеллекта общества. Повышение качества человеческого потенциала способствует устойчивому экономическому росту за счет наращивания человеческого капитала и обеспечение безопасности страны.

Существуют и другие формы, с помощью которых компания может инвестировать в человеческие ресурсы, например, путем улучшения условий труда за счет использования более эффективных и инновационных средств защиты и инструментов. Второй путь - улучшить состояние здоровья сотрудников с помощью качественной социальной программы. Третьей формой инвестиций в человеческие ресурсы может быть улучшение и расширение деловых навыков, компетенций и способностей, достигаемых за счет высококачественного корпоративного образования.

Все вышеупомянутые формы инвестиций в человеческие ресурсы направлены на общее развитие людей, а также на приобретение им новых навыков, компетенций и способностей, а также на изменение поведения и отношения людей к компании и ее целям.

При инвестировании в человеческий капитал предприятие должно обращать внимание на критерии, используемые для инвестиций в основной капитал, учитывая также особенности и факторы, влияющие на общий инвестиционный процесс. При рассмотрении философии стратегического

планирования в человеческих ресурсах необходимо принимать во внимание два критерия: во-первых, осуществимость инвестиций, которая отвечает на фундаментальные вопросы о наличии необходимых ресурсов, эффективности, временном коэффициенте, размере инвестированного капитала и т.д.

С ростом объема и качества человеческого капитала, растёт и его продуктивность. Продуктивность человеческого капитала оценивается с помощью предельного продукта в денежном выражении. При оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал используется тот же инструментарий, что и для оценки отдачи реальных инвестиций.

Инвестиции в человеческий капитал приносят выгоду отдельным лицам, предприятиям и обществу. Эти выгоды могут иметь экономический характер и накапливаться в виде дополнительного заработка, производительности или экономического роста. Инвестиции в человеческий капитал может также привести к широкому спектру неэкономических выгод, включая большую социальную сплоченность, снижение преступности и улучшение здоровья. Широко распространенное признание преимуществ образования и других формы обучения не должны побуждать правительства и других лиц к инвестированию без разбора в человеческом капитале. При развертывании ограниченных ресурсов им необходимо знать, какие формы инвестиций обеспечивают наилучшее соотношение цены и качества. Чтобы рассчитать экономическую отдачу, стоимость инвестиций следует рассматривать вместе со стоимостью будущей льготы - «со скидкой» с учетом их отсрочки.

Сложность расчета нормы прибыли на инвестиции в человеческий капитал заключается в том, что даже несмотря на то, что некоторые затраты могут быть идентифицированы, трудно приписать, количественно оценить и оценить полученные в результате выгоды по двум основным причинам. Во-первых, в то время как средняя выгода для физических лиц в виде увеличения заработка и перспективы трудоустройства часто ясны, не всегда так просто количественно оценить выгоды для общества – при этом важно учитывать, что стоимость инвестиций в значительной степени покрываются за счет

государственных денег. Во-вторых, легче посмотреть на относительные перспективы в среднем человека, с определенным уровнем начального образования, чем делать то же самое в соответствии с дальнейшими инвестициями в течение жизненного цикла, потому что такие вложения более неоднородны по своей природе.

Предприятия вкладывают значительные средства в развитие своих рабочих в надежде, что производственный потенциал будет увеличен. Большинство аналитиков согласны с тем, что инвестиции предприятий в обучение необходимы для увеличения продуктивности и поддержания конкурентоспособности. Прибыль от корпоративных обучений можно рассматривать как с точки зрения человеческого капитала, принадлежащего отдельным лицам, так и общей производительности предприятия. Однако может быть трудно показать прямые связи между отдельными эпизодами инвестирования и конкретным повышением производительности, и еще сложнее агрегировать эффекты таких инвестиций для расчета их общего влияния на производство или прибыль.

Несмотря на множество сложных взаимосвязанных факторов, лежащих в основе экономического роста, доказательства указывают на положительную взаимосвязь между расходами на образование и макроэкономические показатели. Но механизмы, создающие это влияние, а значит, и наиболее эффективные виды инвестиций в человеческий капитал, остаются малоизученными. Наиболее существенный вывод заключается в том, что высшее образование представляет собой относительно высокую стоимость для налогоплательщика (на одного студента), но, по всей видимости, приносят относительно высокую пользу выпускникам вузов.

Инвестирование в человеческий капитал всегда связано с преследованием инвестором определенных целей и выгод как для себя, так и для третьих лиц. Так, для работника это повышение уровня доходов, качества жизни, большее удовлетворение от работы, улучшение условий труда, рост самоуважения. Для работодателя это повышение производительности,

сокращение потерь рабочего времени и рост эффективности производства, что в конечном итоге способствует повышению конкурентоспособности фирмы. Для государства это повышение благосостояния и экономической активности граждан, а также рост валового дохода.

Когда человек вкладывает средства в развитие своих способностей, он тем самым увеличивает размер человеческого капитала. Инвестиции в людей, капитальные вложения реализуются на фоне увеличения будущих доходов. Все виды расходов реализованные в денежной форме, направленные на увеличение выручки от человеческой деятельности, могут быть оценены как инвестиции в человеческий капитал. Дж. Маккулох отметил, что есть большое сходство обычного с человеческим капиталом - инвестиции в человеческий капитал - это будущее человека, они должны приносить ему пожизненный доход, одновременно с рыночными процентными ставками должен обеспечиваться нормальный уровень дохода.

Подход К. Мак. Коннелла и С. Брю заключается в следующем: «Инвестиции в человеческий капитал - любая деятельность, связанная с повышением квалификации и способностей сотрудника и повышением его производительности. Эти затраты, которые помогают повысить производительность, могут рассматриваться как инвестиции, или текущие затраты и расходы будут многократно компенсированы увеличением доходов в будущем. Они конкретизируют эти вложения в 3-х направлениях:

1) Расходы на образование - расходы на общее и специальное образование, расходы на формальное и неформальное образование, расходы на обучение и переподготовку;

2) Расходы на здравоохранение - профилактика заболеваний, медицинское обслуживание, диета, затраты на улучшение жилищных условий;

3) Затраты на мобильность рабочей силы – это ожидаемые затраты перехода от одного сотрудника к другому, переводом из области с малой зарплатой в область с большей зарплатой.

Инвестирование в человеческий капитал связано с процессами поддержания развития живого человека, формирование и повышение умений и навыков, работоспособности, необходимого уровня здоровья. С этой точки зрения оно имеет ряд отличительных особенностей от обычного инвестирования:

1. Возврат вложенного капитала лицу, являющемуся владельцем этого капитала, зависит от долговечности, от продолжительности срока его работоспособности. Чем раньше будут сделаны вложения, тем быстрее начинается его возврат.

2. Человеческий капитал имеет способность накапливать и расти. Накопление человеческого капитала осуществляется во время постоянного процесса профессионального обучения, воспитания и накопления производственного опыта. Если этот процесс осуществляется непрерывно, его качественные характеристики дополнительно улучшаются и совершенствуются.

3. Способность приносить доход от накопления человеческого капитала, в соответствии с уровнем накопления этого капитала, ограничивается возрастом активного труда, с периодом активной трудовой деятельности. Ограничивается до предела, а затем резко уменьшается.

4. В процессах формирования и развития человеческого капитала улучшаются и растут качественные характеристики не только собственника человеческого капитала, т.е. сотрудников, которые проходят обучение, но и те, кто его проводят. В результате расширяются возможности увеличения доходов как для первых, так и для вторых.

5. Нельзя считать все вложения в человеческий капитал целесообразными и эффективными. Например, вложения в преступную деятельность не считаются вложениями в человеческий капитал, и они вредны для общества.

6. Инвестиции в человеческий капитал охарактеризованы с историческими, культурными и национальными особенностями. Например,

выбор любой профессии или уровня образования может осуществляться в зависимости от традиций семьи, поколения.

7. Эти инвестиции могут быть полезны как для отдельного человека, так и для общества в целом.

8. Инвестиции в образование и здоровье человека имеют высокую силу воздействия. Повышение уровня общего и специального образования приводят повышению уровня знаний и резервов формирующего человеческого капитала, это увеличивает качество и объем капитала. Ориентация инвестиций в высшее образование помогает формировать высококвалифицированных специалистов, что в свою очередь ускоряет экономический рост.

Инвестиции в человеческий капитал - это не только стоимость, образования, но и Также включены средства, инвестированные в фундаментальные научные исследования. Потому что развитие науки служит только запоминанию новых приемов и технологий в процессе интеллектуальные знания не формируются, инновации не создаются, но и ученые, происходит накопление человеческого капитала строителями.

III ГЛАВА. ПОЛИТИКА РАЗВИТИЯ И РАЦИОНАЛЬНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АЗЕРБАЙДЖАНЕ

3.1. Роль образования в формировании человеческого капитала и развитии инновационной экономики

Одним из важных аспектов устойчивого экономического развития Азербайджана является человеческий капитал и расширение возможностей для развития человеческого потенциала в целом. Темпы экономического роста определяются стремительным прогрессом инновационных процессов, и это, в свою очередь зависит некоторых от факторов. К этим факторам относятся развитие приоритетных направлений науки и технологий, инновационную направленность сотрудников на всех уровнях предприятий и организаций, а также использование конкурентоспособных, передовых инструментов и т. д. В настоящее время с научной точки зрения человеческий капитал, это самый ценный ресурс, имеющее немаловажное значение чем природные ресурсы.

Одним из приоритетных вопросов для каждой развивающейся страны это вклад больших инвестиций в человеческий капитал. Развитие цивилизаций и стран показывает, что человеческий капитал, ключевой фактор, определяющий успех каждой страны и неудачи других. Наука и образование одно из основных направлений, обеспечивающих устойчивое развитие инновационной экономики и общества. В центре плана каждого государства по развитию инновационной экономики лежит создание образовательных учреждений с высоким инновационным потенциалом. Развитие высших учебных заведений и влияние этого развития на человеческий капитал одно из средств роли государства в формировании инновационной экономики. Оптимизация структуры высшего образования, динамика модернизационного процесса – придаст дополнительный импульс к стремительному развитию инновационной экономики. Таким образом, университеты станут субъектами рыночной экономики (Savvides A., Stengos T., 2009).

Развитие современных научно-технических направлений, широкий спектр информационных технологий, инновации в традиционных технологиях, новые торговые отношения, быстро меняющиеся требования в области социальной и корпоративной занятости заставляют переосмыслить основы развитие человеческого потенциала в развивающихся странах. Защита и развитие интеллектуальной собственности напрямую связаны с научными исследованиями. Поэтому следует поддерживать в центре внимания вопрос научных достижений во всех областях.

Современные образовательные учреждения несут ответственность за создание условия передачи культурного наследия общества из поколения в поколение и дает людям профессиональные знания и навыки, которые будут определять их экономический и социальный статус. При этом во время обучения у детей и подростков формируется мнение и представление о моральных идеалах, стереотипах поведения и окружающем мире.

С точки зрения развития человека образовательный процесс важен для расширения возможностей до некоторой степени. Уровень образования влияет на такие аспекты жизненной активности людей, как здоровье, политическая активность, восприятие классической музыки, социальные связи, дисциплина и т. д. Обучение создает условия для использования новых знаний и технологий в управлении домохозяйствами, в воспитании детей, в организации их питания, в обеспечении их здоровья и качественного образования. Чем выше уровень образования матерей, тем ниже младенческая и детская смертность, вне зависимости от уровня дохода семьи уход за детьми, их образование, воспитание и качество питания улучшается. Образованные люди справляются со сложной и тем самым с более высокооплачиваемой работой. Они более эффективно используют физический и природный капитал, что в конечном итоге увеличивает производительность и экономический капитал.

В рамках социально-экономической системы любого государства эффективная реализация стоящих перед системой образования задач осуществляется по 3 направлениям:

1. Приобретение знаний: Адаптация и использование знаний доступных на международной арене под государственные нужды. Так, знание режима открытой торговли в стране, привлечение иностранных инвестиций и путем заключения лицензионных договоров. Кроме того, знания используются в исследованиях и разработках в стране, также могут быть созданы путем проведения работ и использования местных знаний;

2. Усвоение знаний: обеспечение общего образования для всех, создание возможностей для непрерывного обучения, науки и технологий развитие системы высшего образования с особым упором на свои области;

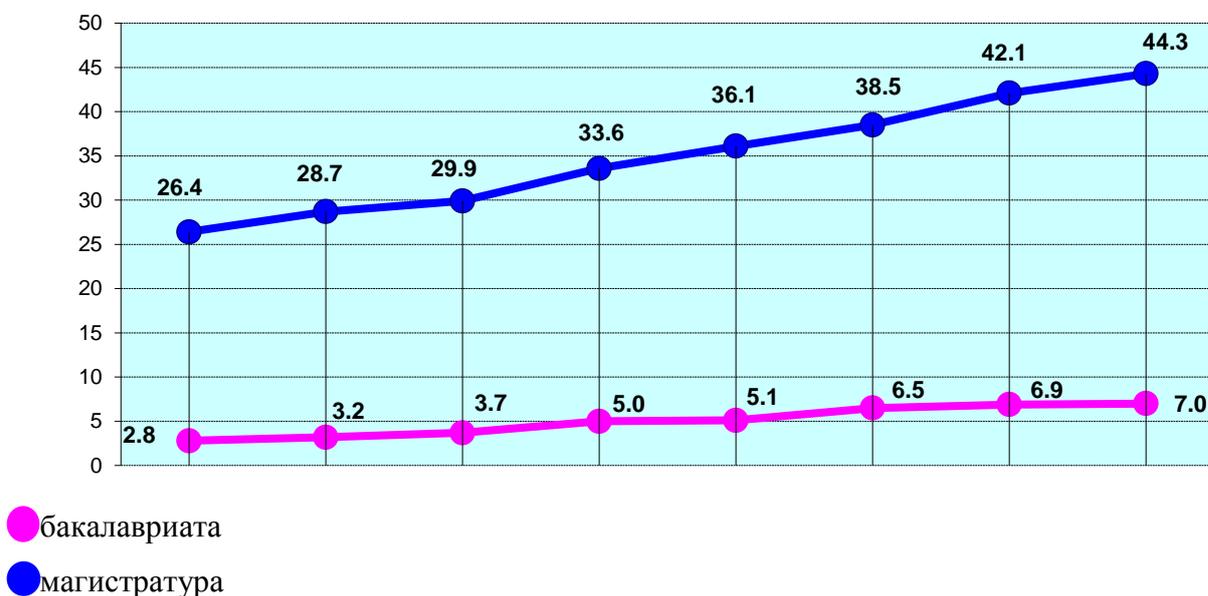
3. Передача знаний: конкуренция, развитие частного сектора, всестороннее правовое и нормативное регулирование и всесторонний доступ к информационным ресурсам, использование новых информационных и телекоммуникационных технологий.

Ещё одна важная функция, которую должны выполнять образовательные учреждения - в первую очередь это университеты и институты – создавать новые знания и применять их во всех сферах социальной и экономической жизни. Рост скорости научно-технических открытий, широкое использование научных знаний в области технологий и здравоохранения – показатель радикальной смены роли научных знаний. Новая информация и поиск новых способов их применения («изобретения и инновации») стало важным направлением деятельности современного общества. Количество людей, работающих в этой сфере, куда вкладываются большие инвестиции, немало. Высокообразованные люди более склонны применять инновации, делиться своими результатами с коллегами и делиться своим опытом с молодежью. Таким образом, благодаря образованию не только накапливаются научные знания, социальные правила и передаются

подростающему поколению, но и формируется интеллектуальный потенциал всего общества и государства.

Количество людей работающих в сфере образования в Азербайджане к концу 2019 года составляет 336 600. Количество исследователей в области природы, техники, медицины, сельского хозяйства и т.д. на 2019 год в общем составляет 2777 человек, из них 304 получившие учёную степень, 1286 степень доктора философии. Количество заведений высшего образования на 2019-2020 года в целом составляет 52, из них 40 государственных учреждений. Состав профессоров и преподавателей на этот период составляет в целом 15064, в государственных учреждениях работают 13578. Ниже указана динамика количества людей поступающих в высшие учебные заведения за последние годы.

График 1. Количество поступивших в высшие учебные заведения в Азербайджане,
тыс. людей



Источник: Комитет статистики Азербайджана.

Организация Объединенных Наций объявила 21 век «веком образования». В формировании высоко-интеллектуального человеческого капитала и создание основы для устойчивого развития, особенно в построении сильной экономики, очень велика роль высшего образования. Успешное будущее любой страны в настоящее время зависит от уровня образования в

этой стране. Мировая практика показывает, что главным показателем развития страны является не изобилие природных ресурсов, а обеспечение превращения этого богатства в движущую силу общества, а именно в человеческий капитал.

Это самая главная задача стоящая перед образованием на текущем этапе. Япония, США, Южная Корея и др. развитые страны, обладающие большими материальными ресурсами, получили большую прибыль от человеческого капитала, который они развивали в себе долгие годы. В этих странах среди факторов, влияющих на развитие, значимость образования значительно выше – составляет около 70% (Савзиханова С.Э., Косинова В.Н., 2011: с.89).

Наиболее важные характеристики человеческого развития, такие как расширение прав и возможностей, развитие институтов демократического управления, сотрудничество между людьми, справедливость (по отношению к каждому человеку), устойчивость (удовлетворение потребностей нынешнего поколения без нанесения вреда благополучию будущих поколений) и безопасность человека напрямую связаны с образованием. Устойчивое развитие всей социальной системы также, в свою очередь, зависит от реализации этих аспектов (Телешова И.Г., 2008: с.313).

Вопросы, связанные с влиянием образования на долгосрочное развитие в целом, разработка образовательной политики, управление и адаптация к меняющимся условиям, следует постоянно держать в контроле. К таким вопросам, то есть влиянию различных типов и уровней образования на важные социально-экономические области, относятся следующие направления:

- Чистая ценность образования для личности и экономики (ожидаемые результаты за вычетом затрат);
- Норма прибыли от возврата инвестиций в начальное, среднее, высшее и неформальное образование (человеческий капитал);
- Влияние образования на производительность силы труда, особенно на занятость женщин;

- Взаимосвязь между образованием и экономическим ростом, особая связь образования с развитием экономики, включая развитие аспекты, не связанные с физическим капиталом и трудом.
- Образование и политическое поведение (например, не только интеллектуальные навыки, но способствующие формированию личности гражданская культура, общественная инициатива, межкультурная толерантность, политические знания и взгляды, развитие прав и свобод человека и других современных общественно-политических ценностей);
- Образование и социальное развитие: Неэкономические выгоды, которые приносит образование – частные и социальные дивиденды передаются из поколения в поколение. Эти преимущества измеряются такими показателями, как ожидаемая продолжительность жизни, планирование семьи, статус питания, коэффициент фертильности, здоровье матери и ребенка, отношение к окружающей среде (экологическая грамотность) (Levinger B., 2011: p.59);
- Образование и равенство (неравный, ограниченный доступ к образованию для девочек, этнических меньшинств, сельской бедноты, инвалидов и других уязвимых групп будут препятствовать долгосрочному развитию).

Говоря о роли образования в развитии человека, имеется ввиду два направления: либо влияние образования на развитие человеческого потенциала, либо роль образования в формировании человеческого капитала. В концепции человеческого развития понятие «человеческий потенциал» определяется по своему объему как более широкая категория чем «человеческий капитал». С точки зрения теории человеческого капитала, целью инвестиций в образование является повышение производительности труда. По мнению сторонников подхода к человеческому развитию, главной целью экономического развития является сам человек.

Одобренное в декабре 2012 года Распоряжение Президента Азербайджанской Республики по концепция развития «Азербайджан 2020: Взгляд в Будущее» является документом стратегической важности. В концепции поставлена задачи в нижеследующих направления: сокращение

бедности, увеличение уровня занятости, социальная защита уязвимых слоёв общества, развитию предпринимательства, сокращению использования природных ресурсов и другим вопросам. В этом документе, определяющем направления национальной стратегии развития Азербайджана до 2020 года, указываются такие приоритеты, которые имеют прямое и косвенное отношение к образованию, усиление научного потенциала, поддержка инновационной деятельности, развитие информационных и коммуникационных технологий, переход к информационному обществу, развитие человеческого капитала и формирование современной системы образования.

В соответствии с основной линией концепции «Азербайджан 2020: Взгляд в Будущее», в октябре 2013 года распоряжением Президента Азербайджанской Республики была принята стратегия «О развитии образования в Азербайджанской Республике. Стратегия предусматривает 5 стратегически направленных комплексов мероприятий по созданию системы образования в АР с инфраструктурой основанной на передовых технологиях, лидирующих показателей среди стран мира по качественным результатам и охвату, образованию с компетентными учителями и руководителями:

- *Первое стратегическое направление* на создание личностно-ориентированного содержания образования и разработка программ развития на всех уровнях, включая дошкольное общее, специальное, среднее и высшее образование.
- *Второе стратегическое направление* предусматривает модернизацию человеческих ресурсов в сфере образования. Это направление служит для формирования компетентного педагога, который обеспечивает эффективное усвоение содержания образования, применение инновационных методов обучения и повышение квалификации педагогов, стажеров, создание новых систем оценки достижений обучающихся, выявление и развитием талантов студентов, а также применение специальной методики обучения людей с особыми потребностями.

- *Третье стратегическое направление* охватывает создание механизмов управления ответственности за результаты в образовании, прозрачность и эффективность. Это направление охватывает такие цели как, модернизация регулирования и управления в системе образования на основе международного опыта, создание ориентированных на результат и прозрачных моделей управления в образовательных учреждениях, формирование новой системы информации и отчетности для обеспечения качества образования и управления.
- *Четвертое стратегическое направление* предусматривает создание образовательной инфраструктуры, обеспечивающей современное образование и непрерывное обучение. Это направление содержит такие меры как, создание инфраструктуры в образовательных учреждениях в соответствии с методологией информационных и коммуникационных технологий, рационализация сети образовательных учреждений, создание региональных универсальных центров и комплексов, предоставляющие консультационные услуги по дистанционному обучению, обучению и развитию одаренных и детей с особыми потребностями, образование взрослых, профессиональному росту и тд.
- *Пятое стратегическое направление* заключается в создании экономически устойчивой, в соответствии с уровнем стандартов ведущих мировых систем образования, модели финансирования системы образования в Азербайджанской Республике. Это направление, в том числе предусматривает совершенствование механизма финансирования образования из различных источников, переход образования на подушевое финансирование предприятий, поддержка предоставления платных образовательных услуг, развития образования, создание фонда развития.

Образование с точки зрения концепции человеческого развития играет важную роль в расширении возможностей человека. Столь качественное образование и профессиональная подготовка, отвечающая требованиям рынка труда, может обеспечить людям достойную работу, полностью реализовать

свой потенциал, повысить производительность труда, благоприятствует внутренним и иностранным инвестициям, создает условия для увеличения трудовых доходов, обеспечения справедливости и равенства в обществе, снижения детской смертности и так далее. В современном обществе знания и навыки считаются капиталом и становятся главным ресурсом экономики. Общество, в котором доминируют интеллектуалы, также предъявляет новые требования к социальной активности и социальной ответственности людей.

Таким образом, понятие «образованный человек» приобретает новый смысл. Образование важно для человеческого развития каждой страны и будущего государства. Мы уже живем в настолько быстро меняющийся периоде, что шаги, предпринимаемые в сфере образования, должны основываться не на современных требованиях, а на перспективах будущего и следует сосредоточиться на качестве, а не на количестве.

3.2. Стимулы развития человеческого капитала в Азербайджане

Одним из важных аспектов устойчивого экономического развития Азербайджана является человеческий капитал. Знания, которые человек собирает всю свою жизнь, навыки и здоровье являющиеся составной частью человеческого капитала, вне зависимости от приносящего уровня дохода, являются богатством любого народа. Несмотря на то, что Азербайджан за последние двадцать лет достиг невероятного экономического роста и снижения бедности, всё-таки отстаёт по накоплению человеческого капитала от стран близкого региона. Недавно объявленный Индекс Человеческого Капитала считается компонентом Группы Всемирного Банка и Азербайджан занимает 69-е место среди 157 стран. Это показывает, что ребёнок, родившейся сегодня в Азербайджан, если будет полностью образован и здоров, считается продуктивным только на 60%.

За последние десятилетия правительство Азербайджана приложило совместные усилия для усиления развития человеческого капитала в сфере

образования, здравоохранения, социальной защиты и труда. Однако для реализации более широкого развития человеческого капитала необходимы дополнительные меры и проведения политики вмешательства.

Правительство Азербайджана направило свои силы на увеличение стимулирующих инвестиций, которые помогут устранить недостатки. Эти инвестиции в контексте Азербайджана должны устранить препятствия в доступности вмешательств и улучшения качества в области образования, здравоохранения и социальной защиты. Ниже указаны направления и пути деятельности правительства для повышения уровня человеческого капитала в Азербайджане.

Подготовка комплексного механизма для роста качества доступов к услугам UEQT (уход и образование детей с раннего возраста). В сфере образования были определены меры, которые могли привести к ускоренному росту человеческого капитала: формирование механизмов повышения доступности UEQT и в целях стимулирования инноваций, качества и актуальности высшего образования создание инновационных фондов.

Раннее развитие детей - это многократный процесс. С целью удовлетворения потребностей детей в ранние годы, важна координация между самими секторами, а также местном и национальном уровнях.

Во многих странах неправительственные организации (как национальные, так и международные) принимают участия в предоставлении услуг в этом направлении. Таким образом, координирующие механизмы с неправительственными организациями в UEQT также важны.

Хотя Министерство Образования определило приоритетным дошкольное образование, правительство Азербайджана ещё полностью не разработало комплексную стратегию по UEQT. Кроме этого отсутствует орган, который будет наблюдать за полным контролем в реализации программ. Это ограничивает подготовку национальной стратегии и потенциал в управлении услуг UEQT ответственными секторами. Азербайджан может воспользоваться опытом Чили – комплексной стратегии для уязвимых

учеников. «Chile Crece Contigo» (СНСС - Чили растет вместе с вами) – это сеть услуг, помогающая развития полного потенциала детей, независимо от их социально-экономического статуса. В СНСС участвуют 3 министерства: здравоохранение, образование и социальная защита. Данная сеть услуг сформирована с целью определения требований по развитию детей и обеспечению своевременной поддержки со стороны их семей. СНСС предоставляет универсальные и различные услуги по достижению целей УЕQT, независимо от потребностей детей и их семей. К услугам СНСС относятся уход за детьми, регулярные медицинские осмотры, воспитание, программы по уходу детей инвалидов, полное информирование населения об образовании (The Changing Nature of Work: World Development Report, 2019).

Создание инновационных фондов с целью стимулирования инноваций, качества и актуальности в высшем образовании. Один из важных механизмов, используемых для поддержки инноваций в системе высшего образования являются инновационные фонды (также известен как конкурентный фондовый или фонд улучшения качества). Эти фонды представляют собой системную реструктуризацию или политические реформы. Они с успехом применяются для быстрой адаптации изменениям учебных и исследовательских программ.

К преимуществам инновационных фондов относятся: во-первых конкурентный аспект этих фондов станет инструментом для более эффективного планирования финансирования высшего образования; во-вторых, доказано что они являются эффективным механизмом повышения качества и актуальности высшего образования; В-третьих, инновационные фонды очень гибки и могут быстро реагировать на изменяющиеся приоритеты политики.

Для развития человеческого капитала важно разработать механизм конкуренции и проводить конкурсы с целью создания инновационной методологии обучения и соответствующих ресурсов на всех уровнях образования. Осуществление необходимых мер по укреплению потенциала

учреждений дополнительного образования, независимо от формы собственности, должна поддерживаться с целью повышения качества дополнительного образования и создания конкурентной среды.

Необходимо поощрение разработки инновационных моделей повышения профессионализма учителей в общеобразовательных учреждениях, создание структур дополнительного образования в высших учебных заведениях, разработка и применение механизма оценки и стимулирования результатов повышения квалификации. Кроме того, будут поддерживаться инициативы по созданию механизмов конкурса и грантов для стимулирования разработки учебных пособий, дидактических материалов, учебных пособий на основе новых учебных программ и информационных и коммуникационных технологий.

Улучшение инфраструктуры в сфере образования и науки может повлиять на более эффективное функционирование этих сфер, повысить эффективность формирования и использования человеческого капитала и обеспечить инновационное развитие. Инициативы по развитию таких сфер, как транспорт, ИКТ, здания и сооружения, приборы и оборудование, лаборатории, испытательные центры, фонды, инновационные предприятия, консалтинговые и инженерные услуги и т. д., которые служат для обеспечения взаимодействия, гибкости и эффективного функционирования сфер «образование-наука-производство», необходимо поддерживать на постоянной основе

Для повышения эффективности взаимодействия между информационной инфраструктурой (СМИ, специализированные выставки и конференции, центры изучения мировых и локальных рынков, электронные библиотеки, центры переводов, консалтинговые услуги) и областей «образование-наука-производство» важна поддержка посреднических учреждений. Одновременно важно стимулирование мероприятий по улучшению доступа в Интернет и информационного обеспечения школ, научных организаций, производственных предприятий. Знания в области ИКТ позволяют людям, а также экономике создавать новые рабочие места, которые

могут принести большую пользу. Кроме того, цифровая грамотность является ключевым элементом будущего Азербайджана и развития человеческого капитала.

Знания в области ИКТ являются одним из решающих факторов в формировании и использовании человеческого капитала. Создание современных школ и университетов, научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ, производственных и обслуживающих предприятий в некоторой степени связано с технологиями ИКТ.

В настоящее время в стране есть регионы, населенные пункты и школы, в которых нет доступа к Интернету. Важно проведение мер для привития знаний в области ИКТ учащимся на всех уровнях среднего образования, начиная с начального образования, а также для проведения информационно-просветительских мероприятий для их эффективного использования глобального информационного пространства, создание электронных библиотек и интеллектуальных игр в средних школах. Обеспечение внедрения системы электронного обучения и развития Информационной системы образования играет также важную роль. Выпускники всех уровней образования смогут приобрести цифровые навыки, необходимые для развития экономики и общества, а также умело использовать возможности, предлагаемые ИКТ, в процессе преподавания и обучения.

В последние годы в Азербайджане, в соответствии с международной практикой, были проведены системные меры, с целью улучшения профессионализма учителей, включая применение модульной кредитной системы и участие учителей в тренингах на основе соревнований. В то же время применение механизмов прозрачного и объективного привлечения учителей к работе. Кроме того были проведены мероприятия модернизации инфраструктуры и учебных программ колледжей и профессионального образования. Одной из важнейших реформ в стране является новый механизм финансирования в высшем образовании, который предусматривает переход к государственному финансированию заведений высшего образования по

принципу «финансирование на одного человека». Эти реформы были организованы для увеличения доступности особенно чувствительной группы студентов к студенческим программам по выдаче стипендий и кредитному получению образования.

Государственная программа, согласно указу Президента, охватывающая 2019-2023 годы, была одобрена в 2018 году, направлена на увеличение международной конкуренции системы высшего образования, повышение качества и инноваций. В последние годы дошкольное образование также стало приоритетным направлением для Министерства Образования. В ближайшие годы планируется увеличение индикатора привлечения к дошкольному образованию до 90% к показателям развитых стран.

В краткосрочной перспективе были определены следующие стимулы: увеличение эффективности финансовых ресурсов с целью обеспечения лучшей медицинской помощи и управление здравоохранением для обеспечения создания единой цифровой системы здравоохранения.

Увеличение эффективности финансовых ресурсов с целью обеспечения лучшей медицинской помощи. Для обеспечения эффективного использования бюджета в области здравоохранения важным шагом является подготовка плана со стороны правительства. Это приведёт к таким результатам как переход финансирования в медицинские услуги от пассивного к стратегическим и ориентированные на результат. В этом направлении наблюдается прогресс. В целях стимулирования и повышения качества медицинской помощи ITSDA в настоящее время оказывает первичную медицинскую помощь и разрабатывает новые механизмы оплаты ухода и стационарного лечения в больницах. Однако пакет услуг должен быть оценен, и должна быть обеспечена не только финансовая устойчивость системы, но и гарантирован контроль за качеством медицинских услуг. Кроме этого правительству необходимо продолжить усилия сконцентрировать и оптимизировать сеть предоставления услуг в медицинских инфраструктурах.

Ряд стран Европы успешно повышают качество медицинской помощи за счет эффективного финансирования системы здравоохранения.

Например основной поставщик медицинских услуг в Эстонии «Эстонский фонд медицинской помощи (ENIF) применил критерии выбора наилучшего по стоимости и качеству провайдера и прозрачный процесс заключения контрактов в этом направлении. Контракты с поставщиками медицинских услуг заключаются на срок не менее трех лет.

Сегодня Азербайджан сталкивается с аналогичными проблемами, стоящими перед Эстонией. Опыт Эстонии направлен на решение проблемы неравенства в Азербайджане в доступности медицинских услуг путем концентрации и повышения качества медицинской помощи.

Другими странами, в которых Азербайджан может опыта, являются Турция, Франция и Хорватия. Ближние страны как Грузия, Казахстан, Россия, Молдова, Беларусь и Киргизия также начали проводить реформы и в настоящее время находятся на разных этапах финансирования здравоохранения.

Управление здравоохранением для обеспечения создания единой цифровой системы здравоохранения. Доступность к точной, полной и актуальной информации о соответствующей больнице, позволит предоставлению поставщиками более качественного и эффективного, а также экономного с точки зрения затрат, медицинского обслуживания. Исследования показывают, что системы электронной регистрации здоровья (EHR), содержащие данные о здоровье людей, сокращают количество ненужных анализов и ускоряют процесс направления, подготовки рецепта и выписки. Устранение ошибок транскрипции в системах электронного здравоохранения, за счет уменьшения количества ошибок, связанных с приемом лекарств, и снижения частоты побочных реакций на лекарства, тем самым может повысить безопасность пациентов. Кроме того, сбор и обмен данными пациентов, формируют альтернативы, которые одинаково эффективны, менее затратны и подходят как пациентам посещающих

больницы, также и поставщиков услуг оказывающих личную медицинскую помощь.

Азербайджан в направлении достижения всеобщей первичной медико-санитарной помощи предпринял удивительные шаги. Запущенный в феврале 2017 года пилотный проект обязательного медицинского страхования (ITS), стал важным шагом в направлении трансформации здравоохранительной системы Азербайджана. Для внедрения данной системы страхования было предоставлено дополнительно 26% финансирования.

В деятельности системы социальной защиты в Азербайджане наблюдаются положительные элементы. В стране существуют как накопительные (система обязательного социального страхования), так и не накопительные (финансируемая государством социальная помощь) льготные программы. Также правительство внедрило электронную систему управления с базой данных для программы адресной социальной помощи, с целью оптимизации услуги по сбору информации. В то же время недавно начал свою деятельность первый офис «ДОСТ» («ДОСТ» устойчивый и оперативный центр социального обеспечения). Центр создан для предоставления более эффективных социальных услуг. Данная в пользование в 2019 году со стороны «Портала E-social» Централизованная электронная информационная система (MEIS), в настоящее время имеет 16 подсистем и 2 реестра. Через этот портал, который чрезвычайно важен с точки зрения прозрачности, граждане могут получить информацию связанную с собой в области труда, инвалидности, занятости, социальной защите и социальной безопасности. В то же время государство с целью поддержания развития частного бизнеса и сокращения неформальной занятости внёс изменения в налоговую политику.

С целью создания и активизации человеческого капитала, в рамках мер Министерства труда и социальной защиты, можно определить два стимула: увеличение вклада инвестиций в направлении социальной поддержки самых бедных и уязвимых групп населения и с целью доступности к возможностям

трудоустройства для уязвимых групп населения, расширение охвата и масштабов программ активного рынка труда (АЭВР).

Увеличение вклада инвестиций в направлении социальной поддержки самых бедных и уязвимых групп населения. Увеличение объема и эффективности расходов на социальную помощь приведёт к снижению негативного воздействия макроэкономических шоков и позволит сформировать стабильный и устойчивый средний класс. Дополнительные ресурсы могут использоваться для расширения сферы действия программы, включающая механизмы социальной безопасности направленная на бедность, особенно социального обеспечения, особенно адресная социальная помощь (ÜSY). «Активация» бедных и уязвимых групп населения, в том числе получателей адресной социальной помощи, требует параллельные инвестиции, чтобы воспользоваться возможностями рынка труда. Эти инициативы содержат в себе виды деятельности, где наблюдается недостаток количества оплачиваемой работы в областях с высоким доходом и поддержка самозанятости. Таким образом, для повышения уровня человеческого капитала и производительности бедных и уязвимых слоев населения требуется проведение скоординированных и комплексных мер.

Расширение области действия и масштабов программ активного рынка труда (АЭВР). Основываясь на существующих усилиях, правительство может поддержать равновесие между спросом и предложением на рабочую силу, посредством укрепления потенциала Государственной Службы Занятости (DMX). Сюда относится привлечение к участию работодателей в разработке и внедрении программ активного рынка труда, а также рассмотрение учебных программ по повышению квалификации и профессиональному обучению. Кроме того, обеспечение трудоустройства уязвимых слоёв населения, ищущих работу и безработных, особенно поддержка занятости среди молодежи.

В настоящее время в Азербайджане Программа Активного Рынка Труда состоит из «Государственной Программы Занятости» (проект был запущен как

пилотный 2014 году и расширился по всей стране в 2016 году), а также краткосрочное профессиональное обучение и социальной деятельности, предоставляемой центрами ДОСТ. Несмотря на то, что 2019-2020 годах государственный бюджет, выделенный для Программ Активного Рынка Труда, был увеличен (особенно в направлении Государственной Программы Самозанятости и расширении социальной деятельности), правительству необходимо рассмотреть следующие пункты: увеличить программы стажировки, в частности для молодежи без предшествующего опыта работы, и повышение квалификации работников на местах работы; с целью реализации и координации широкого спектра и различных Программы Активации Рынка Труда; для укрепления потенциала Государственной Службы Занятости обеспечить предоставление более качественных и эффективных услуг по трудоустройству.

В то же время правительство должно рассмотреть меры поощрения участия большего количества женщин на рынке труда. Азербайджан может воспользоваться опытом политики, проводимой в Малайзии, Японии, Германии и Великобритании, направленную на сокращение разрыва на рынке труда, связанный с женщинами в декретном отпуске. Расширение дошкольного образования и поддержка гибких условий труда (к примеру удаленная работа, гибкий график работы и интенсивная рабочая неделя) может принести большую пользу.

С этой целью особое внимание будет уделяться развитию человеческого потенциала, качеству человеческого капитала и производительности труда, институциональная и бизнес-среда будет и далее улучшаться, будет создана инфраструктура, эффективность образовательного процесса и координация между рынок труда и деловой сектор будет увеличиваться, инвестиционная привлекательность инновационно-ориентированного (наукоемкого и технологически интенсивного) сектора производства (услуг) будет поддерживаться, инициативы по созданию кластеров будут поддерживаться, а

ключевые приоритеты для повышения производительности труда будут определены и идентифицированы.

Содействие инвестициям включает в себя важность деятельности по предоставлению стимулирующих финансовых ресурсов для повышения производительности. С присоединением Азербайджана к глобальной цепочке добавленной стоимости основное внимание будет уделяться повышению производительности труда, и реализация программ стимулирования будет продолжена в будущем. Будут приняты стимулирующие меры для установления отношений между многонациональными компаниями и предприятиями, работающими в определенных приоритетных секторах. Для стимулирования их деятельности вовлеченным компаниям могут быть предложены скидки на основе результатов и инвестиционные субсидии. Эти концессии могут увеличить производство, создать ряд небольших кластеров местных субпоставщиков за счет государственных субсидий и привлечь дополнительные компании. Эти факторы, в свою очередь, повысят производительность труда.

В целях повышения производительности труда на отраслевом уровне можно предложить комплексное исследование областей, требующих улучшения параллельно с предыдущими мерами. Основная цель - наладить эффективную координацию между ответственными органами в каждом секторе, включая государственные учреждения и отраслевые организации, и помочь им в создании механизмов, необходимых для повышения производительности труда. В дальнейшем целесообразно провести дополнительный анализ производительности труда в 11 отраслях, охваченных стратегическими дорожными картами.

Руководство Азербайджана демонстрирует решимость в развитии человеческого капитала. Но малое количество программ, охватывающих здравоохранение, образование и социальную защиту, является препятствием на пути к исполнению этих обязательств. В то же время в расходах на здравоохранение и образование домохозяйств наблюдается неравенство. Таким

образом, что правительство осуществляет меры в сферах здравоохранения, образования, социальной защиты и занятости, повышение в каждом из секторов производительности, устраняет постоянные и растущие проблемы для азербайджанцев, особенно для наиболее уязвимых групп населения страны.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Во время исследования темы диссертационной работы были сделаны нижеследующие выводы и предложения.

Согласно современному мировому опыту, развитие человеческого капитала является одним из основных условий устойчивого экономического роста. Исследования, проведенные Всемирным банком и Программой развития ООН, показывают, что за последние годы в большинстве стран произошли значительные изменения в структуре национального богатства. Это проявляется в смещении акцентов в экономике с физического капитала на человеческий. В настоящее время объем человеческого капитала в развитых странах достигает около 75%

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человеческий потенциал. Инвестиции в человеческий капитал - это вложения в его воспроизводство, знания и опыт. Человеческий капитал, в свою очередь, формирует интеллектуальный потенциал общества. В результате эффективного использования интеллектуального потенциала общества или человеческого капитала экономика, основанная на знаниях, выходит за рамки формального. Целенаправленные инвестиции в знания (науку и образование) необходимы для победы или соревнования в текущей конкурентной битве в мире за достижение устойчивого экономического развития.

Переход к реализации указанных в работе стимулирующих вмешательств в Азербайджане потребует сотрудничество между заинтересованными сторонами, расширение финансирования инвестиций в человеческий капитал, акцент на извлечение уроков из результатов, использование внешних партнерств, использование технологий для ускорения доступа к вмешательствам в области человеческого капитала.

Учитывая многосекторальный характер инвестиций в человеческий капитал, для реализации целей в этом направлении важно разработать стратегию по развитию человеческого капитала и создание для применения

этой стратегии определённых межведомственных групп в Азербайджане. Для достижения этих целей можно создать Центр Человеческого Капитала.

В последние годы наблюдается рост финансовых вложений в образование, здравоохранение и социальную защиту в Азербайджане. Но для достижения этих результатов важно рассчитать ресурсы необходимые для вычисления стоимости стимулов государства. Необходимо мобилизовать больше внутренних ресурсов путем введения дополнительных акцизов на дополнительные товары, а также оптимизировать процесс сбора налогов. Например, облегчить налоги для малого и среднего бизнеса (что, в свою очередь, может помочь уменьшить коррупцию) или рассмотреть вопрос о создании документации в электронном виде, чтобы сократить время и усилия, затрачиваемые на механическую документацию. Также важно повысить эффективность текущих расходов. Для регионов и групп результаты которых ниже, максимизация эффективности, улучшение показателей здоровья и образования важны для ускорения снижения неравенства.

Правительству Азербайджана необходимо установить стратегическое партнерство с иностранными заинтересованными сторонами, сопоставимыми по техническим знаниям и навыкам в области подготовки финансовой поддержки выгодных и стимулирующих инвестиций по развитию человеческого капитала. Опыт Группы Всемирного банка в области здравоохранения, образования и социальной защиты техническая необходимость для реализации стимулирующих инвестиций в сфере обороны может стать хорошим примером для Азербайджана.

Хотя сектор ИКТ в Азербайджане развит не полностью, есть потенциал для применения технологий усиления формирования человеческого капитала. Например, наличие единой инфраструктуры электронного здравоохранения повысит качество услуг, повысит доступность медицинских услуг и сделает их менее затратными, расширит доступ к медицинским услугам и записям и электронным рецептам. ИКТ, электронные книги, электронные семинары, учебные материалы в открытом доступе, дистанционное обучение может

обеспечивать электронное обучение с помощью экзаменов через Интернет и создавать электронные ресурсы для учителей, а также веб-сайты однорангового обмена. Кроме того, несмотря на относительно высокий доход на душу населения в Азербайджане, менее трети населения имеет банковский счет и только четверть населения имеет дебетовый счет. Однако более широкое использование мобильных денег может повысить финансовую доступность в стране. Важно отметить, что применение технологий в этой сфере, а также само по себе повысить цифровые навыки азербайджанцев и сделает их доступными для всех.

Повышение уровня человеческого капитала предусматривает не только повышение уровня образования, но и улучшение качественных и количественных показателей других факторов, таких как здоровья, социальной защиты и т.д..

Среди основных факторов формирующих и способствующих росту человеческого капитала любой страны были определены: образование, здравоохранение и социальная направленность. Для повышения уровня человеческого капитала в Азербайджане и рациональному его использованию выделены следующие меры;

1. Образование: подготовка комплексного механизма для роста качества доступов к услугам UEQT (уход и образование детей с раннего возраста) и создание инновационных фондов с целью стимулирования инноваций, качества и актуальности в высшем образовании, совершенствование технологий обучения и воспитания, адаптация начального и среднего профессионального образования к требованиям рынка труда, содействие развитию высших учебных заведений в формате «образование-исследования-инновации»;

2. Здравоохранение: увеличение эффективности финансовых ресурсов с целью обеспечения лучшей медицинской помощи и управление здравоохранением для обеспечения создания единой цифровой системы здравоохранения.

3. Социальная защита: увеличение вклада инвестиций в направлении социальной поддержки самых бедных и уязвимых групп населения и с целью доступности к возможностям трудоустройства для уязвимых групп населения, расширение охвата и масштабов программ активного рынка труда (АЭВР).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

На Азербайджанском языке

1. Azərbaycan Respublikası Dövlət Statistika Komitəsinin nəşri. Bakı, (2019).
2. Azərbaycan Respublikası İqtisadiyyat Nazirliyi, İqtisadi İslahatlar Elmi Tədqiqat İnstitutu (2017): “İnsan kapitalının inkişafı: nəzəri aspektləri və qiymətləndirmə metodologiyası”.
3. Balakışiyev Ş. (2018) “Peşə təhsili və insan kapitalı”-14 səh
4. Beynəlxalq Yenidənqurma və İnkişaf Bankı / Dünya Bankı (2019): “Azərbaycanın inkişafının sürətləndirilməsi məqsədilə insan kapitalına strateji investisiyaların yatırılması”.
5. Əliyev İ. (2009): “İnsan kapitalının formalaşması dövlətin əsas siyasətidir” 56 səh.
6. Hüseynova İ. (2011): “Müstəqil Azərbaycanda güclü insan kapitalının formalaşdırılması modernləşmə strategiyasının tərkib hissəsi kimi”–124 səh.
7. Mehralızadə F., “Azərbaycanda insan kapitalı haqqında”. Baku Research İnstitute, - 2020, Dekabr 14.
8. Muradov Ş.M.: İnsan potensialı: vacib meyllər, reallıqlar, problemlər. Bakı, “Elm”, 2004. Səh 11.
9. “Səs” Analitik Qrupu, Səs.-2012, Aprel 6, S. 7.

На русском языке

1. Азизова Г.А. (2015): «Рынок Труда Азербайджана: Вопросы Экономики», стр.-29.
2. Акмарова Ш.Г. (2018): «Человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности и инновационного развития национальной экономики», стр.-128.
3. Беккер Г. (2010): «Человеческое поведение: экономический подход Избранные труды по экономической теории». Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, стр.-78.

4. Брукинг Э. (2007): «Интеллектуальный капитал», стр.-214.
5. Веснин В.Р. (2012): «Менеджмент»: учебник – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект.
6. Гадиева М.Б. (2009): «Человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности», стр.-254.
7. Гафурова А.А. (2013): «Структура, состав и классификация человеческого капитала».
8. Грачев С. А., Гундорова М. А., Мошнов В. А. : «Инвестиции в человеческий капитал».
9. Даниленко Н.Н., Долгополова И.С. (2009): «Формирование человеческого капитала», стр.-478.
10. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. (2009): Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. Наука, стр-106.
11. Иванов С.В. (2011): «Эволюция исследования экономической категории «Человеческий капитал» // Социально-экономические явления и процессы», стр.-98.
12. Исаев М.И.(2014): «Человеческий капитал в современном социально-экономическом развитии».
13. Кастрюлина Ю.М (2014): «Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов».
14. Квасов И.А., Левина Н. В. (2015): «Влияние человеческого капитала на конкурентоспособность социально-экономической системы».
15. Концепция Развития «Азербайджан – 2020: Взгляд в Будущее»
16. Корчагин, Ю.А. (2016): «Человеческий капитал как фактор роста и развития или стагнации, рецессии и деградации», стр.-524.
17. Краковская, И. Н. (2008): «Измерение и оценка человеческого капитала организации: подходы и проблемы // Экономический анализ: теория и практика», стр.-187.

18. Максимова В.Ф. (2010): «Инвестирование в человеческий капитал» : учебное пособие / Максимова В.Ф.. — Москва : Евразийский открытый институт, стр. 52.
19. Савзиханова С.Э, Косинова В.Н. : «Обучение требует решений. Креативная экономика». 2011. №12., стр.-45.
20. Телешова И.Г. (2008): «Образование и человеческое развитие. Человеческое развитие: новое измерение социально-экономического прогресса». Под общ. ред. проф. В.П. Колесова. М: Права человека, стр. 313.
21. Тростин А.С. Мелиховский В.М., «Формирование человеческого капитала и роль мотивации в его функционировании». - Ярославль: Издательство «Литера», 2007, стр.-82.
22. Хмелева, Г.А. (2012): «Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона», Монография. Самара: САГМУ, стр.- 168.
23. Чигоряев К.Н., Скопинцева Н.А., Ульященко В.В. (2008): «Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат».

На английском языке

1. Andreas Savvides and Thanasis Stengos (2009): “Human capital and economic growth”. California.
2. Bo Hansson, Ulf Johanson, Karl-Heinz Leitner (2004): “The impact of human capital and human capital investments on company performance”.
3. Centre for Educational Research And Innovation (2012): “Human Capital Investment An International Comparison”.
4. Jeļena Lonska, Iveta Mietule (2017): “The impact of human capital development on the economic and social development of a country: empirical study”.

5. “Human Capital and International Competitiveness in Europe, With Special Reference to Transition Economies” (2018).
6. Human Capital Theory (2017): “The Theory of Human Resource Development, Implications and Future”, p.584.
7. Ilona Dubra (2019): “Human Capital Impact on the Enterprise Competitiveness”, p.196.
8. Kiryanov D. A., Sukhareva T. N. (2011): “Methods of an assessment of the human capital: analysis of objectivity and sufficiency of basic data” // Theory and practice of social development” N.3. P. 337.
9. Levinger B. Critical Transitions (2006): “Human Capacity Development across the Lifespan”. Education Development Center, p. 56-69.
10. Mark Webb (2018): “The role of education in realising youths' human capital: Social philosophical analysis”, p.98.
11. Mroziwski M. (2008): “Intellectual capital of a modern enterprise: concepts, evaluation methods and conditions for its development”, p.214.
12. OECD Insights (2007): “Human Capital: How what you know shapes your life”.
13. Oxley L., Le T., Gibson J. (2008): “Measuring Human Capital: Alternative Methods and International Evidence”.
14. Radjenovic Tamaa (2017): “The Impact of Human Capital Development on Competitiveness”
15. The World Bank. World Development Report (2019): «The Changing Nature of Work».

Интернет ресурсы

16. <https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>
17. <https://www.stat.gov.az/source/healthcare/>
18. <https://www.stat.gov.az/source/education/>
19. <http://www.edu.gov.az/view.php?lang=az&menu=12&id=2057>

Список таблиц

Таблица 1: Расходы из государственного бюджета для развития человеческого капитала на 2020 год.....	30
Таблица 2: Расходы из государственного бюджета в области здравоохранения, социальной защиты и социальной безопасности на 2020 год.....	34

Список рисунков

Рисунок 1: Классификация человеческого капитала.....	16
Рисунок 2: Элементы Индекса глобальной конкурентоспособности.....	40

Список графиков

График 1: Количество поступившие в высшие учебные заведения в Азербайджана.....	52
--	----