

Ф.М. Кобоев, Г.В. Кумсков

Кыргызско-Российский Славянский Университет имени Б.Ельцина,
Кыргызстан, г. Бишкек, e-mail: faruk.koboev@mail.ru

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Целью данной статьи является определение механизмов формирования и функционирования воспроизводства человеческого капитала, существующих на рынке в настоящее время. Предметом статьи является разбор и исследование механизмов формирования и функционирования модели воспроизводства человеческого капитала, а объектом являются реальные связи и процессы в экономике, которые появляются в процессе формирования и функционирования человеческого капитала в условиях современного рынка и положения экономики страны. Рассмотрена важность значения предприятия в реализации механизма воспроизводства человеческого капитала; виды рыночных механизмов выработки и функционирования модификации воспроизводства конкурентоспособного человеческого капитала; социокультурная схема конкурентоспособности человеческого капитала; разобраны алгоритмы регулирования на рынке человеческого капитала. В данной статье применены общенаучные методы, предполагающие комплексный, системный подход к решению проблем, индукции и дедукции, единство качественного и количественного, исторического и логического анализа, синтеза, научной абстракции, статистические методы. Методология воспроизводства человеческого капитала все еще не сформулирована, а если быть точнее – не описана в полном объеме. Согласно современным требованиям в обществе необходимо использование более квалифицированного и конкурентоспособного человеческого капитала, и предприятия вынуждены искать и применять различные виды рыночных механизмов воспроизводства человеческого капитала. В связи с этим определение механизмов формирования и функционирования модели воспроизводства человеческого капитала является очень важной и актуальной темой. Рассмотрены различные подходы в изучении формирования и функционирования человеческого капитала – институциональный и функциональный подходы. Сделан вывод о важности государственного регулирования некоторых механизмов формирования воспроизводства человеческого капитала, о том, что нужно вернуть государству роль «инструмента точной надстройки» рыночных механизмов функционирования рынка человеческого капитала; о том, что главным условием в формировании человеческого капитала считается процесс вложений в человеческий капитал, т.е. инвестирование.

Ключевые слова: человеческий капитал, механизм формирования, механизм функционирования, рынок, рыночные механизмы, воспроизводство человеческого капитала, стоимость, цена.

F.M. Koboev, G.V. Kumskov

Kyrgyz-Russian Slavic University named after B.Yeltsin,
Kyrgyzstan, Bishkek, e-mail: faruk.koboev@mail.ru

Mechanism for the formation and functioning of a model for the reproduction of human capital

The purpose of this article is to determine the mechanisms of formation and functioning of the reproduction of human capital that currently exist on the market. The subject of the article is the analysis and study of the mechanisms of formation and functioning of the model of reproduction of human capital, and the object is real connections and processes in the economy that appear in the process of formation and functioning of human capital in the current market and the country's economy. The importance of the enterprise in the implementation of the mechanism of reproduction of human capital; types of market mechanisms for the development and functioning of the modification of the reproduction of competitive human capital; sociocultural scheme of competitiveness of human capital; analysis of regulatory algorithms in the human capital market are considered. In this article, general scientific methods are applied, involving a comprehensive, systematic approach to solving problems, induction and deduction, the unity of qualitative and quantitative, historical and logical analysis, synthesis, scientific abstraction, and

statistical methods. The methodology for the reproduction of human capital has not yet been formulated, or to be more precise, it has not been fully described. In modern times, society requires the use of more qualified and competitive human capital, forcing enterprises to seek and apply various types of market mechanisms for the reproduction of human capital. In this regard, the determination of the mechanisms of formation and functioning of the model of reproduction of human capital is a very important and relevant topic. Various approaches to the study of the formation and functioning of human capital – institutional and functional approaches – are examined. The conclusion is drawn on the importance of state regulation of some mechanisms for the formation of the reproduction of human capital, that it is necessary to return to the state the role of an “instrument of an accurate superstructure” of market mechanisms for the functioning of the human capital market; that the main condition in the formation of human capital is considered the process of investing in human capital, i.e. investment.

Key words: human capital, formation mechanism, functioning mechanism, market, market mechanisms, reproduction of human capital, value, price.

Ф.М. Кобоев, Г.В. Кумсков

Б. Ельцин атындағы Кыргыз-Ресей славян университети,
Кыргызстан, Бишкек қ., e-mail: faruk.koboev@mail.ru

Адам капиталын молықтыру моделін қалыптастыру және оның жұмыс істеу механизмдері

Осы мақаланың мақсаты қазіргі уақытта нарықта қалыптасқан адами капиталды молайту моделінің қалыптасуы мен жұмыс істеу механизмдерін анықтау. Зерттеу пәні – адам капиталын молайту моделінің қалыптасуы мен жұмыс істеу механизмдерін талдау және зерттеу, ал объект – қазіргі экономикадағы адами капиталды қалыптастыру және қызмет ету процесінде пайда болатын нақты қатынастар мен процестер. Мақалада кәсіпорынның адами капиталды молайту механизмін іске асырудағы маңыздылығы; бәсекеге қабілетті адами капиталды молайтудың модификациясының дамуы мен жұмыс істеуінің нарықтық механизмдерінің түрлері; адам капиталының бәсекеге қабілеттілігінің әлеуметтік-мәдени схемасы; адами капитал нарығындағы реттеу алгоритмдерін талдау қарастырылады. Бұл мақалада проблемаларды шешуге, индукция мен дедукцияны, сапалық және сандық, тарихи және логикалық талдаудың, синтездің, ғылыми абстракцияның және статистикалық әдістердің біртұтастығын қамтитын жалпы ғылыми әдістер қолданылады. Адами капиталды молайту әдістемесі әлі тұжырымдалмаған, дәлірек айтсақ, ол толық сипатталмаған. Қазіргі уақытта қоғам неғұрлым білікті және бәсекеге қабілетті адам капиталын қолдануды талап етеді, бұл кәсіпорындарды адам капиталын өсірудің әртүрлі нарықтық механизмдерін іздеуге және қолдануға мәжбүр етеді. Осыған байланысты адам капиталын молайту моделінің қалыптасуы мен жұмыс істеу тетіктерін анықтау өте маңызды және өзекті тақырып болып табылады. Адами капиталдың қалыптасуы мен қызметін зерттеудің әртүрлі тәсілдері – институционалды және функционалды тәсілдер қарастырылады. Адам капиталын өндіруді қалыптастырудың кейбір тетіктерін мемлекеттік реттеудің маңыздылығы туралы тұжырым жасалды, мемлекетке адам капиталы нарығының жұмыс істеуі үшін нарықтық тетіктердің «дәл үстірт құрылымының» рөлін қайтару қажет; адами капиталды қалыптастырудың негізгі шарты адам капиталына инвестициялау процесі болып саналады.

Түйін сөздер: адам капиталы, қалыптасу механизмі, жұмыс істеу механизмі, нарық, нарықтық механизмдер, адами капиталды молайту, құн, баға.

Введение

В настоящее время в современном обществе стало общим мнение о том, что результативность роста экономики государств в большей степени зависит от тех средств, которые вкладываются в человеческий капитал. Без этих вложений нельзя обеспечить поступательное развитие социума. Множество экономистов пришли к выводу, что благосостояние народа и страны находится в зависимости от образованности и грамотности населения, а также от состояния их здоровья. Также, судя по мнению множества экспертов,

образовательный уровень и квалификация людей относятся к общественно-экономическим характеристикам, а они уже, в свою очередь, определяют перспективные позиции страны.

Объектом данной статьи являются реальные связи и процессы в экономике, которые появляются в процессе формирования и функционирования человеческого капитала в условиях современного рынка и положения экономики страны.

Рассматриваемая проблема является еще более актуальной для кыргызской экономики. Так как именно человеческий капитал Кыргызстана считается наиболее ценным производительным

ресурсом за неимением богатых природных ресурсов. Результативность роста экономики страны зависит в большой степени от инвестиций в человеческий капитал. Отсюда следует, что актуальность этой статьи заключается в значимости исследования проблемы формирования и функционирования человеческого капитала.

Обзор литературы

Вопросы формирования человеческого капитала в теоретическом ключе выступали объектом исследования широкого круга отечественных и зарубежных авторов.

Особое внимание следует уделить также и трудам М.Е. Баскаковой, С.А. Белякова, С.Ю. Рощина, В.П. Щетинина, в них авторы детально рассматривают влияние на процесс формирования человеческого капитала факторов здравоохранения, образования, дифференциации в оплате труда.

Нельзя не упомянуть теоретические разработки, затрагивающие инновационные подходы к воспроизводству населения, развитие профессионального образования, процесс подготовки кадров нового типа, выработки оптимальной модели соответствия уровня оплаты труда и отдачи от использования человеческого капитала в различных отраслях национального хозяйства. Таковыми занимались такие российские и зарубежные авторы, как О.Г. Берестнева, А.И. Вроейнстийн, А. Грубер, А.А. Давыдова, Н.К. Долгушкин, В.П. Дрямов, С.П. Иванов, Е.Д. Катульский, Е.А. Мамбетказиев, И.Д. Мацкуляк, О.И. Меньшикова, Дж. Ральф, Л.А. Свирщевская, Н.И. Сидоров, Н.В. Фадейкина, М.В. Черепанова, П.Е. Щеглов, Д.Г. Щипанова, В.Н. Якимов.

В трудах следующих ученых исследованы и определены вопросы теории человеческого капитала, которые являются общими в методологическом и теоретическом отношении: Г. Беккер, И. Бен-Порэт, М. Блауг, Э. Лэзер, Р. Лэйард, Дж. Минцер; исследование моделей формирования человеческого капитала, исследование о выгодах и издержках при вложении в человеческий капитал, а также комплексная оценка человеческого капитала имеются в трудах А.И. Добрынина, Р.И. Капелюшниковой, А.В. Корицкого, С.А. Курганского, В.И. Марцинкевича и др.

Д. Рикардо отмечал необходимость и роль образования человека, населения в экономическом росте страны (Рикардо, 1993).

Теория человеческого капитала, которая получила в нашем обществе относительно недавно широкую известность, является результатом научных исследований таких российских ученых как А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Р.И. Капелюшников, О.А. Козлов, А.В. Корицкий, М.М. Критский. Среди зарубежных учёных, внесших особый вклад в ее развитие, следует отметить Й. Бен-Порэт, Г. Беккер, М. Блауг, С. Боулс, Б. Вейсброд, Р. Дорнбуш, Д.Ф. Лист, Р. Лэйард, Ф. Маклуп, А. Маршалл, Д.С. Милль, Д. Минцер, О. Нордхаус, У. Петти, Д. Псахаропулос, Н.У. Сениор, А. Смит, Г. Сэдживик, Ж.Б. Сэй, Л. Туроу, И. Фишер, С. Фишер, Л. Хансен, К.Е. Шманлези и др.

Методика оценки человеческого капитала и эффективность инвестиций в человеческий капитал предприятий нашли отражение в работах следующих российских ученых: Т.А. Акимочкиной, М.Г. Беляева, С.М. Ерохина, М.И. Ивановой, Г.Н. Тугускиной, Е.В. Сумароковой, Л.Д. Ревуцкого. Особенности накопления и использования человеческого капитала отражены в научных исследованиях Т.Г. Мясоедовой, А.И. Кочетковой, Е.А. Святодуха, С.В. Савельевой, Е.М. Самородовой, Е.М. Родионовой, В.П. Щетинина.

Проблема формирования и развития человеческого капитала исследовалась в работах Е.Е. Витвицкого, А.Ф. Джинджолия, А.Н. Евдокимова, В.В. Сафронова, Н.Р. Ожерельевой, К.С. Терновых. Исследованию различных аспектов воспроизводства человеческого капитала посвящены работы Л.Г. Згонник, М.И. Ивановой, Е.Е. Лимачко, С.В. Штразбурга, А.В. Шарковой.

Методология

Теоретико-методологическую основу исследования составили научные труды классиков экономической теории, теоретические и прикладные разработки отечественных, российских и зарубежных авторов, которые затрагивают вопросы формирования человеческого капитала как одного из значимых условий трансформации экономических отношений.

Обоснованность полученных в ходе исследования результатов, их системность и достоверность, а также глубина анализа основываются на использовании в рамках работы сравнительного подхода, графического анализа, системного, логического, количественного, технического, структурно-функционального, математико-статистического методов.

Методологические основы исследования и научные познания о производительных способностях человека заложены еще в работах классиков политической экономии. Таким образом, экономист У. Петти практически первым из этих классиков ввел формулировку человеческого капитала. Именно он одним из первых ввел термин «живые действующие силы». Данная категория объединяла в себе различные качества и возможности человека, который принимает участие в социальном производстве (Петти, 1940).

Методология человеческого капитала (Шульц, 1960) (Беккер, 1962) основана на принципе приоритета человеческих качеств по отношению к технологии и капиталу. Л. Туроу, Т. Шульц, Г. Беккер и другие теоретики являются основателями институциональной экономики (Туроу, 1970). Они уверяли, что именно человеческий капитал – это основное условие социального прогресса, главный фактор производства. Здесь с точки зрения институциональной экономики особое значение придается определенным институтам – образованию, рынку, собственности.

Процессы воспроизводства человеческого капитала в ближайшие десятилетия будут иметь для кыргызской экономики значимое, и даже может быть, решающее значение. Среднесрочный прогноз в этой области должен стать неотъемлемой составной частью разработки государственной экономической стратегии. Здесь основную роль должна сыграть динамика воспроизводственных процессов в общественно-трудовой сфере, то есть конкретность и углубленная оценка будущих качественных изменений, а не обычные расчеты прогнозных количественных значений материально-вещественных или финансовых показателей.

Формирование человеческого капитала – это многоуровневый и многомерный процесс, представляющий сцепление этапов, стадий перехода из одного состояния в другое. Априорное «разбиение» процесса воспроизводства на отдельные стадии – фазы необходимо не только с точки зрения «удобства» анализа, но и, прежде всего, – для построения логики, стратегии анализа теоретических конструкций – гипотез.

Поддерживая стратегию анализа, предполагающую переход «видения» от концептуальной теоретической схемы (в данном случае – это модель – структура человеческого капитала, схема стадий – фаз процесса его воспроизводства и т.д.), которая именуется нисходящей стратегией анализа, можно выделить следующие этапы:

- формирование (производство) человеческого капитала;
- накопление (аккумуляция);
- фаза распределения (диффузия);
- использование (потребление).

Мы предполагаем, что на каждом этапе и на каждом уровне формирования человеческого капитала работают свои особенные закономерности. Как раз-таки, одна из задач данной статьи и есть описание закономерностей, которые присущи воспроизводству и применению человеческого капитала на государственном уровне.

Если рассматривать этап формирования человеческого капитала с точки зрения институциональной экономики, то здесь особое значение имеют институты семьи, государство (школы, вузы, спорт, медицина и т.д.). На этапе накопления запаса человеческого капитала наибольшее значение имеют институты собственности, рынка, информационные технологии, банки и т.д. (Беккер, 2003). На этапе распределения и использования человеческого капитала в механизме воспроизводства принимают участие практически все социальные и государственные институты (возможно, кроме института образования): семья и СМИ, компании (фирмы) и банки, частные и государственные, экономические и политические институты, одним словом, все сообщества, организации и учреждения, вызывающие перетоки (миграции) рабочей силы, возрастание или затухание трудовой активности, увеличивая или сокращая рыночный труд, свободное и рабочее время. Отсюда следует, что наиболее значимыми методологическими принципами изучения (анализа) процесса формирования и функционирования человеческого капитала являются принцип соответствия функций общественных институтов целям каждого его этапа: экономичность или рациональность; долговременность (перспективность или краткосрочная эффективность, отдача), скорость или степень нагрузки, гуманность, универсальность или специализация.

В исследовании процесса формирования человеческого капитала прежде всего нужно применить функциональный подход. Суть этого подхода в следующем: общественные, финансовые и остальные институты (государственные и негосударственные) совершают некий набор функций: передача знаний, обучение, обеспечение жизненных средств, перераспределение рабочей силы (рынок рабочей силы), поддержание трудоспособности рабочей силы и

т.д. Наряду с этим, каждый социальный институт из-за изменений внешних или внутренних (структурная перестройка) причин или условий может быть подвержен деструктивному, а если быть точнее – дисфункциональному состоянию. В такой ситуации мы можем увидеть усиление одних функций и ослабевание других функций, наложение их друг на друга (вплоть до погращения). В качестве примера можно привести функцию морального воспитания, подготовки к труду в институте начального (школьного) образования, которая в свою очередь ослаблена из-за гипертрофии функции обучения, передачи знаний. Не зря в большинстве зарубежных стран (например, США, Франция) в средних школах добавляют 2-, 3-летнее профессиональное обучение. А если рассматривать Кыргызстан, то здесь можно заметить тенденцию увеличения количества молодежи с начальным и неполным средним образованием. Такая же картина наблюдается и в России.

Но также нужно заметить, что у раннего профессионального обучения есть свои ненавистники. К примеру, довольно популярный эксперт по проблемам образования И.И. Шабатин в своей статье «Образование как главный резерв общества» пишет: «Курс на раннюю профессионализацию лишает образование его главной социальной функции: воспроизводства интеллектуального потенциала» (Марцинкевич, 1995). Если принять во внимание тот факт, что по статистике ЮНЕСКО в развитых государствах мира, окончив среднюю школу, 80% выпускников продолжают свою учебу в разного рода учебных заведениях, а этот же показатель по России составляет всего лишь 40-45% выпускников, то мнение И.И. Шабатина невозможно отрицать.

Наглядно понятно, что процессы формирования или воспроизводства (включая формирование человеческого капитала) проходят на различных уровнях, которые могут частично пересекаться, на частично – автономных уровнях, которые в свою очередь имеют прямую связь с основными участниками, то есть с субъектами, которые, исполняя свои основные обязанности, поддерживают эти процессы. Связывая человеческий капитал с институтами (семья, образование, государство), мы можем определить некие уровни формирования человеческого капитала:

– наиважнейший уровень – поселенческий, потому что на этом уровне происходит сосредоточение усилий, значит, и условий для произ-

водства и воссоздания человеческого капитала, его накопления и применения. Городские и сельские поселения различных типов похожи в следующем: все эти поселения исполняют функцию по обеспечению производства человека, народа, человеческого капитала, рабочей силы с различными уровнями успеха, и все это делается одновременно, при этом владея различными ресурсами и в том числе воспроизводственными;

– территориальный. Этот уровень включает в себя общественно-экономические образования различного типа и вида: это большие экономические районы; регионы в виде областей КР; локальные зоны, комплексы.

Результаты и обсуждения

Социокультурная схема конкурентоспособности человеческого капитала с позиции ее потенциальной осуществимости (механизма) может быть представлена как сумма экономических, правовых, социальных, общественно-политических условий, институтов, инфраструктуры, которые обеспечивают расширенное воспроизведение человеческого капитала для базы действенного функционирования как рыночных, так и нерыночных механизмов. Ее основное предназначение заключается в том, чтобы организовать подобную сумму соглашений жизнеобеспечения населения, которая содействовала бы неисключительно воспроизводству единичного человека на приемлемом (не объясняясь уже о достойном) уровне, но также вырабатыванию креативных возможностей человека на основе вырабатывания у него особенности обучаемости на протяжении всего его трудоспособного возраста.

Индивидуальность предоставленного механизма заключается в том, что в развитии человеческого капитала задействованы всевозможные субъекты – от семьи вплоть до интернациональных организаций, а его применение исполняется исключительно на одном из уровней – корпоративном (Капелюшников, 1993). Областная и государственная индивидуальность прикладывает позитив на кругооборот и оборот человеческого капитала в масштабах предприятия. Собственно в этом охватывается важность значения предприятия в реализации механизма воспроизводства человеческого капитала. К рыночным механизмам вырабатывания и функционирования модификации воспроизводства конкурентоспособного человеческого капитала в первую очередь, ме-

ханизм ценообразования на рынке человеческого капитала, опирающийся на оценку человеческого капитала, список моментов отличия стоимостей от стоимости человеческого капитала и выработку политической деятельности ценообразования, исполняемую посредством действия зарплатного механизма; во-вторых, механизм воздействия закона конкурентной борьбы, фиксирующий изображение в борьбе за рабочее пространство на показном и (во)внутрифирменном рынках человеческого капитала; в-третьих, механизм занятости народонаселения (в том числе (во)внутрикорпоративный), устанавливающий соответствие спроса и предложения на рынке человеческого капитала.

В действии алгоритма регулирования на рынке человеческого капитала надо подчеркнуть алгоритм погашения затрат на функционирование человеческого капитала, платёжный алгоритм и алгоритм изменения стоимости человеческого капитала от его цены.

1. Платёжный алгоритм представляется комбинированной частью алгоритма возмещения расходов на воспроизводство человеческого капитала, через него на уровне отдельного предприятия исполняется разьединение рыночных и нерыночных мотивов к высокопроизводительной деятельности работников (Добрынин, 1999.). В воспроизводственном же алгоритме акцент выносится на алгоритм возмещения реализованных инвестиций в человеческом капитале как инвестиционном ресурсе, в существо которого лежат:

- установление структуры высококачественных черт человеческого капитала;
- указание критериев необходимого свойства в области всякой из характеристик;
- применение измерителей-эквивалентов (методик оценки разнообразных высококачественных характеристик);
- указание стандартных нормативов возмещения расходов;
- установление источников возмещения затрат и их форм;
- критика производительности расходов.

Любой из вариантов просит специализированного рассмотрения, в масштабах же данной статьи желательно обратить внимание на практическое недовоспроизводство человеческого капитала, иметь в распоряжении пространство в экономике (Скворцов, 2008). Посредством употребления стандартных нормативов возмещения расходов для воспроизведения человеческого капитала

очерчиваются маленькая и разумная величины воспроизводственных способностей как следует из наименьшей степени позволительного и возможного уровней удовлетворения необходимостей воспроизводства человеческого капитала. Первый из них гарантируется страной в ходе возмещения расходов для воспроизведения человеческого капитала, а второй устраивается социально типичными критериями воспроизводства человеческого капитала (затраты при средних критериях производства). Разумные расходы – это средневзвешенная величина, стремящаяся к фундаментальной совокупности критериев воспроизводства человеческого капитала. Она различается по отраслям и регионам и служит средством «привязки» сотрудника к обусловленному рабочему месту. По своей натуре их уровень никак не может передавать конкурентных положительных сторон какой-либо отрасли, региону. Стимулирующая цель норматива охватывается в поиске внутренних ресурсов для его экономического обеспечения, она также основывается на выполненном уровне удовлетворения необходимостей воспроизводства человеческого капитала, впрочем границей способностей сейчас представляется далеко не разумный уровень, а оптимальный или перспективный. Нужно распределение точек имеющегося народно-хозяйственного роста – преимущественно многообещающих областей и конкурентоспособных производств. Чтобы стимулировать их выработку, нужно освободить количество ограничения кадров в эти отрасли. Этим средством стимулирующей функции норматива будут достигаться конкурентоспособные преимущества. Главная неувязка при выработке нормативов охватывается в том, кто эти нормативы будет ставить и как эти нормативы будут подчиняться корректировке, принимая во внимание изменения народно-хозяйственной ситуации. Установление ключей возмещения после финансовых расходов для воспроизведения человеческого капитала вяжется с инвестициями в человеческий капитал на основе расклада «преимущественного их осуществления» (Дятлов, 1996). Их выявление, критика и группирование, и распределение их генеральных фигур (границы между которыми условны и подвижны) исполняется с поддержкой многоуровневого субъектного подхода. Рынок человеческого капитала не имеет отношения к рынкам совершенной конкурентной борьбы

даже если в промышленно развитых странах, по этой причине ему необходимо национальное регулирование. И именно страна обязана ставить минимумы употребления жизненно важных благ (минимальный потребительский бюджет, общественный минимум по оплате жилища и т.п.) и считаться гарантом их получения. Можно сделать акцент на целостный сложный комплекс противоречий, действительно воспроизводящих не сравнительный уклон и зарплатного механизма, и противоречия сформировавшегося способа организации общественного партнерства. Основные из них: изолированность маленькой заработной платы от МПБ и превращение ее в технический показатель для расчета пособий, штрафов и т.д., внушительный проход между маленькой и максимальной заработной платой по регионам государства, преуменьшение части расходов в заработную плату в ВВП государства и в издержках предприятий, преуменьшение части тарифной ставки в заработной плате. Все перечисленные противоречия фокусируются на уровне предприятия, но их направленное воздействие воспроизводится на уровне индивидуума посредством механизма его недовольства и незаинтересованности в повышении производительности труда, познаний и квалификации. Для понимания механизма отклонения стоимости человеческого капитала от его цены, особенностей его проявления на разнообразных степенях обратимся к рисунку 1. Он позволяет отметить три категории отклоняющих факторов, которые распределены прямыми АБ, ВГ, ДЕ. Имеется и четвертая команда отклоняющих факторов, которая имеет место быть в каждой из первых трех и может быть прекрасным орудием управления мотивацией наемного труда – конструкция заработной платы.

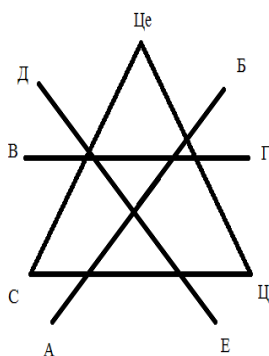


Рисунок 1 – Механизм отклонения стоимости человеческого капитала от его цены
Источник: Новолодская, 2000

Ключевые выводы при анализе предоставленных моментов ведут к тому, что:

- индивидуальность и методика оценки факторов первой категории (образовательный и профессионально-квалификационный уровень, трудовой стаж, совершенные качества человеческого капитала, его творческий потенциал) устраиваются персонально с целью любого предприятия и составляют базу его конкурентного преимущества, механизмы его реализации самостоятельны и конкретны;

- все условия второй категории (наличие отраслевых, естественно климатических и географических особенностей, путь к информации, дисциплинированность и авторитетность профсоюзов, социальные, расовые и половозрастные различия) имеют в распоряжении механизм реализации межотраслевой, межрегиональный, межнациональный, что не может быть проигнорировано ни одним из субъектов способа организации общественного партнерства;

- условия третьей категории (поведение работодателя, предпочтения работника) имеют в распоряжении самостоятельный и конкретный алгоритм реализации. От первой же группы условий их различает в таком случае то, что соизмеряются не столько высококачественные характеристики совместного человеческого капитала корпорации, но также его количественные характеристики. Стоимость находится в зависимости от спроса и предложения, от согласования трехсторонних взглядов в области регулирования занятости, маленькой заработной платы, критерий труда. Благодаря чему предусматривается ограничивающая желательность в наращивании добавочных единиц высококачественных параметров и в сохранении, понижении или повышении числа трудящихся мест (путем внедрения, примерно трудосберегающих технологий);

- в структуре заработной платы условия первой категории (например, учредительный и профессионально-квалификационный уровни, креативный потенциал) лучше всего обращают внимание на модифицирование льгот, оказываемых из первых рук на предприятии, в то же время кое-какие из них (стаж, неповторимые качества человеческого капитала) наилучше обращают внимание на изменение добавочного вознаграждения. Условия второй категории (природно-климатические и географические) больше восприимчивы к изменению доплат и надбавок. Моменты третьей категории постоянно обращают внимание на все три доли заработной

платы. Состязательный подход дает возможность не только по новому оценить концепцию качества в модели конкурентоспособности человеческого капитала, но также установить вопрос о необходимости выработки инфраструктуры рынка человеческого капитала, функционирующей по рыночным законам. Разбор разнообразных раскладов к механизму занятости в экономической теории, во-первых, описывает алгоритм занятости как воплощающее положение равновесия или не равновесия спроса на труд и его предложения и включающий в себя выработку определенных элементов в области привлечения трудоспособных компаний, населения в общественное производство; во-вторых, дает возможность отметить, что различия в профессионально-квалификационной структуре занятости порождают модифицирование элементов занятости на основе дифференцированного расклада к найму сотрудников определенным предприятием. Завязывается пластичный механизм занятости, организованный для сегментации рынка человеческого капитала. Механизм второстепенной занятости, по моему мнению, рассматривается как метод решения проблем «стоимость – цена – ценность человеческого капитала» на уровне единичного индивида. Это вынужденная реакция с его стороны среди недооценки цены воспроизводства человеческого капитала, имеющегося на рынке вакансий отклонения цен от стоимости и недооценки его ценности; в-третьих, розыск результативных способов регулирования занятости связывается с реализацией принципов и способов маркетинга. Одни обучаются реализовать «свой товар», некоторые люди – с большой отдачей употреблять высококачественные характеристики человеческого капитала в совокупности, третьи – предназначать преимущественно действенные пути и способы устройства на работу (его формы, методы, каналы, и способ организации посредников в целях выработки конкурентноспособной среды) (Смирнов, 2005).

Особенный интерес предоставляет реализация механизма занятости на уровне организации и своеобразные формы: алгоритм (механизм) выполнения контрактов, механизм общего контроля над выдержкой труда, его производительностью и мотивацией трудовой деятельности, механизм корпоративной ответственности, алгоритм общественного планирования и разработки общественных балансов. Их анализ дает возможность выработать

последующие выводы:

– механизм осуществления договоров представляется каналом передачи «пучка прав» собственности на человеческий капитал в определенной форме долгосрочной и краткосрочной аренды, «прописанной» в договоре де-юре. Ему предоставляется возможность быть использованным как средство реализации алгоритма высококлассной занятости на внутрикорпоративном уровне. Предприятия по договору реализовывают подготовку и переподготовку сотрудников как внутривозводской способ организации высококлассного обучения, аналогично в специализированных просветительных учреждениях, с которыми они заключают продолжительные договоры;

– механизм коллективного контроля над дисциплиной и производительностью труда, мотивацией трудовой деятельности персонален и конкретен для каждого отдельного предприятия. На предприятии определяются критерии, производящие функцию «стоп» в трудовых отношениях.

– «программы вовлечения» как новоизобретенный алгоритм занятости не требуют больших расходов, но позволяют постановить целый ряд проблем: решение проблем и вопросов вручается подразделениям (группам). «Дух обновления» принуждает их искать не только пути решения проблемы, но также имитировать вполне вероятные трудности в будущем; комплексная работа останавливается «клеточкой» корпоративного предпринимательства;

– механизм общественной ответственности не носит наглядно сформулированного персонального характера. Его реализация исполняется либо посредством общественного института трудового представительства, либо посредством применения корпоративных договоров;

– общественное партнерство из-за сформировавшегося в КР представления об общественной значимости страны предпочтительнее всего реализуется в триаде «государство – профсоюз – работодатели» на государственном и отраслевом уровнях, чем на степени предприятия. Механизм общественного планирования и разработки общественных балансов как характер реализации алгоритма занятости на уровне предприятия может рассматриваться в свойстве малохарактерного имущества утверждения сбалансированности на вну-

тренем рынке человеческого капитала и в свойстве собственного варианта реализации алгоритма общественного партнерства.

Человеческий капитал формируется из-за вложений в увеличение уровня и качества жизни народа, в интеллектуальный рост населения. Сюда же можно отнести и инвестиции в образование, здоровье, воспитание, науку, навыки будущих предпринимателей, безопасность граждан и предпринимательства и другие частицы.

Расходы на образование считаются одним из ключевых показателей социального развития, так как отражают степень внимания, уделяемого государством и обществом образованию граждан. Инвестиции в образование – не только важный способ увеличения человеческого капитала страны и улучшения перспектив экономического развития, они имеют и собственную ценность, поскольку образование расширяет кругозор людей, обеспечивая возможность самореализации,

способствует их материальному благополучию и здоровому образу жизни.

Повышение качества и конкурентоспособности образовательных услуг возможно при наличии и эффективном использовании всех видов ресурсов и, прежде всего, финансовых средств. В условиях действия рыночных отношений в экономике успешное развитие системы образования обеспечивается путем привлечения и использования различных источников финансирования. При этом важнейшую роль продолжает играть единственный гарантированный источник финансирования – государственный бюджет.

В системе образования Кыргызской Республики существует три основных источника финансирования: государственное, частное и внешнее финансирование. На рисунке 2 показано, сколько процентов от общих государственных расходов выделяется на образование в странах ЕАЭС.

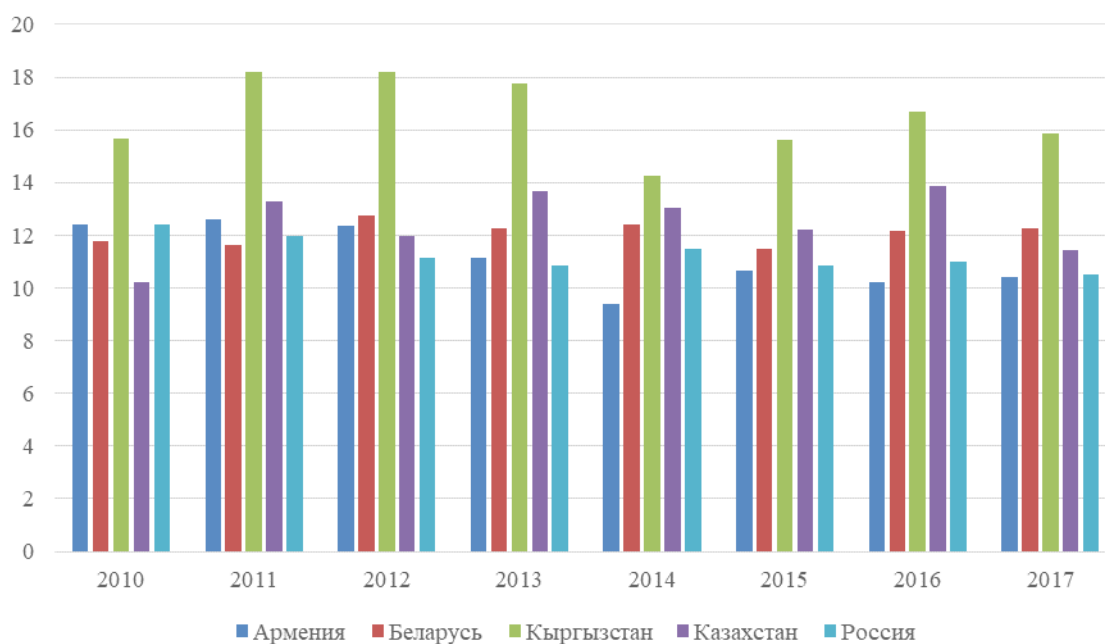


Рисунок 2 – Государственные расходы на образование, всего (% от государственных расходов)
Источник: World Bank data.

Согласно данным Всемирного банка, показанным на рисунке 2, доля государственных расходов на образование в Кыргызстане существенно выше, чем в других странах, но следует отметить, что по уровню «высшее образование»

расходы Кыргызстана уменьшаются, в то время как в остальных странах они стабильны или увеличиваются. Данная тенденция указывает на недостаточное внимание Правительства КР к данному уровню образования.

Также человеческий капитал формируется за счет притока из других стран или, наоборот, уменьшается из-за оттока умов из страны. Подобную картину сейчас можно наблюдать в Кыргызской Республике – идет большой отток молодых умов, готовых вкладываться в свое образование зарубежом и остаться там жить, также идет отток уже сформировавшихся специалистов, особенно молодых, в зарубежные страны в связи с нехваткой рабочих мест, вакансий с достойной оплатой труда. Некоторые специальности

порой даже не находят себе применение в Кыргызстане.

Как видно из рисунка 3, в 2019 году 71,8% уехавших из Кыргызстана являются экономически активным населением, то есть 755 тысяч человек в возрасте от 20 до 64 покинули страну. Причем в динамике можно заметить, что этот показатель с 2000 года вырос более чем на 6% и продолжает расти с каждым годом, особенно после 2010 года. Данная ситуация отрицательно влияет на состав национального человеческого капитала.

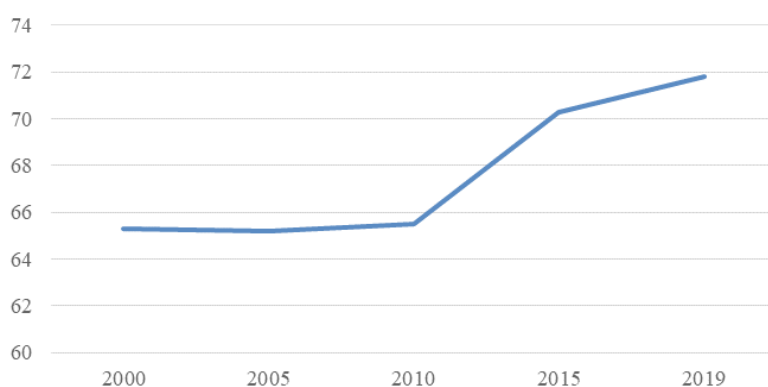


Рисунок 3 – Доля мигрантов трудоспособного возраста (20-64) в Кыргызстане, %
Источник: UN DESA.

Как нам всем уже известно, состояние человеческого капитала зависит от условий его формирования и развития. И главным условием в данной ситуации считается процесс вложений в человеческий капитал, т.е. инвестирование. Для начала определимся с понятием «человеческий капитал», определение впервые дано известным американским экономистом Т. Шульцем, в соответствии с которым под человеческим капиталом предлагается считать всю совокупность наиболее ценных полезных человеческих качеств, присущих индивидууму (Шульц, 1963). Также Т. Шульц писал: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» (Шульц, 1971).

При осуществлении инвестирования в человеческий капитал растет производительность

труда, значит, идет подъем доходов народа, что за собой ведет рост общественной отдачи от этих инвестиций, а в итоге приводит к перспективному экономическому росту национальной экономики. Кроме этого, инвестирование в человека обладают ценностью непосредственно для каждого человека в отдельности, потому что это расширяет его кругозор, обеспечивает ему возможность самореализации, способствует его материальному благополучию и здоровому образу жизни.

Когда идет речь об инвестировании в человеческий капитал, то мы, первое всего, говорим о его формировании. Формирование человеческого капитала – это есть одна из стадий воспроизводства, которое является довольно сложным вопросом как с теоретической, так и с практической точек зрения. Методология воспроизводства человеческого капитала все еще не сформулирована, а если быть точнее – не описана в полном объеме. Такой обстановке дел есть некое объяснение:

1) границы человеческого капитала не вполне очерчены (например, непонятно включать ли в

его состав ценностные ориентации, состояние физического и психического здоровья и т.д.);

2) большинство составляющих частей человеческого капитала невозможно количественно измерить (например, установки и мотивации человека), но в это же время емкость человеческого капитала считают в сомах (или долларах) по двум-трем показателям: норма отдачи от уровня образования различного типа, производительность общественного труда, величина (или удельный вес) вложений в человеческий капитал в экономических и социальных сферах (образование, публичные блага, здравоохранение и т.п.).

Подобная методика расчета емкости человеческого капитала является близкой к методу исчисления «индекса развития человеческого потенциала» (ИРЧП), где применяют 3 значимых показателя (ожидаемая продолжительность жизни, уровень грамотности населения страны, уровень жизни), которые показывают условия жизни и возможности развития человеческого потенциала.

«Человеческий потенциал» и «человеческий капитал» одинаковы по значению общего признака – величина запаса знаний, опыта и т.д.

Но в настоящее время существует проблема качества человеческого капитала. Возможно, ввиду ее неразрешимости на уровне макропоказателей экономисты-теоретики специально обходят ее. Да, качество национального человеческого капитала скорее всего нельзя выразить количественно. Его измерение можно совершить только с помощью качественных показателей (Корнейчук, 2007).

Заключение

В итоге можно сделать вывод о том, что общественно-экономическое развитие государства определяется множествами факторов. Но

в современное время основным и главным фактором считается человеческий капитал.

Составляющими человеческого капитала являются вложения и ответная отдача от этих вложений в инструментальный интеллектуальной и управленческой деятельности, а еще вложения в сферу функционирования человеческого капитала, которые обеспечивают его результативность. Во всех видах жизнедеятельности страны человеческий капитал вносит свое вложение в увеличение качества и производительности труда. Профессионалы с образованием определяют работоспособность и результативность труда во всех формах финансовой деятельности.

Также напрашивается вывод о том, что главными инструментами роста и развития человеческого капитала считаются конкуренция, инвестиции и инновации.

Таким образом, воздействие нерыночных механизмов в модели конкурентоспособности человеческого капитала объединяется к нахождению генеральных субъектов, оказывающих непринужденное или косвенное противодействие для действия рынка человеческого капитала (МОТ, профсоюзы, социальные организации), главных конфигураций и методов такого воздействия, разбору их производительности и моделированию изменения переделки на рынке человеческого капитала в продолжительном периоде. Ключевыми средствами государственного регулирования сферы трудовых взглядов являются правовые, организационные, экономические и управленческие рычаги. Для того, чтобы вернуть стране роль «инструмента точной надстройки» рыночных механизмов функционирования рынка человеческого капитала, необходимо принять ряд конкретных мер, корректирующих воздействие механизма занятости, конкурентной борьбы на рынке человеческого капитала и зарплатного механизма с учетом свойств их проявления, указанных ранее.

Литература

- Riccardo D. Anthology of economic classics. T. 1. – М., 1993. – 308 p.
Petty W. Economic and statistical work. – М.: Sotsegiz, 1940. – Pp. 154, 156, 171
Капелюшников Р.И., Албегова И.М., Леонова Т.Г. и др. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации // Общество и экономика. – 1993. – №9-10.
Добрынин А.Н., Дятлов С.А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: «Наука», 1999.
Скворцов А.О. Институциональная форма функционирования интеллектуального капитала // Журнал экономической теории. – 2008. – №4. – С. 248-252.
Дятлов С.А. Информационная модель трансформации экономических систем. – СПб., 1996. – С. 18.

Новолодская Г.И. Научная статья по экономике и бизнесу / Восточно-Сибирский государственный технологический университет. – Улан-Удэ, 2000.

Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография. – М.: Машиностроение-1, 2005. – 513 с.

Schultz T.W. Economic value of education. – N.Y., 1963.

Корнейчук Б.В. Экономика труда. – М.: Гардарики, 2007. – 278 с.

Schultz T.W. Investment in human capital: the role of education and research. – N.Y., 1971.

Schulz T. Capital Formation bi Edukathion // Journal of Politikal Economu. – 1960, p. 25.

Becker G.S. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis // Journal of Politikal Economy. – Supplement. – 1962.

Thurou L. Investment in Human Capital. – Belmont. – 1970, pp. 116-117.

Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.

Костянян С.Л. Предмет и метод экономики образования. – М.: Издательство МГПИ, 1976.

Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека. – М., 1995. – 286 с.

Department of Economic and Social Affairs of United Nations (UN DESA)

Government expenditure on education (2010-2017) World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GB.ZS>

References

Becker G.S. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Politikal Economy, Supplement.

Bekker G.S. (2003) Chelovecheskoye povedeniye: ekonomicheskiy podkhod [Human behavior: an economic approach]. M.: GU VSHE, 672 p.

Department of Economic and Social Affairs of United Nations (UN DESA)

Dobrynin A.N., Dyatlov S.A. (1999) Chelovecheskiy kapital v tranzitivnoy ekonomike: formirovaniye, otsenka, effektivnost' ispol'zovaniya [Human capital in a transitive economy: formation, assessment, use efficiency]. SPb.: «Nauka».

Dyatlov S.A. (1996) Informatsionnaya model' transformatsii ekonomicheskikh system [Information model for the transformation of economic systems]. SPb, p. 18.

Government expenditure on education (2010-2017) World Bank, <https://data.worldbank.org/indicator/SE.XPD.TOTL.GB.ZS>

Kapelyushnikov R.I., Albegova I.M., Leonova T.G. et al. (1993) Chelovecheskiy kapital Rossii: problemy reabilitatsii [Human capital of Russia: problems of rehabilitation]. Obshchestvo i ekonomika, vol. 9-10.

Korneychuk B.V. (2007) Ekonomika truda [Labor economics]. M.: Gardariki, 278 p.

Kostanyan S.L. (1976) Predmet i metod ekonomiki obrazovaniya [The subject and method of education economics]. M.: Izdatel'stvo MGPI.

Martsinkevich V.I., Soboleva I.V. (1995) Ekonomika cheloveka [Human Economics]. Moscow, 286 p.

Novolodskaya G.I. (2000) Nauchnaya stat'ya po ekonomike i biznesu [Scientific article on economics and business]. Vostochno-Sibirskiy gosudarstvennyy tekhnologicheskiy universitet, Ulan-Ude.

Petty W. (1940) Economic and statistical work. M.: Sotsegiz, pp. 154, 156, 171

Riccardo D. (1993) Anthology of economic classics. T. 1. Moscow, 308 p.

Schultz T.W. (1963) Economic value of education. N.Y.

Schultz T.W. (1971) Investment in human capital: the role of education and research. N.Y.

Schulz T. (1960) Capital Formation bi Edukathion. Journal of Politikal Economu, p. 25.

Skvortsov A.O. (2008) Institutsional'naya forma funktsionirovaniya intellektual'nogo kapitala [The institutional form of functioning of intellectual capital]. Zhurnal ekonomicheskoy teorii, vol. 4, pp. 248-252.

Smirnov V.T., Soshnikov I.V., Romanchin V.I., Skoblyakova I.V. (2005) Chelovecheskiy kapital: sodержaniye i vidy, otsenka i stimulirovaniye: monografiya [Human capital: content and types, evaluation and stimulation: monograph]. M.: Mashinostroyeniye-1, 513 p.

Thurou L. (1970) Investment in Human Capital. Belmont, pp. 116-117.