

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КЫРГЫЗСКО-РОССИЙСКИЙ СЛАВЯНСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. Б.Н. ЕЛЬЦИНА**

На правах рукописи

УДК:336.01(575.2) (043.3)

КОБОВЕВ ФАРУХ МИЗАМИДИНОВИЧ

**«ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ
ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ»
(на материалах Кыргызской Республики)**

Специальность: 08.00.01 – Экономическая теория.

Диссертация

на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

Научный руководитель:

д.э.н., профессор Кумсков Г.В.

Бишкек - 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Глава 1. Теоретико-методологические основы исследования сущности человеческого капитала.....	16
1.1. Теоретические подходы к исследованию сущности человеческого капитала.....	16
1.2. Классификация, виды и свойства человеческого капитала.....	30
1.3. Отличительные особенности и общие закономерности развития человеческого капитала	46
Глава 2. Формирование человеческого капитала в Кыргызской Республике на современном этапе.....	65
2.1. Факторы дифференциации благосостояния и доходов населения	65
2.2. Здоровоохранение в системе формирования человеческого капитала.....	79
2.3. Тенденции развития образования как основы развития человеческого капитала.....	88
Глава 3. Основные направления развития человеческого капитала в современных условиях	112
3.1. Механизмы воздействия на формирование и воспроизводство человеческого капитала.....	112
3.2. Регулирование занятости населения как средство обеспечения развития человеческого капитала.....	115
Заключение	133
Библиографический список использованной литературы	143

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И ОБОЗНАЧЕНИЙ

- ВБ – Всемирный банк
- ВВП – Валовой внутренний продукт
- ВНД – Валовой национальный доход
- ВОЗ – Всемирная организация здравоохранения
- ВПО – высшее профессиональное образование
- ГКС – Государственная кадровая служба
- ГСМ – Государственная служба миграции
- ГУ – Государственное управление
- ДПО – дополнительное профессиональное образование
- ЕАЭС – Евразийский экономический союз
- ИЧР – Индекс человеческого развития
- КР – Кыргызская Республика
- МОиН КР – Министерство образования и науки КР
- МОТ – Международная организация труда
- МСБ – Система моделирования международных сценариев будущего
- НБ КР – Национальный банк Кыргызской Республики
- НКО – Некоммерческие организации
- НПО – Начальное профессиональное образование
- НСК КР – Национальный статистический комитет КР
- НСР – Национальная стратегия развития
- ООН – Организация Объединенных Наций
- ОЭСР – Организация экономического сотрудничества и развития
- ППО – послевузовское профессиональное образование
- ППС – паритет покупательной способности
- ПРООН – Программа развития ООН
- РТК – Республиканская трехсторонняя комиссия
- СПО – среднее профессиональное образование
- СФ КР – Социальный фонд КР

ТК – Трудовой кодекс

ФПК – Федерация профсоюзов Кыргызстана

ЦА – Центральная Азия

ЦРТ – Цели развития тысячелетия

ЦУР – Цели устойчивого развития

ЮНЕП – Программа ООН по окружающей среде

ЮНИДО – Организация Объединенных Наций по промышленному развитию

ЮНИСЕФ – Детский фонд ООН

ЮНФПА – Фонд ООН в области народонаселения

DFID – Министерство международного развития Великобритании

ЕСА – Страны Восточной Европы и Центральной Азии

MAPS – Рамочная основа по интеграции, ускорению и поддержке политики, содействующей достижению ЦУР

NEET – категория молодых людей в возрасте 15-24 лет, не охваченных образованием, трудовой деятельностью или профессиональной подготовкой

PISA – Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся

UNDS – Система развития ООН

UNITAR – Учебный и научно-исследовательский институт ООН

UNSD – Статистический отдел ООН

ГЧП – Государственно-частное партнерство

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Формирование человеческого капитала в условиях трансформации экономических отношений является стратегическим ресурсом для экономики Кыргызской Республики, которая сталкивается с современными вызовами, связанными с цифровизацией, тенденциями, препятствующими устойчивому развитию и с преодолением последствий пандемии COVID-19. Экономическое развитие будет считаться эффективным только тогда, когда имеется достаточный объем инвестиций в человеческий капитал, эту взаимосвязь демонстрирует опыт многих развитых стран. Современные тенденции экономического развития определяются ключевым компонентом, основанным на таком стратегическом ресурсе, как человеческий капитал, который влияет на экономический рост страны и благосостояние населения. Изучение особенностей формирования, тенденций и закономерностей развития человеческого потенциала в современных условиях Кыргызской Республики выступает своевременным и актуальным вопросом.

Человеческий капитал является одной из главных составляющих социально-экономического развития государства, с одной стороны представляя собой рынок труда, а с другой – потенциальные возможности экономического роста.

В современных условиях Кыргызская Республика обладает ограниченными возможностями для формирования качественного человеческого капитала и обеспечения достойного уровня жизни людей. Процессы глобализации и интеграции накладывают свои отпечатки в вопросах мобильности трудовых ресурсов, когда страны-доноры человеческих ресурсов несут большие потери как квалифицированных, так и неквалифицированных кадров в связи с миграцией.

На данном этапе развития научный прогресс, основанный на увеличении интеллектуального и человеческого капитала, безусловно,

обеспечивает более 90% экономического роста промышленно развитых стран.

В условиях трансформации экономической системы Кыргызской Республики в связи со сменой технологического и мирохозяйственного укладов особенно актуальным представляется детальное рассмотрение особенностей развития человеческого капитала в контексте структурных изменений, с учетом комплексного подхода к модернизации на основе цифровых технологий во всех сферах жизнеобеспечения: в образовании, здравоохранении, распределении доходов, сферах занятости и социальной защиты граждан.

Смена технологических и мирохозяйственных укладов характеризуется изменением не только количественных, но и качественных показателей, характеризующих человеческий капитал, адаптацией политики страны к данным условиям, и нахождением рациональных путей развития человеческих ресурсов, что необходимо для Кыргызской Республики. Изучение этих взаимосвязанных аспектов и выступает фактором новизны данного исследования.

Степень разработанности проблемы. Изучение вопросов формирования человеческого капитала давно является сферой интересов как зарубежных, так и отечественных экономистов-исследователей. Большой вклад в разработку этой темы внесли ученые-экономисты с мировым именем - У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, а впоследствии - К. Маркс, Дж. Милль, Л. Вальрас, Дж.М. Кларк, И. Тюнен, У. Фарр, Т. Витштейн и др. Важнейшими достижениями российской науки являются разработки Л.И. Абалкина, Ю.Г. Быченко, С.А. Дятлова, А.И. Добрынина, И.Т. Корогодина, В.Н. Костюка, М.М. Крицкого, С.А. Курганского, Л.Г. Симкиной, М.Е. Баскаковой, С.А. Беляковой.

Следует отметить и заметные достижения в направлении изучения производства и использования человеческого капитала в работах целого ряда кыргызских ученых – Т.К. Койчуева, Н.Х. Кумсковой, Е.П. Черновой, Г.В.

Кумскова, А.А. Саякбаевой, А.А. Асановой, М.В. Лещевой, А.А. Кочербасовой, В.Е. Савина, С.Е. Савиной, Р.Н. Джапаровой, К.И. Исакова, А.А. Адиевой, А. Акматова, А. Сулаймановой, С.С. Уметова, Р.А. Джанибекова, Н.А. Бровко, В.И. Гусевой, Н.А. Аюпова и др.

Связь темы диссертации с приоритетными научными направлениями, крупными научными программами (проектами), основными научно-исследовательскими работами, проводимыми образовательными и научными учреждениями. Диссертация является инициативной.

Цель и задачи исследования.

Цель данного диссертационного исследования – раскрытие общих закономерностей, особенностей и факторов развития человеческого потенциала в условиях трансформации отношений в экономике, связанных с изменениями в технологических и мирохозяйственных укладах.

Задачи исследования:

- изучить теоретические подходы, классификацию, свойства человеческого капитала;
- определить отличительные особенности, тенденции и общие закономерности человеческого капитала, связанные с изменениями в технологических и мирохозяйственных укладах;
- выявить факторы, механизмы, влияющие на формирование, развитие и воспроизводство человеческого потенциала;
- проанализировать факторы дифференциации доходов населения;
- изучить тенденции здравоохранения и образования в системах формирования человеческого капитала;
- выявить факторы, являющиеся ограничителями развития человеческого капитала в республике;
- проанализировать пути улучшения развития человеческого капитала Кыргызской Республики в условиях трансформации экономики.

Объект исследования: основное внимание в исследовании уделяется человеческим ресурсам Кыргызской Республики.

Предмет исследования: в центре внимания исследования находятся социально-экономические отношения, связанные с созданием, накоплением и повышением качества человеческого потенциала, а также закономерности, тенденции и отдельные элементы развития человеческого капитала, перемены и характеристики в трансформационной экономике.

Методологической и теоретической основой исследования являются теоретические разработки отечественных и зарубежных ученых, в том числе, экономистов из стран постсоветского пространства. Процесс исследования методичен и включает индуктивные и дедуктивные рассуждения, научную абстракцию, историко-логический, сравнительный и статистический анализ. Научное содержание, выводы и результаты работы имеют отношение к области исследования специальности 08.00.01 - Экономическая теория: пункт 1.4 – теория переходной экономики и трансформации социально-экономических систем.

Теоретическая и практическая значимость исследования. Полученные теоретические соображения и выводы могут быть использованы для дальнейшего теоретического и методологического понимания влияния экономических и социальных сил на развитие человеческого потенциала в условиях рыночной экономики.

Гипотеза исследования заключается в выяснении, действительно ли существуют особенности, закономерности развития человеческого капитала, влияющие на его эффективность, связанные со сменой технологических и мирохозяйственных укладов. При проведении теоретического исследования использовались такие методологические принципы, как принцип оценки по критериям важности, актуальности, сложности, связи авторского подхода с другими, а также и принцип распознавания, заключающийся в необходимости отождествления, сравнения и т.д. Нами был сделан расчет регрессионной модели индекса человеческого развития Кыргызской

Республики за 2010-2019 годы с целью выявления влияния уровня образования населения на человеческий капитал страны.

Научная новизна полученных результатов заключается в том, что:

1. Показаны различные подходы к определению сущности категории «человеческий капитал», сделана попытка показать его системные элементы. Человеческий капитал был определен как основной неотъемлемый актив, накопленный под воздействием таких систем, как здравоохранение и образование, он включает также навыки, знания, опыт, квалификацию, энергию и мотивацию, а также способность отдельных лиц, групп и общества инвестировать. Расхождения между определениями понятия «человеческий капитал» в постсоветских и западных странах основаны на сравнительном анализе.

2. Доказано, что человеческий капитал является одним из факторов, объясняющих различия инвестиций в благосостояние (образование, здравоохранение, миграция, общественное питание, аспекты культурного развития, уровня качества жизни) между разными странами. Рост агрегированного показателя человеческого капитала (максимально достигнутый уровень образования, количество образованных, длительность обучения, доля зачисленных в образовательные учреждения, среднее количество лет на единицу рабочей силы, качество образования, коэффициент интеллекта, когнитивные навыки) приведет к росту национального дохода. На инвестиции в человеческий капитал влияют внутренние (потенциальный IQ и здоровье), а также внешние факторы (обучение и социальная среда, а также религия). Уровень жизни и уровень благосостояния всегда относительные показатели в разных странах.

3. Выявлены отличительные особенности, тенденции и общие закономерности развития человеческого капитала в различные периоды становления мировой и национальной экономики; определен большой набор переменных, влияющих на уровень человеческого капитала в глобальных экономических и технических институтах;

4. Подобран спектр дифференцированных показателей (инфраструктура, политические институты, законы, торговля, окружающая среда и т.д.) для оценки человеческого капитала в условиях разных технологических и мирохозяйственных укладов;

5. Выявлены основные составляющие процесса формирования человеческого капитала, способствующие его качественному устойчивому развитию и влияющие на эффективность человеческого потенциала, связанные со сменой технологических и мирохозяйственных укладов.

Положения, выносимые на защиту:

С нашей точки зрения, человеческий капитал представляет собой многомерную категорию, которая включает в себя врожденные и приобретенные знания и навыки, не подлежащие обмену, самоконтролируемые, не торгуемые, количественные и качественные черты, которые люди получают и усовершенствуют на протяжении всей своей жизни. Закономерность заключается в том, что человеческий капитал основан на диалектическом единстве количественной и качественной составляющих. Существует диалектическая взаимосвязь количественных и качественных характеристик человеческого потенциала, которые являются противоположными и в то же время неразрывно связаны между собой. Диалектическое единство качественной и количественной составляющих человеческого потенциала проявляется в том, что существует такой интервал количественных изменений, в пределах которого возможна качественная определенность высокого уровня экономического развития страны.

Человеческий капитал имеет следующие характеристики: более образованные и квалифицированные люди более продуктивны, а также способствуют распространению инноваций и технологическому росту; отдача от человеческого капитала положительно связана с темпами теоретического роста технологий; чем выше предельная производительность образования, тем более технологически развита экономика. «Это обуславливает необходимость государственного вмешательства и более

активного вовлечения (субсидирования) человеческого капитала в развитие знаний», согласно модели П. Ромера. Исходя из особенностей человеческого капитала, рассмотрение анализируемых нами моделей показывает, что он (капитал) может непрерывно накапливаться в обществе и способствовать развитию новых технологий и знаний.

Выявлены тенденции и особенности человеческого развития в Кыргызской Республике:

- оно характеризуется ростом доли образованных людей в экономике страны;
- оно связано с ростом сферы услуг и формированием новых секторов в структуре экономики в соответствии со ступенями технологического уклада;
- оно определяется развитием цифровизации и экологизации в образовании, здравоохранении;
- человеческое развитие связано с глобализацией человеческих отношений.

Общей тенденцией в процессе формирования человеческого потенциала в Кыргызской Республике является положительное влияние уровня и качества образования, здравоохранения и социально-экономическое развитие страны. Среди особенностей человеческого потенциала в Кыргызской Республике можно назвать существенное влияние современных трендов и вызовов, что существенно меняет модели образования, труда, общественной жизни.

Выявлено, что экономический прогресс и развитие человека взаимосвязаны. Взгляды зарубежных и постсоветских ученых на определение термина «человеческий капитал» не противоречат друг другу: их сочетание позволяет рассматривать инвестиции в человеческий капитал как на микро-, так и на макроуровне, поскольку такое инвестирование способствует повышению благосостояния всех членов общества, а также способствует созданию общественного продукта, росту ВВП. Рассмотрена классификация человеческого капитала, основанная на определении уровня формирования человеческого капитала – индивидуально, в группах,

коллективно. Эта классификация позволяет детально увидеть постепенный процесс создания человеческого капитала – от уровня личности до уровня государства и нации.

Инвестиции являются основой для воспроизводства рабочей силы, а значит, для развития и эффективного использования экономики. Для оценки эффективности инвестиций в эту сферу используются показатели «возврат инвестиций в человеческий капитал» и «индикатор фазы восстановления». Существуют три группы факторов, которые влияют на дифференциацию доходов и благосостояние общества – индивидуально, в группах и во всем мире. Глобальный фактор – ВВП Кыргызской Республики – оказывает существенное влияние на среднедушевой доход народа. В результате уровень развития человеческого капитала в стране в первую очередь определяется текущими социально-экономическими условиями. Система здравоохранения, в том числе, способствует формированию здоровой нации и обеспечивает экономику человеческими ресурсами, которые затем посредством образования превращаются в человеческий капитал.

Для создания эффективных механизмов формирования и воспроизводства человеческого капитала необходимо работать по трем направлениям:

- повышение благосостояния граждан и расширение системы здравоохранения с целью обеспечения условий для воспроизводства человеческих ресурсов;
- на базе многочисленных образовательных, научных и культурных учреждений трансформация человеческих ресурсов в человеческий капитал;
- достижение такого уровня благосостояния, который побуждает людей более активно и эффективно использовать свои физические и умственные способности.

Практическая значимость выводов и рекомендаций заключается в возможности их применения в практике государственной и муниципальной деятельности – в направлении обеспечения условий для качественного

воспроизводства населения, социального развития, оказания образовательных и медицинских услуг. Также выводы и рекомендации могут быть использованы при создании и корректировке концепций и программ национальной социальной политики Кыргызской Республики, а также целесообразно их применение в работе организаций, которые проводят исследования и составляют прогнозы в области здравоохранения, образования, социального обеспечения и повышения уровня жизни граждан. Часть рекомендаций связана с работой медицинских и образовательных учреждений. Результаты диссертационного исследования могут также использоваться в ходе преподавания вузовских дисциплин «экономическая теория», «экономика труда», «социальный менеджмент», «экономика и социология труда» и т.д.

Апробация выводов диссертации. Основные положения, результаты и рекомендации исследования были представлены на ряде научных конференций и семинаров в виде рефератов, докладов и сообщений, в частности, на Международной конференции молодых ученых «Экономика Центральной Азии в контексте ЕАЭС: факты, перспективы, риски». Бишкек, КГТУ им. Раззакова, 2020.

Также основные результаты исследования были опубликованы в ряде научных журналов, в т.ч., входящих в перечень РИНЦ (10 статей, 3 из них – в зарубежных изданиях).

Многие выводы и рекомендации исследования использованы в ходе преподавания научной дисциплины «экономика» на медицинском факультете КРСУ.

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях. Результаты данного исследования, выводы и рекомендации были опубликованы в ряде научных изданий, в т.ч., входящих в перечень РИНЦ, в 10 статьях, 3 из которых – в зарубежных изданиях (Россия, Казахстан). Общий объем публикаций – 4,125 п.л.

1) **Кобоев Ф.М.**, Роль образования в формировании человеческого капитала в условиях экономической трансформации в Кыргызской Республике [Текст] / Кобоев Ф.М., Кумсков Г.В. // международный журнал Экономика.Управление.Образование. – 2018. – №3(6). – С. 142-146. <https://science.bafe.edu.kg/category/2018-1/>

2) **Кобоев Ф.М.**, Проблема трансформации человеческих ресурсов в человеческий капитал в Кыргызской Республике [Текст] / Кобоев Ф.М., Кумсков Г.В. // международный журнал Экономика.Управление.Образование. – 2018. – №3(6). – С. 146-150. <https://science.bafe.edu.kg/category/2018-1/>

3) **Кобоев Ф.М.**, Инвестиции в человеческий капитал [Текст] / Кобоев Ф.М., // известия КГТУ им. Раззакова. – 2019. – №4(52). – С. 125-128 https://elibrary.ru/download/elibrary_42931216_35078713.pdf

4) **Кобоев Ф.М.**, Классификация человеческого капитала [Текст] / Кобоев Ф.М., // известия КГТУ им. Раззакова. – 2020. – №1(53). – С. 119-125. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44190607>.

5) **Кобоев Ф.М.**, Смысл Конкуренции [Текст] / Кобоев Ф.М., // известия КГТУ им. Раззакова. – 2020. – №1(53). – С. 155-158. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44190608>.

6) **Кобоев Ф.М.**, Человеческий капитал: понятие и особенности его использования. [Текст] / Кобоев Ф.М., Кумсков Г.В. // вестник КРСУ. – 2020. – Том 20 - №3. – С. 29-35. <http://vestnik.krsu.edu.kg/archive/144/6113>.

7) **Кобоев Ф.М.**, Анализ компонентов развития человеческого капитала в Кыргызской Республике [Электронный ресурс] / Кобоев Ф.М., // Актуальные вопросы современной экономики. – 2020. – №2. – С. 117-127. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44190608>.

8) **Кобоев Ф.М.**, Влияние образования на человеческий капитал [Электронный ресурс]. – Научные исследования в Кыргызской Республике, 2020. №1, – Режим доступа: <http://journal.vak.kg>

9) **Кобоев Ф.М.**, Человеческий капитал в институциональной системе. [Текст] / Кобоев Ф.М. // Актуальные проблемы социально-экономического развития России. – 2020. – №1. – С. 107-110. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42985200>.

10) **Кобоев Ф.М.**, Механизм формирования и функционирования модели воспроизводства человеческого капитала. [Текст] / Кобоев Ф.М., Кумсков Г.В. // вестник КазНУ – серия экономическая. – 2020. – №1 (131). – С. 86-97. <https://be.kaznu.kz/index.php/math/article/view/2176>.

Структура и объем диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, текст изложен на 159 страниц, содержит 20 таблиц и 9 рисунков. Список использованных библиографических источников включает 155 наименований.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ СУЩНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1. Теоретические подходы к исследованию сущности человеческого капитала.

Важнейшей составляющей экономического развития любого государства в современных условиях выступает усиливающаяся роль человеческого капитала.

Официальная дата рождения концепции человеческого капитала связана с Журналом политической экономии за октябрь 1962 года, когда в его приложении «Инвестиции в людей» появилась серия статей по основной проблеме, связанной с теорией человеческого капитала. Данная теория представляет собой концепцию теории современной экономики, которая анализирует проблемы формирования качества труда и власти.

Первыми учеными, изучившими эту теорию эволюции, были американские ученые С. Бейкер, Р. Весбротт, Ф. Деннисон. В своей монографии они заложили основы теории и сделали ее предметом научных исследований, предложив считать, что человеческий капитал реализуется через трудовые ресурсы, основанные на производственных навыках и знаниях, которые имеют определенную ценность в будущем как экономические активы.

В частности, человеческий капитал представляет собой экономическую ценность, инструмент для измерения навыков людей, включая их знания, навыки, способности, отношения и опыт. Позже немецкий экономист Р. Шульц (1981) предложил определение понятия «человеческий капитал» как «приобретенные людьми объекты, являющиеся ценными, и которые могут быть дополнены соответствующими инвестициями» [127, с.1-17]. Акцент человеческого капитала (например, «физического и финансового капитала» по сравнению с другими формами) – это часть человеческой жизни. Потому что он анализируется человеком и капиталом, а также источником взаимной выгоды, доходом или обоими этими компонентами.

Исследователь Бейкер считал, что человеческий капитал имеет черты, увеличивающие текущий доход человеческих ресурсов, а также деятельность, влияющую на доход, – инвестиции в человеческий капитал. Говоря иначе, любое приобретенное качество или способность можно считать капиталом человека или группы людей, помогающим им стать экономически продуктивными.

Существует два подхода к определению термина «человеческий капитал»: зарубежный и постсоветский. Анализ этих подходов выявил несколько важных отличий (табл. 1.1.):

1. Западный подход основан на изучении человеческого капитала как на микро-, так и на макроуровне, тогда как в постсоветской литературе он рассматривается только на макроэкономическом уровне.

2. Человеческий капитал в западном подходе делится на два вида: осязаемый (вещественный) и неосязаемый (невещественный).

Вещественный – это затраты на формирование человека, тогда как неувещественный – это затраты на образование, приобретение навыков, повышение квалификации и т.д.

3. В трудах ученых постсоветского пространства выделены два фактора человеческого капитала – образование и мотивация к труду.

Таблица 1.1. Различия между зарубежным и постсоветским подходами к определению человеческого капитала.

Подходы	Зарубежный	Постсоветский
Уровни капитала	Микро- и макроуровень	Макроуровень
Формы капитала	Осязаемый и неосязаемый	Образование и мотивация к труду

Источник: таблица составлена автором.

Таким образом, зарубежный и постсоветский подходы к понятию «человеческий капитал» сопоставимы и не противоречат друг другу: их

сочетание позволяет рассматривать стоимостной вклад в человеческий капитал на микро- и макроуровне (рис. 1.1).

- затраты физического капитала на макроуровне – продукты питания, образование и культура;
- затраты физического капитала на микроуровне – здравоохранение и миграция;
- нематериальные капитальные затраты на макроуровне – образование;
- нематериальные капитальные затраты на микроуровне – наука, инновации и НИОКР.

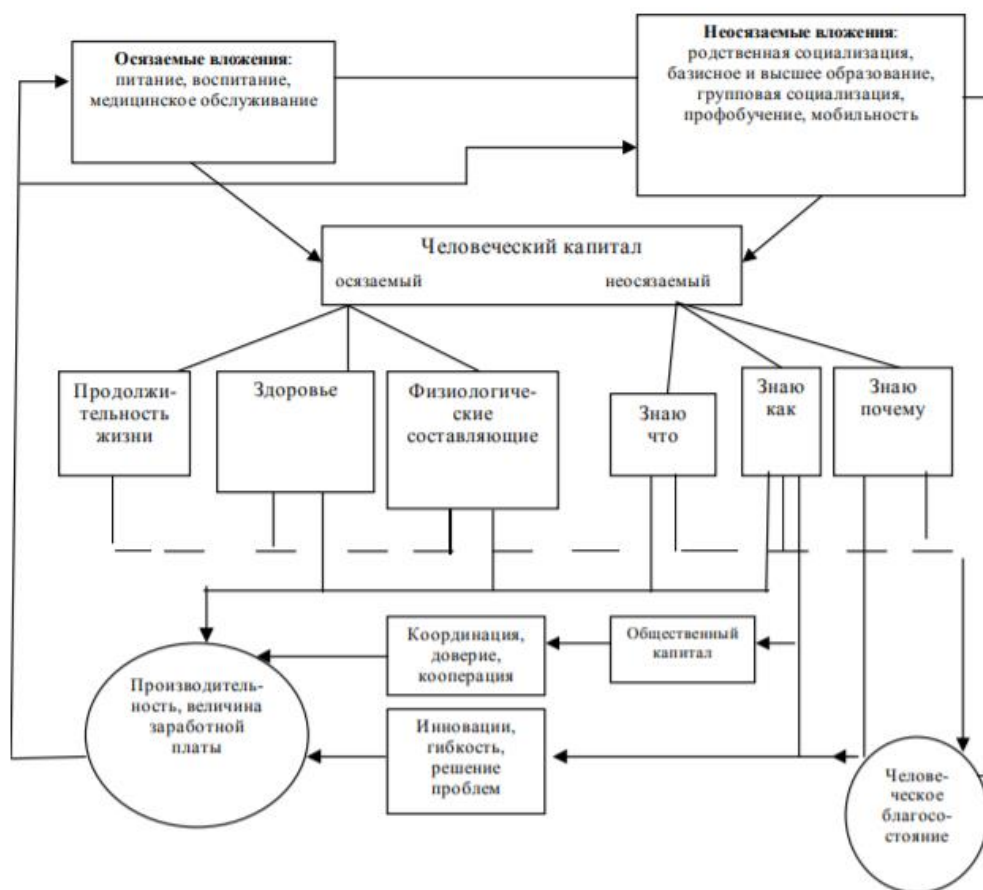


Рисунок 1.1. Формирование человеческого капитала.

Источник: составлено автором.

Качественные составляющие человеческого капитала определяются в рамках зарубежной и постсоветской точек зрения, а детали затрат и результатов потребления услуг здравоохранения и образования раскрываются с позиций теории человеческого капитала.

Исследователь проблемы Э.Ю. Абдельмаджид Фатхи определяет человеческий капитал как «совокупность знаний, навыков и талантов, используемых для удовлетворения разнообразных потребностей человека и общества в целом» [1, с. 651-660].

Оксфордский словарь английского языка определяет «человеческий капитал» как «таланты работника, рассматриваемые как ресурс или актив». «Он включает в себя идею о том, что инвестиции в людей (такие как образование, обучение и здравоохранение) могут повысить производительность труда» [138, с.31]. ЮНЕСКО определяет человеческий капитал как «инвентарь населения государства, действующего как здоровый, образованный и квалифицированный производитель, который является важным фактором, определяющим способность к экономическому росту и человеческому развитию» [139, с.31]. Статистическая оценка, с другой стороны, имеет тот недостаток, что не учитывает изменения положительного или отрицательного баланса с течением времени.

Как результат, «человеческий капитал» описывается как «интенсивный производительный элемент экономического, социального и индивидуального роста, включающий образованную рабочую силу, а также интеллектуальные и управленческие средства труда, окружающую среду и трудовую деятельность». Подчеркивается, что необходимо обеспечение того, чтобы человеческий капитал функционировал эффективно и рационально как производительная сила роста» [139, с.31].

Понятие «человеческий капитал как экономическая категория и интенсивная составляющая развития» впервые появилось в отечественной литературе с переходом к рыночной экономике. В то же время в развитых странах теория и практика человеческого капитала служат основой для создания национальных, региональных и организационных концепций, стратегий и инициатив в области развития [57]. В дополнение к приведенным выше, существуют иные нижеследующие определения (статьи из Экономического словаря Penguin (1984): человеческий капитал

описывается как «качества и способности человека, которые позволяют ему зарабатывать на жизнь». «Человеческий капитал, – утверждает Э.Ю. Абдельмаджид Фатхи, – это перспективная способность человека получать доход на основе присущих ему интеллектуальных качеств и таланта, а также знаний и навыков, полученных в результате обучения, образования и практической деятельности». Согласно же исследованиям ОЭСР, «человеческий капитал» определяется как «знания, навыки, таланты и другие важные качества, которые способствуют созданию личного, общественного и экономического благополучия». Экономисты С.Ю. Глазьев, А.С. Воронов, М.А. Сухарева, Л.С. Леонтьева, Л.Н. Орлова подчеркивают работу Д.В. Диденко о росте наукоемкой экономики России в глобальной среде [Диденко, 2015], в то время как В.Е. Гимпельсон рассматривает важность человеческого капитала в современной российской институциональной структуре [Гимпельсон, 2016]. А Н.Е. Тихонова и авторы отдельного аналитического исследования структурных изменений в российской экономике предлагают на основе полученных результатов новые подходы к формированию структурной политики на федеральном и региональном уровнях. Человеческий капитал и структурные изменения [Berthold, Schoellman, 2018; Aaronson, Phelan, 2019], а также их оцифровка [Kogut et al., 2020] освещаются в зарубежных и российских работах отдельным тематическим блоком статей [80, с.140-170].

По мнению некоторых кыргызских исследователей, в частности, Б.Ж. Сулаймановой, человеческий капитал следует определять как «совокупность интеллектуальных, инновационных, духовных, социокультурных, биологических и физических свойств, способностей и ресурсов личности, социальной группы или общества как целое, сформировавшееся под влиянием внутренних и внешних факторов», именно она определяет «способность носителя функционировать как субъект социокультурных изменений, развивать, преобразовывать и приносить новое знание во все сферы жизни общества» [114, с.5].

Ряд определений понятия человеческого капитала представлен в табл. 1.2.

Таблица 1.2. Определения понятия «человеческий капитал».

Автор	Определение
Г.Беккер	Человеческий капитал- совокупность врожденных способностей и приобретенных знаний, навыков и мотиваций, эффективное использование которых способствует увеличению дохода и иных благ.
Барни	Человеческий капитал создает добавленную стоимость, которые делают люди для организации. Следовательно, человеческий капитал является условием конкурентного преимущества.
Бонтис	Человеческий капитал представляет собой человеческий фактор в организации, это объединенные вместе интеллект, навыки и специальные знания, которые придают организации отличительный характер.
Дэвенпорт	Человеческий капитал- знания, навыки и способности людей, которые создают стоимость. Люди обладают врожденными способностями, поведением и личной энергией, и эти элементы формируют человеческий капитал. Владельцами человеческого капитала являются работники, а не их работодатели.
Никитина И.А.	Человеческий капитал- это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту доходов человека, предприятия, государства.
Рошин С.Ю., Разумова Т.О.	Качественные характеристики рабочей силы, способности человека в трудовой деятельности, его умения, знания, навыки можно рассматривать как человеческий капитал. Этот капитал складывается из природных способностей отдельного человека и может быть увеличен в процессе образования, профессиональной подготовки, приобретения опыта работы.
Скарборо и Элиас	Концепцию человеческого капитала чаще всего рассматривают, как связывающую концепцию, т.е. связь между практическими методами

	человеческих ресурсов и качеством работы компании с точки зрения активов, а не бизнес-процессов. Человеческий капитал- это не стандартизированный, неявный, динамичный, зависящий от контекста и воплощенный в людях уникальный ресурс.
Т.Шульц	Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом. Рассматривайте все человеческие способности либо как врожденные, либо как приобретенные. Свойства, которые являются ценными и могут быть развиты с помощью соответствующих вложений, будут человеческим капиталом.

Источник: таблица составлена на основе: Туроу Л. Управление человеческими ресурсами. - М., 2014.

Разрабатывая свою теорию человеческого капитала, Т. Шульц установил, что «благополучие страны зависит от приобретенных знаний живущих в ней людей», а также продемонстрировал, что инвестиции в человеческий капитал могут стимулировать экономический рост в промышленно развитых странах. Экономисты придерживались аналогичного подхода при разработке идеи человеческого капитала. [151, с.32-49].

По определению А.З. Гильманова, «богатство каждой страны – это человек». Прирост расходов на такие секторы, как образование, здравоохранение, культура и инфраструктура, способствует будущему экономическому развитию страны. Развитие материальных, интеллектуальных и духовных возможностей человека, или наращивание человеческого капитала, становится важнейшей задачей государства» [27, с.134-135]. Чем больше потенциал каждого человека, тем больше интеллектуальный ресурс страны, тем динамичнее темпы роста экономики, тем больше шансов у общества. Стоит отметить, что, как показано на рис. 1.2, человеческий капитал имеет свои этапы развития.

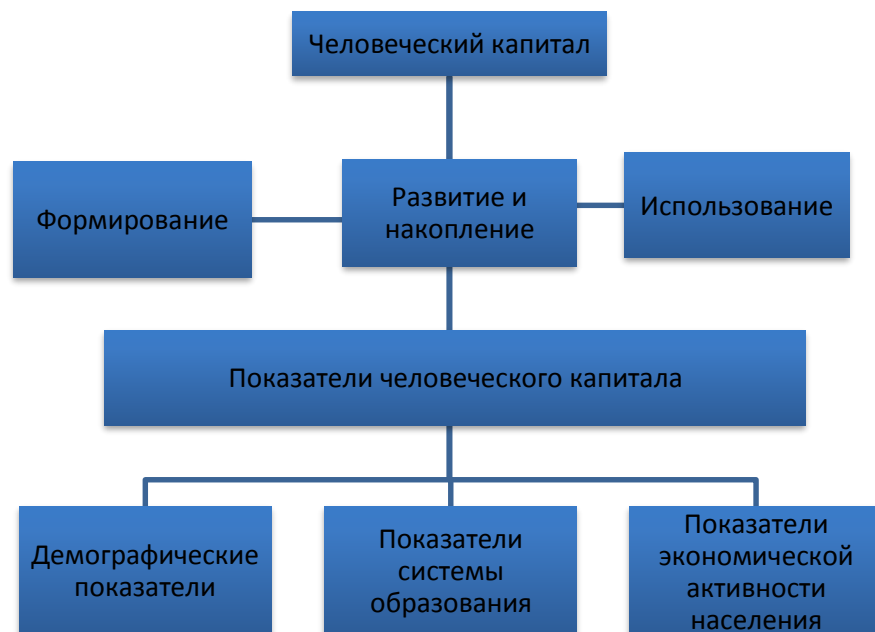


Рисунок 1.2. Этапы развития человеческого капитала и ключевые показатели.

Источник: составлено автором на основе теоретических исследований.

«Понятие формирования человеческого капитала включает в себя представление человека о наиболее полной реализации своего потенциала с использованием таких средств, как образование, занятость, повышение квалификации, личностные качества», — утверждает А.А. Борисова. «Инвестиции в человека и развитие его профессиональных способностей напрямую влияют на построение человеческого капитала», — считает Т.О. Толстых.

Эти ресурсы могут быть использованы в процессе работы для повышения производительности труда и доходов от инвестиций и физических лиц. Формирование и становление человеческого капитала является одним из самых дискуссионных вопросов. При анализе общей системы обновления человеческого капитала важным моментом считается ее сущность.

Формирование человеческого капитала следует изучать как процесс выявления, восстановления и совершенствования качественных и продуктивных показателей человека и их проявления в общественном развитии.

Обстоятельства можно разделить на следующие группы в зависимости от того, как формируется человеческий капитал. Систематизировать все виды человеческого капитала можно по разным основаниям, как показывают исследования и литература по этому вопросу.

Ученые почти все без исключения признают реальность, важную и продуктивную роль капитала знаний.

Разумеется, умственная информация может храниться на различных носителях: в виде бумажных публикаций, отчетов, карт памяти, дискет, зарегистрированных как интеллектуальная собственность и связанных с бизнес-функциями, такими как капитальные вложения, лицензии, продажи.

В настоящее время изучение интеллектуального капитала значительно развилось и используется для эффективного использования интеллекта. В связи с этим у нас появляется возможность применять результаты научных исследований интеллектуального капитала для исследований разных видов человеческого капитала. Мы могли бы представить себе наиболее контрастную структуру, разделенную на степени, на основе сочетания нескольких подходов и классификаций человеческого капитала.

Предлагаемая здесь классификация разнообразия человеческого капитала позволяет нам оценивать и анализировать человеческий капитал на микроуровне, как индивидуальный капитал; на мезоуровне, как капитал компании; и, наконец, на макроуровне, как муниципальный капитал, на уровне отдельных компаний или их групп. Можно выделить в структуре личных человеческих накоплений такие как: основной капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой, умственно-организационный и предпринимательский капитал.

Организационный капитал компании или нематериальные активы бренда включают товарные знаки, торговые марки, коммерческую тайну и т.д. Особое значение в денежной структуре компании имеют организационный и структурный капитал, капитал бренда и социальный капитал.

Чтобы понять природу человеческих денег, мы должны сначала взглянуть на основные компоненты этого определения на стыке гуманитарных наук и экономики: людей и денежных средств.

Человек считается существом физическим, но и существом социальным, вследствие чего невозможно систематизировать человека по материальным категориям. Человек, в свою очередь, считается хозяином уникальных природных личностных талантов и способностей, наделенных природой и развитым обществом. Человек затрачивает определенное количество физических, материальных и экономических ресурсов на развитие своих качеств и способностей.

Помимо природных ресурсов, на начальном этапе у человека практически нет денежных результатов.

Последующее осуществление определенных затрат (обучение, воспитание, совершенствование) формирует человеческий ресурс, который, в свою очередь, разделяет вероятность получения таких же благ, выгод, как и материальный капитал.

Но «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» не совпадают. Поскольку, как только человеческие ресурсы дают доходы, существует возможность для них стать капиталом. Фактически можно сделать вывод, что человек может стать общественным творцом за счет общественного хозяйства или за счет работодателя, приобретая собственную рабочую силу, при этом используя личные физиологические силы, способности, знания, профессионализм, таланты.

Механизмом формирования человеческого капитала являются инвестиции в людей – целенаправленные вложения в людей в материальной,

денежной или иной форме. Эти затраты можно оценить, как инвестиции в повышение производительности труда. Периодические затраты должны компенсировать их более высокой отдачей в будущем [2].

Чтобы понять направление инвестиций в человеческий капитал, необходимо рассмотреть их более подробно (рис. 1.3.).



Рисунок 1.3. Системные элементы человеческого капитала.

Источник: составлено автором данного исследования.

Анализ показывает, что из всех форм инвестиционных вложений в капитал человека более актуальны:

- инвестиции в образование (школы, колледжи и повышение квалификации на рабочем пространстве);
- затраты на здравоохранение (профилактику заболеваний, медицинскую помощь) для обеспечения физиологического и психологического благополучия людей;
- жилье, что особенно актуально в свете пандемии COVID-19;
- соответствующее физиологическим нормам качественное питание.

Вышеуказанные формы вложений создают условия для качественной трудовой деятельности, способствующие использованию человеческого капитала.

Главной чертой вложений в человеческий капитал является постоянное накопление и аккумулирование знаний и опыта, которое может помочь развитию в будущем человеческого капитала.

Данный процесс актуален для преумножения человеческого капитала.

Таким образом, человеческий капитал играет важную роль в качестве конкуренции организации. Это означает, что изучение и оценка сотрудников считается важным условием успешного управления любой фирмой. Конкурентное преимущество не может быть гарантировано без инвестиций в подчиненных.

Почти все крупные корпорации или организации считают, что рост доходов связан с количеством человеческих ресурсов, которыми компании обладают. Долгосрочное развитие человеческого капитала имеет значительные преимущества не только для компании, но и для персонала. Если рабочие обладают лучшей репутацией в своей сфере, - их ценность как рабочих повышается.

«Прежде всего, человеческий капитал складывается как из врожденных, так и из приобретенных компонентов», – утверждает Э.Ю. Абдельмаджид Фатхи [1]. Природные способности представляют собой потенциал человека, но человеческий капитал также относится к знаниям и навыкам, приобретенным в течение жизни. Во-вторых, нет рынка обмена человеческим капиталом, поскольку его нельзя продать. В-третьих, люди не всегда имеют право голоса в выборе каналов и темпов создания человеческого капитала. В-четвертых, человеческий капитал может приобретаться как официально (через институты и программы), так и неформально (через неформальные сети) (самообучение). В-пятых, человеческий капитал имеет как качественные, так и количественные элементы. В-шестых, человеческий капитал может иметь широкий или

ограниченный масштаб. Общие знания и таланты могут быть применены к различным профессиям и легко переданы из одной компании в другую без потери ценности. В-седьмых, запас знаний и талантов каждого человека не всегда может быть использован полностью. Этот разрыв может быть вызван несоответствием приобретенных навыков требованиям рынка труда, экономическими изменениями, перекосами на рынке труда, а также целенаправленными или неосознанными действиями людей. Наконец, внешние эффекты также учитываются при расчете человеческого капитала» [1, с. 651-660].

Понятно, что главными и базовыми методологическими принципами данного исследования и анализа процессов формирования и использования человеческого капитала являются принципы согласованности функций государственных институтов, направленных на возможность и доступность формирования человеческого капитала на каждом этапе.

Суть этой стратегии в том, что государство, финансовые и другие институты должны выполнять определенный набор функций, которыми могут быть: передача знаний, обучение, быт, перераспределение труда, сохранение рабочих мест и т.д. При этом каждая функция социальных институтов может быть приостановлена из-за изменения внутренних или внешних причин и условий (структурная корректировка).

Одним из самых важных и очень разных может быть уровень жизни или уровень расселения. На этом уровне происходит накопление и применение производственных и восстановительных возможностей человеческого капитала. Разные виды городских и сельских объектов сходны в следующем: все эти объекты служат производством разного уровня людей, людей, человеческого капитала и труда. Бывает и одновременно, но есть разные ресурсы, в том числе и бинарные ресурсы.

В территориальном плане этот уровень охватывает различные типы социально-экономических структур. Это крупные экономические районы в виде областей Кыргызской Республики; локальные зоны, комплексы.

Социокультурная модель конкурентоспособности в условиях расширения возможностей укрепления механизма человеческого капитала определяется экономическими, правовыми, социальными, социально-политическими условиями, институтами, обеспечивающими расширенное воспроизводство человеческого капитала. Инфраструктура служит базовой основой для эффективного функционирования как рыночных, так и нерыночных систем. Творческие способности человека основаны на развитии обучаемости в процессе его труда в течение жизни.

Основное внимание алгоритма воспроизводства сосредоточено на алгоритме окупаемости инвестиций в человеческие ресурсы как инвестиционный ресурс, суть которого заключается в следующем:

- создание качественных человеческих ресурсов;
- показатель критерия свойства, необходимого в поле любого признака;
- использование измерителей – эквивалентности (методы оценки различных качественных характеристик);
- указание нормативов восстановительных затрат;
- определение источников возмещения расходов и их форм;
- критическое значение производительности.

Каждый вариант требует специального рассмотрения, но в контексте данной работы целесообразно рассмотреть практическую уникальность человеческих ресурсов в кыргызской экономике.

При использовании нормативных ставок компенсации за воспроизводство человеческого капитала значения воспроизводственного потенциала описываются следующим образом: потребности в воспроизводстве человеческого капитала удовлетворяются с наименее приемлемого и возможного уровней. Первый уровень является гарантией государства на покрытие затрат на воспроизводство человеческого капитала, а второй организуется в соответствии с типичными социальными критериями воспроизводства человеческого капитала (затраты ниже средних производственных критериев).

«Наращивание человеческого капитала играет важную роль в процессе развития», – говорится в исследовании Всемирного Банка. Действительно, различия в ВВП между странами в пределах 10-30% связаны с различиями в развитии человеческого капитала (Hsieh and Klenow, 2010). Различия в развитии человеческого капитала имеют долгосрочные последствия: в 1990 г. различия в числе детей, посещающих среднюю школу, в основном были связаны с различиями в количестве детей, посещающих начальную школу (Glaeser and others, 2004). Любое нарушение человеческого капитала, вызванное пандемией сегодня, может иметь долгосрочные последствия, о чем свидетельствуют долгосрочные негативные последствия для образования и здоровья детей, родившихся во время пандемии гриппа 1918 года (Almond, 2006; Guimbeau, Menon, and Musacchio, 2020). Не только для правительств, но и для граждан есть разветвления.

Человеческий капитал, по нашему мнению, представляет многогранную категорию, включающую в себя врожденные и приобретенные знания и навыки, он неторгуемый, самоконтролируемый, имеющий количественные и качественные характеристики, которые на протяжении всей жизни люди приобретают и совершенствуют.

1.2. Классификация, виды и свойства человеческого капитала

Классификация (вместе с видами и свойствами) человеческого капитала вызывала и вызывает большой интерес исследователей данной темы в разных странах. В России одним из них выступает экономист Ю. А. Корчагин. «Систематизацию или классификацию человеческого капитала можно изобразить как структуру его вариантов по уровню и среде (собственности)», – отмечает российский ученый Ю.А. Корчагин [58, с.43]. В структуре личного человеческого капитала выделяют медицинский, культурный и моральный капитал, затем его можно разделить на трудовой, организационный и предпринимательский капитал (рис. 1.4.)

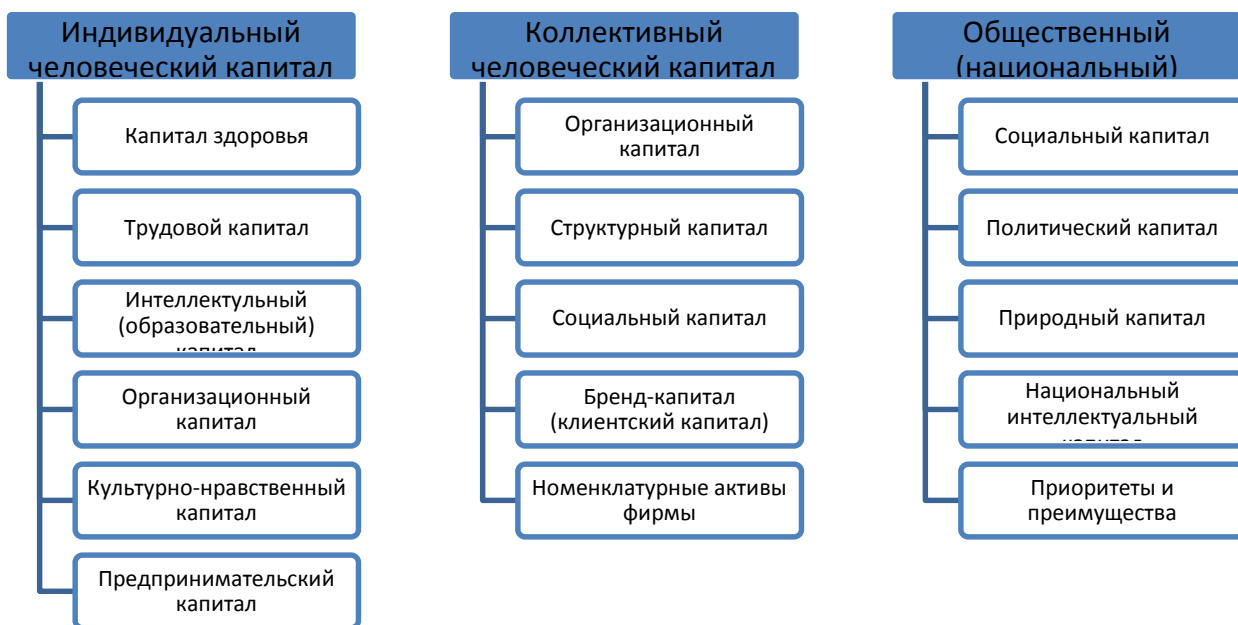


Рисунок 1.4. Классификация человеческого капитала по уровням собственности. Источник: [58].

«Для классификации человеческого капитала можно использовать следующие характеристики:

- компоненты или элементы человеческого капитала;
- структура собственности;
- уровень развития экономики;
- основные направления, в которых осуществляются инвестиции в человеческий капитал, и источники этих инвестиций;
- причины инвестирования в человеческий капитал;
- «экономическое влияние инвестиций в человеческий капитал».

А.В. Ткаченко определяет «капитал здоровья» как «инвестиции в человека, необходимые для сохранения и укрепления его здоровья, а также повышения работоспособности». Здоровье является важнейшим компонентом человеческого капитала, так как от него зависит, насколько хорошо и полноценно человек может работать, принося доход себе и своей семье, а также своему работодателю и государству» [116, с. 140-144].

Согласно внешним источникам, «капитал здоровья – это особый вид человеческого капитала» со следующими отличительными чертами:

- здоровье, в отличие от образования, не может быть полностью восстановлено или достигнуто за короткий период времени;
- неожиданные события (несчастный случай или трагедия) могут быстро подорвать капитал здоровья. В то время как трудно значительно улучшить здоровье человека сверх определенного уровня из-за генов или предрасположенности к определенным заболеваниям, можно значительно повысить свое образование, изучая новые навыки и улучшая способности;
- здоровье является капиталом человека, даже если оно не реализуется, т.е. при отсутствии трудовой деятельности» [136].

«Капитал культуры тесно связан с капиталом семьи и определяется ее культурой, а также средой обитания человека и личными культурными предпочтениями», — поясняет И.В. Васильев.

По словам Ю.А. Корчагина, «национальный человеческий капитал, или капитал страны», включает в себя: трудовые ресурсы, конкурентоспособное производство, инновационные технологии, обеспечивающие конкурентоспособность страны на мировом рынке в условиях глобализации.

По мнению экономиста В.В. Мазура, «классификация человеческого капитала по стадиям экономического роста» делится на следующие уровни: микроуровень включает в себя как индивидуальный человеческий капитал и является характеристикой человеческого капитала индивидуума; мезоуровень определяется как человеческий капитал корпорации, является характеристикой человеческого капитала предприятия; и макроуровень как национальный человеческий капитал. Это и есть характеристика человеческого капитала на уровне страны» [65].

Естественными же показателями на макроуровне, – высказывает свое мнение П.О. Голубева, – являются «численность занятых и безработных, профессионально-квалификационная структура всей рабочей силы, прогнозируемая продолжительность стажа, потери ВВП из-за

невовлеченности безработных в экономическую деятельность, производительность труда, объем и доля расходов на образование и здравоохранение в государственных расходах». [30].

По мнению Т.Ю. Руденко и А.Б. Тилимбаевой, «инвестиции или капитальные вложения жизненно необходимы для создания и накопления человеческого капитала». Направления инвестиций в человеческий капитал зависят от различных видов расходов. Это:

- Высшее образование, повышение квалификации, переподготовка и обучение на рабочем месте как преобладающие направления расходов на образование;
- Расходы на сохранение и поддержание здоровья: охватывают разнообразные расходы, влияющие на продолжительность жизни и здоровье (лечение, медицинское страхование, профилактика заболеваний, улучшение жилищных условий);
- Расходы на мобильность, связанные с миграцией лиц в поисках лучшей работы [146, с.17-25].

Как показано на рис. 1.5, вышеуказанные расходы могут быть выражены на макро-, мезо- и микроуровнях.



Рисунок 1.5. Уровни инвестирования в человеческий капитал и соответствующие им затраты.

Источник: структурировано автором.

«Источниками инвестиций в человеческий капитал являются следующие субъекты экономики: государственный и частный секторы, семья и человек», – пишут Э.С. Саратикянц и Н.В. Закервашевич. Тем не менее, следует признать, что государство несет значительную долю ответственности за формирование и накопление человеческого капитала в сфере образования и здравоохранения, поскольку оно применяет разнообразные стимулирующие и принудительные меры, направленные на развитие и накопление человеческого капитала нации [101, с.210-216].

Вышеупомянутые субъекты инвестиций в человеческий капитал и их роли изображены на рис. 1.6.

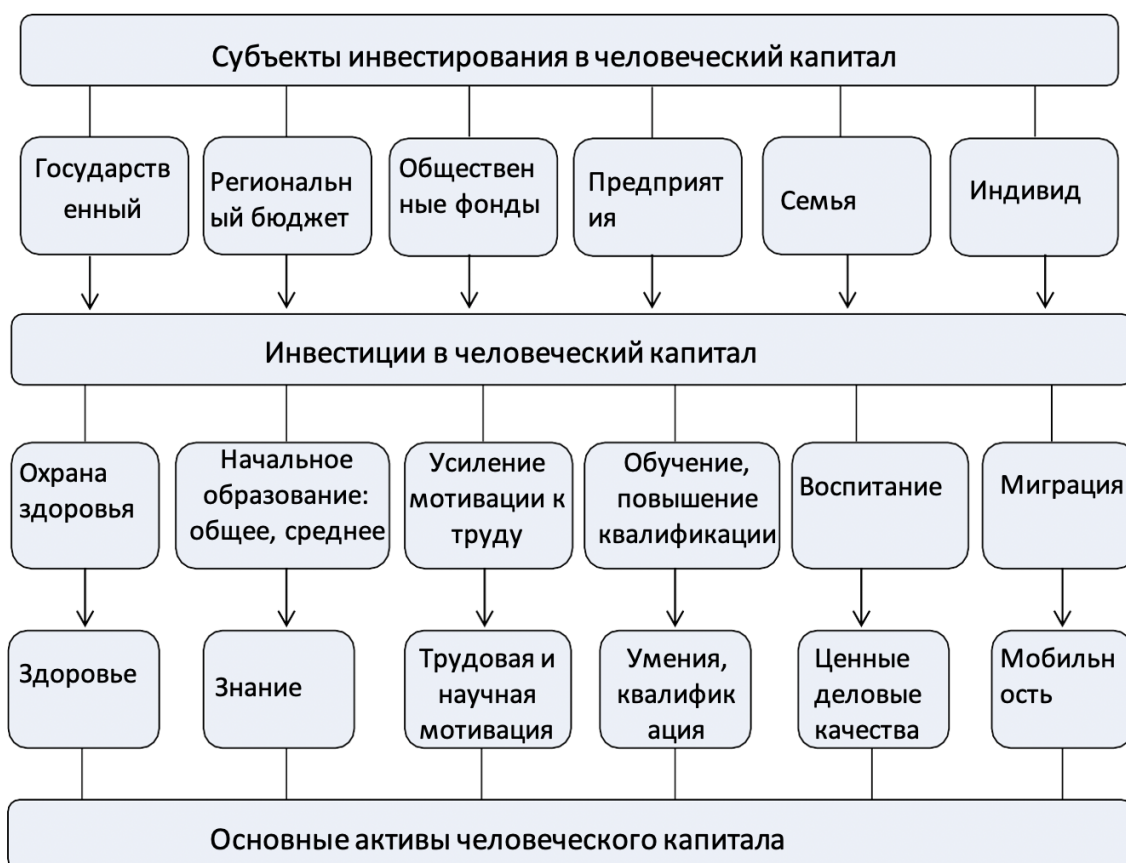


Рисунок 1.6. Субъекты инвестирования человеческого капитала и их функции. Источник: [101, с.210-216].

«Экономические субъекты по-разному трактуют экономическую выгоду от вложений в человеческий капитал, - подтверждает В.В. Савченко. – Рост доходов и создание конкурентных преимуществ на рынке труда являются экономическими последствиями инвестирования в человеческий капитал для человека. Правительство стремится к устойчивому экономическому развитию, одновременно инвестируя в человеческие ресурсы. Бизнес считает, что инвестиции в человеческий капитал помогают повысить производительность труда, доходы и конкурентоспособность на рынке...» [100, с.414-419].

Но, по мнению Т.А. Коркиной, надо различать внутреннее и внешнее воздействие, влияние инвестирования в человеческий капитал. С одной стороны, внутренний эффект от инвестиций в человеческий капитал получает непосредственно физическое лицо, которое им владеет, а с другой стороны – инвестор.

«Инвестирование в человеческие ресурсы оказывает внешнее воздействие на третьи стороны; например, вложения в студенческое высшее образование осуществляются без прямого финансового участия вуза, но создают последнему денежный поток» [56, с.101-108].

Экономист И.В. Васильев различает как негативные (деструктивные), так и позитивные (созидательные) результаты инвестиций в человеческий капитал, что логично. С.С. Уметов и А. Нурбекова, в свою очередь, считают, что «...процесс воспроизводства человеческого капитала как части национального достояния страны недостижим без адекватных инвестиций». Кадровое развитие; больничный по инвалидности, отчисления на охрану труда, добровольное медицинское страхование за счет предприятия, оплата медицинских, прочих социальных услуг работнику компании, благотворительная помощь общественным организациям и т.д. – все это проявления инвестиций на микроуровне в человеческий капитал. Расходы домохозяйств на сохранение и поддержание человеческого капитала, а также государственные социальные трансферты и льготы по социальным налогам играют роль в инвестициях на макроуровне» [117].

Под отрицательным, негативным, деструктивным эффектом подразумевают человеческий капитал, который не дает положительной отдачи от инвестиций в него ни на одном из уровней экономики. К людям с таким человеческим капиталом относятся безработные, преступники и коррумпированные чиновники. Государство должно затратить значительные дополнительные средства для переориентации личности, что оказывает негативное влияние на общество и экономику.

Неэффективные инвестиции в человеческий капитал, определяемые как расходы на расточительные инициативы, такие как обучение человека, который не способен учиться, покупка некачественных лекарств и расходы на неэффективные НИОКР связаны с концепцией отрицательного эффекта.

Но очевидно, что с ростом отдачи от вложений в человеческий капитал проявляется и положительный эффект от них. Профессионалы в своих областях и квалифицированные люди в различных сферах деятельности

являются примерами людей с хорошим человеческим капиталом.

В то же время «...инвестирование в человеческий капитал имеет потребительские и инвестиционные последствия», — подразумевает Н.А. Биксина.

Потребительский эффект связан с получением полезности в процессе инвестирования: например, при обучении происходит общение со сверстниками, приобретаются новые знания; при занятиях спортом люди испытывают положительные эмоции от пребывания в команде; а при посещении художественных выставок человек испытывает эстетическое удовольствие.

Воздействие инвестиций связано с преимуществами, которыми человек, организация или государственный сектор могут пользоваться после завершения инвестиционного процесса: например, получение сертификата возможно после окончания университета, а улучшение здоровья достижимо после лечения [14, с.76-78].

В конечном счете, считает О.А. Жабина, надо учитывать «особые качества инвестиций в человеческий капитал, которые отличают их от других форм инвестиций:

- Инвестиции в человеческий капитал — это долгосрочное предприятие: период вложений в образование составляет около 15–20 лет, в то время как инвестиции в здоровье осуществляются в течение всей жизни человека;
- Получение отдачи от инвестиций в человеческий капитал тесно связано с продолжительностью жизни человека;
- Человеческий капитал создается в течение жизни человека, но он также подвержен физическому и моральному износу: физическая деградация определяется старением человеческого организма, тогда как моральный износ определяется устареванием знаний и снижением ценности полученного работником образования;
- Инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными по сравнению с другими видами капитальных затрат, поскольку они

приносят пользу каждому хозяйствующему субъекту: способствуют росту доходов работников, повышают степень конкурентоспособности компаний и благосостояние общества [41, с.167-169].

В данном диссертационном исследовании рассматривается человеческий капитал в контексте перехода от одного технологического и мирохозяйственного устройства к другому. Такая постановка задачи связана с тем, что, по мнению С.Ю. Глазьева, «технологические уклады представляют собой комплекс связанных отраслей, создающих единый воспроизводственный контур экономического развития [Глазьев, 2019, 56], частью этой системы является воспроизводство человеческого и интеллектуального капитала» [80, с.140-170], «...технологические уклады представляют собой совокупность взаимосвязанных предприятий, составляющих единый воспроизводственный контур экономического роста» (Глазьев 2019, 81), репродукция человека является одной из его подсистем. Каждая стадия роста имеет свой собственный набор производственной и социальной деятельности, знаний, навыков и институтов, которые подвержены изменениям в результате появления новых методов ведения дел. По мнению С.Ю. Глазьева, «современная смена технологических укладов сопровождается переходом от вертикально интегрированных транснациональных корпораций к сетевым структурам организации бизнеса, от линейно-функциональных методов управления персоналом к товариществам, от матричных структур управления компаниями к органическим, от 15-летнего среднего, высшего образования до непрерывного образования в течение всей трудовой жизни». В результате меняется как содержание воспроизводства человеческого и интеллектуального капитала, так и спектр измерений, описывающих этот процесс. Если технические структуры представляют собой воспроизведение и рост производительных сил, а также производственных и технологических систем, которые их составляют, то глобальные экономические структуры отражают производственные отношения и институты, которые их составляют. Если изменения в технологических укладках представлены

полувековыми циклами Кондратьева, то смена мирохозяйственных укладов – в вековых циклах накопления капитала Арриги [Arrighi, 1994]. Она воздействует на основы воспроизводства человеческого капитала, определяющие распределение национального дохода и богатства, социальную структуру и функции каждого человека в обществе [80, с.140-170]. В рамках смены укладов меняется и система показателей оценки человеческого капитала. По мнению С. Ю. Глазьева, «...если в XIX веке оценка человеческого капитала определялась потребностью финансового капитала в труде и сводилась к затратам на его воспроизводство в виде заработной платы на уровне капиталистического предприятия, то сегодняшняя оценка определяется потребностью в финансовом капитале в труде и сводится к затратам на его воспроизводство в виде заработной платы на уровне капиталистического предприятия» (Маркс, 1860). С.Ю. Глазьев считает, что в XX веке начали анализировать «человеческий потенциал» как фактор, влияющий на перспективы роста всего народного хозяйства. Одновременно государство брало на себя большую долю расходов на воспроизводство, а также на предоставление бесплатного всеобщего образования и элементарного медицинского обслуживания, пенсий и других социальных выплат. Заработный фонд был снижен до крошечной части общих расходов на воспроизводство человеческого капитала.

Кыргызская Республика характеризуется технологическим отставанием, в связи с чем будущее развитие будет, скорее всего, также характеризоваться зависимостью от импорта технологий. Основной целью исследования является изучение различных подходов к междисциплинарной оценке человеческого капитала и выявление особенностей развития человеческого капитала на разных этапах исторического развития страны.

В экономических исследованиях и истории активно дискутируется вопрос о периодизации циклического развития экономики.

«В основе периодизации истории по отраслевому признаку лежат пять этапов», по мнению немецкого экономиста Ф. Листа:

- дикости;

- пастушеский
- земледельческий;
- земледельческо-мануфактурный;
- земледельческо-мануфактурно-коммерческий».

Следующие этапы развития были выделены Б. Гильдебрандтом.

- естественное хозяйство;
- денежное хозяйство;
- кредитное хозяйство.

Хозяйственная деятельность людей была разделена К. Бюхером на три периода: закрытая экономика (отсутствие обмена), городская экономика (прямой обмен продуктами) и национальная экономика (товары проходят несколько актов обмена на стадии производства, прежде чем попадают к потребителю).

В истории экономики П. Маслов выделял пять этапов:

- изолированное хозяйство;
- общинное хозяйство (начало ремесла);
- региональная экономика (расширение торговли между городом и деревней);
- народное хозяйство (возникновение отраслей);
- мировая экономика (господство фабрик).

Для периодизации социально-экономической истории К. Маркс предложил формальную шкалу: первичная (архаическая), вторичная (экономическая) и третичная (коммунистическая) формации.

При рассмотрении экономической науки выдвигается теория экономических систем, рассматривающая всю историю человечества как модификацию всего двух типов экономик: централизованно управляемой и децентрализованной (рыночной).

«В современных историко-экономических исследованиях нет никакой закономерности в периодизации истории хозяйства, объясняющей рост хозяйства», — утверждает И.С. Шатманов [125].

В последнее время возникла новая парадигма экономических исследований.

«Отличительной чертой этой научной парадигмы является эволюционный подход к изучению процессов экономического развития в реальной системе технологических, производственных, финансовых, торговых и социальных отношений, а также их опосредующих взаимозависимостей, что обуславливает необходимость проникновения в их внутреннюю логику, ритм и механизмы взаимодействия движущих факторов». Проанализировав динамику изменения различных макроэкономических показателей в таких странах, как Англия, Франция, Германия, США с конца 18 века до конца 18 века, в начале 20 в. советский экономист Н.Д. Кондратьев эмпирическим путем установил наличие крупных волн экономической конъюнктуры в капиталистических странах. Кондратьеву удалось выявить наличие циклов изменения исследуемых параметров, продолжавшихся 48-55 лет после обработки данных. Н.Д. Кондратьев считал вполне вероятным возникновение крупных экономических циклов. Важно отметить, что кризисы, связанные с технологическим переходом, случались на протяжении всей истории человечества и могут рассматриваться как общая цивилизационная закономерность [48].

Можно предложить ряд следующих потребностей человеческого потенциала для создания человеческого капитала:

- моральные ограничения, запрещающие использование знаний против человечества или во вред обществу;
- здоровый образ жизни, способствующий работоспособности в зрелом (взрослом и пожилом) возрасте;
- высшее образование как основа для продолжения образования в течение всей профессиональной жизни;
- творческие способности и желание реализоваться через творческое самовыражение.

Те же, кто не соответствует этим критериям, «опускаются на социальное дно общества и живут жизнью прекариата – социально неустроенных людей, не имеющих полной, гарантированной занятости и потому не востребованных в процессах воспроизводства и экономического развития. В результате демографические показатели, особенно в трудоспособном возрасте, а также среднедушевые показатели теряют свое значение. Очевидно, что нужны четкие дифференцированные показатели в разрезе социально-профессиональных групп, квалификаций, степеней образования, изобретательской деятельности, вовлеченности в творческую деятельность» [46, с.87-94].

«Необходимо и крайне важно также, учитывая многонациональный и междисциплинарный характер научных концепций в этой области, сконцентрировать, конкретизировать различные политические, экономические, социологические, антропологические подходы, включая отдельные аспекты анализа человеческого капитала как основного конкурентоформирующего макроэкономического ресурса. Нами сделана попытка исследовать человеческий капитал в контексте технических и глобальных экономических систем в следующих областях, принимая во внимание современное состояние знаний в этой области (т.е. особенностей):

- вопросы человеческого капитала и обеспечение плавного перехода на следующий уровень;
- характеристики современного состояния человеческого капитала;
- показатели человеческого капитала, характеризующие его текущее состояние» [47, с.198].

В результате была разработана сложная матрица критериев определения состояния человеческого капитала в глобальных экономических и технологических организациях.

Таблица 1.3. Комплексная матрица параметров, определяющих состояние человеческого капитала в мирохозяйственных и технологических укладах.

Характеристика уклада	ТУ 3/ колониальный МУ	ТУ 4,5/ имперский МУ	ТУ 6/ интегральный МУ
Социально-экономическая характеристика мирохозяйственного уклада	Колониальное развитие	Расширение воспроизводства человеческого капитала	Государственный контроль над ключевыми параметрами человеческого капитала
Характеристика человеческого капитала, отражающая специфику мирохозяйственного уклада	Начало развития массового образования	Ликвидация безграмотности, всеобщее образование.	Возрастание значения культурной, этнической, религиозных компонентов человеческого капитала; повышение значения творческого и интеллектуального труда
Структурные изменения в мировой экономике, характерные для определенного технологического уклада	спрос на квалифицированных рабочих и специалистов, занятых обслуживанием конвейеров, станков, приборов	Массовое и серийное производство; производство сложных потребительских товаров длительного пользования, управление многоступенчатыми наукоемкими технологическими процессами	Нанoeлектроника, нанохимия, молекулярная и нанофотоника, наноматериалы и наноструктурированные покрытия, наносистемная техника, нанобиотехнологии; информационные технологии; конвергенция нано-, био-, инфо- и когнитивных технологий; IoT-технологии (от англ. Internet of things); облачные технологии (от англ. cloud storage — облако);

<p>Тренды, влияющие на рынок и характер труда</p>	<p>спрос на неквалифицированный рабочий труд; спрос на навыки ручного труда; потребность в базовом человеческом капитале; переход ко всеобщему начальному образованию, необходимому для чтения инструкций, а также массовому среднему специальному образованию для подготовки специалистов по обслуживанию оборудования</p>	<p>потребность в специфическом человеческом капитале; потребность в специалистах с высшим образованием, а для развития — в профессиональных ученых. процессы экономической, технологической и культурной глобализации; изменение роли женщин, наличие значительных инвестиций в образовательную и научную сферы; развитие системы современного образования.</p>	<p>Воздействие новых технологий на занятость; «экономика свободного заработка»; цифровизация экономики; цифровые платформы; процессы экономической, технологической и культурной глобализации; социальные сети; автоматизация повышает ценность когнитивных навыков высшего порядка: растет спрос на когнитивные и социально-поведенческие навыки, не связанные с рутинным трудом; Web 4.0; индустрия 4.0; рост продолжительности жизни; рост уровня урбанизации; изменение модели детства.</p>
<p>Характеристика состояния человеческого капитала</p>	<p>Низкая продолжительность жизни; спрос на простую способность к труду человеческого капитала;</p>	<p>Увеличение продолжительности жизни человека; сокращение безграмотного населения;</p>	<p>Существенное увеличение продолжительности жизни человека, старение населения; возрастание неравенства среди различных</p>

	<p>воспроизводство гильдейских практик</p>	<p>интернационализа ция профессионально го образования. распространение неформального образования взрослого населения и различных практиках дополнительного</p>	<p>социальных групп населения; возрастание интеллектуального компонента человеческого капитала; увеличение численности людей, занятых в области науки, интеллектуальн ых услуг, численности обучающихся в вузах; опасность значительного повышения уровня безработицы в связи с автоматизацией и роботизацией некоторых сфер экономической деятельности; возрастание потребности рынка труда в низкоквалифицирован ном человеческом капитале</p>
--	--	---	--

Источник: составлено автором на основе работ С.Ю. Глазьева

В результате существует множество теорий и классификаций человеческого капитала; вклад автора заключается в разработке классификации критериев развития человеческого капитала в различных технологических и глобальных экономических укладах.

1.3. Отличительные особенности и общие закономерности развития человеческого капитала

Поскольку каждый технологический уклад устанавливает свои критерии системы воспроизводства человеческого капитала, в каждом из укладов присутствуют свои особенности развития данного капитала. По мнению известного российского ученого С.Ю. Глазьева, эта тенденция, скорее всего, связана с институциональными особенностями воспроизводства человеческого капитала. Индекс человеческого развития был создан на основе измерения человеческого капитала с точки зрения повышения уровня образования и продолжительности жизни населения, а также его здоровья и потребления [80].

«На государственном уровне как количественные, так и механические темпы прироста населения и новых колоний сдерживали измерение человеческого капитала», – отмечает С.Ю. Глазьев. – Они были сведены к числу рабочих в метрополии и рабов в колониях на уровне компании. Мы можем создать следующие условия человеческого потенциала для построения человеческого капитала на основе опыта, накопленного при его формировании в ключевых странах (Китай, Индия, Япония, Южная Корея, Сингапур):

- высшее образование как основа карьеры на всю жизнь;
- творческие качества и стремление к реализации творческого самовыражения;
- моральные ограничения, запрещающие использование знаний против человечества или во вред обществу;
- соблюдение здорового образа жизни и работоспособности с юности до преклонных лет [80].

По мнению С.Ю. Глазьева, «...дифференцированные показатели необходимы в разрезе социально-профессиональных групп, специальностей, степеней образования, вовлеченности в творческую деятельность, изобретательской деятельности». Он отмечает: вопреки тому, что современные подходы к установлению места и функции человеческого капитала в мировой экономике имеют высокую степень научно-теоретической проработанности, тем не менее, они игнорируют указанные характеристики в силу объективных диспропорций в мировых экономических и технических укладах. Учитывая многонациональный и междисциплинарный характер научных концепций в этой области, существует острая необходимость собрать воедино и конкретизировать многочисленные экономические, социальные, антропологические и политические перспективы, а также некоторые части анализа человеческого капитала как решающего конкурентного и макроэкономического ресурса [80].

Отметим также, что закономерности долгосрочного экономического роста стран были установлены в результате различных исследований, осуществленных в рамках этой научной парадигмы. Среди них:

- повторяющиеся структурные кризисы в мировой экономике, вызванные глубокими технологическими разработками, коренным образом меняющими структуру, состав и соотношение факторов экономического роста;

- неравновесность процессов технико-экономического развития, каждый из жизненных циклов которых имеет внутреннюю логику и объективные ограничения;

- траектории развития, распространения и замены технологий не линейны;

- в начале жизненного цикла значимых секторов технико-экономического роста наблюдается неоднозначность и альтернативность

технологических путей, за которыми следует снижение конкуренции и появление глобальных монополий;

- наличие разрывов между фазами эволюции жизненного цикла техники, возможность преодоления которых зависит от государства [80].

Этот механизм требует еще дополнительных исследований, но бесспорен приоритет Н.Д. Кондратьева в постановке проблемы внедрения понятия технических новшеств. «Механизированная на раннем этапе структура организации производства по первому техническому заказу основывалась на специализированном труде мастеров, которым помогали их подмастерья». Из поколения в поколение передавались навыки и таланты. Без подготовленных компетентными учебными заведениями инженеров автоматизация производства на основе паровой машины была бы немыслима, а само производство было бы невозможно без квалифицированной рабочей силы второго технологического уклада. Добыча угля, строительство железных дорог, обслуживание металлургических процессов и паровые двигатели требуют больших физических усилий. Электрификация экономики на третьем технологическом укладе породила потребность в квалифицированных кадрах и специалистах для обслуживания конвейеров, машин и оборудования.

Для подготовки специалистов по обслуживанию оборудования появилась необходимость в переходе от всеобщего базового образования к массовому среднему профессиональному образованию.

Массовое изготовление сложных изделий длительного пользования, многоэтапные наукоемкие технологические процессы, персонал высокой квалификации определили признаки четвертого технологического уклада. Среднее образование являлось обязательным во всех странах. Широкое использование автоматизированных систем управления, а также быстрое развитие наукоемких производств, требующих высокообразованных специалистов – это уже пятый технический уклад, который характеризовался подготовкой профессиональных ученых для их работы. Переход к экономике

знаний произошел на шестом технологическом этапе, где все штатные процессы управления стали автоматизированными, труд приобрел творческий характер, а образование дает уже не только знания, но и интеллектуальные способности [80].

Поэтому можно выделить следующие закономерности развития человеческого капитала в рамках различных мирохозяйственных и технологических укладов:

- в силу институциональных элементов воспроизводства человеческого капитала каждый технический и мирохозяйственный уклад имеет свои уникальные потребности в системе воспроизводства человеческого капитала.;
- два технологических уклада имеют жизненные циклы, соответствующие одному мирохозяйственному укладу;

«Эпоха построения современного государства всеобщего благосостояния сменилась угасающей имперской мировой экономикой с массивными вертикально интегрированными транснациональными системами управления, доля которых в распределении ВВП выросла с 10% на рубеже прошлого века до 50% в конце» [Глазьев]. За это время резко повысился жизненный уровень населения, были уравнены политические права, установлены социальные гарантии, защищены трудовые права. При имперской международной экономической системе в обеих ее ипостасях — социализме с центром в СССР, и капитализме с центром в США — человеческий капитал оценивался по росту уровня образования и продолжительности жизни населения, а также по статусу его здоровья и потребления. Был создан новый глобальный индикатор – индекс человеческого развития, составленный из набора согласованных показателей для всех стран мира:

- ожидаемая продолжительность жизни;
- уровень грамотности населения страны;
- ожидаемая продолжительность обучения;

- уровень жизни, оцененный через валовый национальный доход (ВНД) на душу населения по паритету покупательной способности (ППС) в долларах США» [80].

Исходя из представленных выше закономерностей, необходимо рассмотреть особенности человеческого капитала в разных мирохозяйственных и технологических укладах.

«Формирование и развитие человеческого капитала — длительный, сложный и структурированный процесс», — считают С.А. Грачев, О.А. Доницев, Т.Б. Малкова. В ходе реализации государственной политики в сфере образования, культуры, здравоохранения и подготовки молодых специалистов, И.В. Минакова пришла к мнению, что «качество рабочей силы повышается при проведении государственной политики в области образования, культуры, здравоохранения и профессиональной подготовки молодых специалистов. Политика эта влияет на общий экономический рост страны и влечет за собой развитие новых инновационных технологий». А.В. Корицкий выделяет такие «особенности формирования человеческого капитала: а) увеличение продолжительности жизни у людей, появление возможности к самореализации в профессиональной сфере; б) рождение людей с врожденными способностями, что облегчает процесс формирования человеческого капитала» [55, с.112]. Наличие процессов глобализации повышает значение человеческого капитала как важнейшего фактора социальной экономики, тем самым отдавая предпочтение человеческому капиталу, состоящему из знаний и навыков, над материальными или финансовыми ресурсами.

Отметим, что накопление нематериальных активов (научные достижения, повышение уровня образования) в последнее время стало приоритетом. Накопленный человеческий капитал является важным фактором и с точки зрения доходов и перспектив трудоустройства.

Человеческий капитал выступает одним из факторов, объясняющих различия в богатстве между разными странами. Различия в оплате труда

между странами объясняются различиями в инвестициях в человеческий капитал (образование, здоровье, миграция, питание, аспекты культурного развития, качество жизни). Увеличение совокупного человеческого капитала приведет к увеличению национального дохода. Показатели образования: максимально достигнутый уровень образования, количество образованных, длительность обучения, доля зачисленных в образовательные учреждения, среднее количество лет на единицу рабочей силы, качество образования (Hanushek, Woessman, 2012) более важный фактор, чем наличие образования. По мнению, Э. Ханушека и Л. Вессмана, «...образование разного качества может быть разным даже при одинаковой длительности, поэтому инвестирование в образование не дает никаких эффектов, на экономический рост страны, помимо образования, влияют институциональные и культурные факторы, а особенно коэффициент интеллекта, когнитивные навыки, заложенные во время школьного обучения, т.е. политика, направленная на усилия по повышению качества образования на всех уровнях, приведет к экономическому росту». По мнению M.D. Cattaneo, «создание условий для здорового развития личности является важной инвестицией в человеческий капитал». По мнению же исследователя Р. Лукаса, «чем больше человек учится, тем выше уровень мастерства других, с кем он общается». «Социальная среда, созданная людьми с высоким уровнем человеческого капитала, ведет к закреплению знаний и, как следствие, к более эффективному накоплению человеческого капитала», — подразумевает А. Белл. На человеческий капитал влияют как внутренние (потенциальный IQ и здоровье), так и внешние элементы, когда речь идет об инвестировании (обучение и социальная среда, поощряющая обучение, а также религия).

С помощью сравнительного анализа были выявлены расхождения в определениях понятия «человеческий капитал» в Кыргызстане и странах Запада.

В своих работах зарубежные экономисты-теоретики провели комплексный анализ человеческого капитала, инвестиций в человеческий

капитал (инвестиции в высшее образование – важнейшая часть человеческого капитала), его эффективности и самооправдания, согласованности экономики знаний с рынком труда.

При изучении человеческого капитала особого внимания заслуживают инвестиции: они играют ключевую роль в воспроизводстве трудовых ресурсов, их развитии и эффективном использовании экономикой страны.

Формирование человеческого капитала возможно только в условиях осознанного и целенаправленного инвестирования. Инвестиции в человеческий капитал создают условия для эффективного функционирования социально-экономических систем.

Человеческий капитал — сложное для понимания понятие, построенное на стыке множества системных элементов. Следует рассмотреть их подробнее, чтобы понять направление инвестиций в человеческий капитал (рис. 1.7).



Рисунок 1.7. Системные элементы человеческого капитала.

Источник: составлено автором.

Образование является не только неотъемлемой частью человеческого капитала, но и одним из приоритетных факторов развития современной

экономики знаний. Модернизация и дальнейшее совершенствование образования и науки требуют крупных долгосрочных инвестиций. Эти инвестиции следует анализировать с социальной точки зрения. С одной стороны, следует поощрять инвестиции в человеческий капитал, с другой – оценивать их эффективность.

Ни практика оценки, ни используемые методы не дают окончательного решения, поэтому оценка инвестиций в человеческий капитал представляет собой сложную проблему как с практической, так и с научной точки зрения. Важно оценить эффективность инвестиций для определения доходов и расходов – т.е. коэффициент ошибок во времени, денежный поток. Например, на высшее образование выделяются большие средства, но с 1990-х годов во многих странах идет процесс «утечки мозгов» и потеря высококвалифицированной рабочей силы.

Поэтому это очень важно для оценки как частных, так и общественных благ. В современной экономике становятся ценными нематериальные ресурсы – опытные, квалифицированные, способные и хорошо образованные сотрудники повышают ценность организации.

Потеря человеческого капитала в результате эмиграции оказывает негативное влияние на развитие национальной экономики (Sekanavičius, Kasnauskienė, 2009). Однако нет единой оценки взаимосвязи между показателями рынка труда, системой образования и инвестициями в высшее образование, что может служить основой для определения личных и социальных выгод от инвестиций в человеческий капитал.

Инвестиции в высшее образование как основную форму человеческого капитала приносят как личную, так и общественную пользу. В современной экономике растут экологические инвестиции в человеческий капитал. На государственном уровне человеческий капитал влияет на экономическое развитие и повышает прибыльность национальной конкуренции [85].

Рост инвестиций повышает важность их окупаемости. Многие страны рассматривают эффективность инвестиций в высшее образование как ключевую форму человеческого капитала.

Что касается показателей эффективности в высшем образовании, то здесь можно объяснить дифференциацию заработной платы по возрасту, профессии, полу, а также распределение ресурсов между научными исследованиями, образованием и профессиональной подготовкой.

Поскольку в инвестиционном процессе участвуют как физическое лицо, так и государство, логично, что инвестиционная деятельность должна анализироваться с точки зрения и личности, и общества. Например, социальная оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал – в этом случае важно учитывать проблему «утечки мозгов», которая в последние тридцать лет становится актуальной в современной экономике.

Экономическое значение человеческого капитала зависит от его вклада в развитие национального конкурентного преимущества и, следовательно, в экономический рост государства. При анализе человеческого капитала через показатели экономического развития, такие как инфраструктура, политические институты, законы, торговля, окружающая среда и т.д. этот показатель рассматривается как совокупность двух компонентов: интеллектуальных способностей и знаний. Поэтому выявление факторов, способствующих экономическому росту, представляет и сейчас большой интерес для оценки надежности человеческого капитала.

В отчете европейских экспертов по экономическому сетевому образованию подчеркивается, что базовая концепция принципа человеческого капитала основана на том, что образование каждого является самостоятельным вложением, помогающим улучшить ситуацию в обществе.

«Инвестиции в человеческий капитал, как и любые другие инвестиции, требуют первоначальных затрат, таких как прямые и предполагаемые затраты во время обучения, в надежде, что эти инвестиции приведут к повышению производительности, более высокому вознаграждению за их

труд, снижению риска безработицы и т.д.» По мнению Т. Шульца (1998), «...человек подобен природным ресурсам и физическому капиталу с точки зрения экономической ценности» [128].

Начнем с того, что человеческое положение, как и природные ресурсы, не имеет экономического влияния; но человеческий капитал создается посредством специальной подготовки, принося доход и прибыль в будущем.

Согласно исследованию, человеческие ресурсы подобны природным ресурсам в одних отношениях и физическому капиталу в других. Предполагая, что человек может приобрести качество капитала через специальное образование, хотя и не оказывает такого же экономического воздействия, как природные ресурсы. В результате трудозатрат, качество труда и человеческие ресурсы постепенно трансформируются в человеческий капитал.

История развития человечества указывает на связь между образовательными достижениями и экономическим развитием. Успешный экономический рост во многом зависит от того, что вкладывается в человеческий капитал для роста и развития человеческого и интеллектуального потенциала.

Безусловно, для решения этих задач нужны большие и долгосрочные ресурсы. Последствия таких действий могут сбалансировать политику образования и обучения. Очень важно оценить эффективность этих инвестиций.

Не только общественные организации, но и частные компании играют важную роль в создании человеческого капитала. Поведение этих компаний может принимать различные формы.

Наиболее популярными учебными курсами являются обучение на рабочем месте, повышение квалификации и переподготовка. Компании заинтересованы в обучении с учетом экономических интересов. Компании организуют обучение сотрудников, чтобы получить максимальную выгоду. Предельная выгода от обучения не будет равна затратам на обучение. В

ситуации, когда предельная выгода от обучения увеличивает предельные затраты, объем обучения должен увеличиваться.

Компании, которые тратят большие средства на обучение сотрудников, используют следующий принцип: предельный прирост производительности сотрудника после обучения должен быть больше его максимальной зарплаты, но в дальнейшем должен быть выше дохода, который работник может получить в другой компании.

Анализ человеческого капитала с точки зрения показателей социально-экономического развития был сделан в ходе реализации проекта «Развитие человеческого капитала», запущенного Всемирным банком в 2018 г. Индекс человеческого капитала (НСІ, или же ИЧК) является одним из основных компонентов названного проекта. ИЧК рассчитывает, сколько человеческого капитала может накопить ребенок, родившийся сегодня, к возрасту 18-летия, принимая во внимание опасности, связанные с плохим здоровьем и образованием в стране, где он живет. Цель этого индекса — показать, как улучшение текущих результатов в области здравоохранения и образования влияют на производительность будущего поколения сотрудников. ИЧК использует три компонента для количественной оценки траектории развития от младенчества до взрослой жизни:

- показатель выживаемости детей с момента рождения до достижения ими школьного возраста (5 лет);
- показатель ожидаемого количества лет обучения в основной (начальной и средней) школе с поправкой на качество обучения;
- два общих показателя состояния здоровья – распространенность детской низкорослости и показатель выживаемости взрослых в возрасте от 15 до 60 лет. Индекс настроен таким образом, что значение 1 представляет продуктивность ребенка во взрослом возрасте, если он/она закончили свое образование и к 18 годам имеют отличное здоровье. Значение индекса можно рассматривать как процент от этого уровня производительности, поскольку это стандарт для оценки стран. Согласно самой последней оценке ИЧК

(Всемирный банк, 2020), люди в Европе и Центральной Азии смогли достичь высокого уровня производительности во взрослом возрасте накануне пандемии благодаря крупным инвестициям в человеческий капитал, сделанным в младенчестве и подростковом возрасте. ИЧК был рассчитан для 48 стран региона, 37 из которых входят в 30% лучших стран мира, и все, кроме двух (Косово, Северная Македония), занимают верхнюю половину рейтинга.

«Определяя состояние здоровья населения, мы учитываем не только такие показатели, как выживаемость взрослых и отставание в росте у детей, но и три фактора риска для здоровья взрослых (ожирение, курение и чрезмерное употребление алкоголя), которые особенно важны в Европе и Средней Азии. Эти изменения призваны дать более полное описание человеческого капитала в исследуемом регионе до начала пандемии и должны сделать доступным более тщательное изучение действий. Более содержательное обсуждение пути действий продемонстрировано в работе Demirgüç-Kunt и Torreg (2020) для более подробного рассмотрения последствий такого расширения ИЧК [135, с.53-72].

«Индекс человеческого капитала (ИЧК), впервые представленный Всемирным банком в 2018 г., показывает, как текущие достижения в области здравоохранения и образования меняют производительность нового поколения работников. Анализ образования основан на тех же компонентах, что и глобальный ИЧК, который включает только базовое образование, с добавлением показателя количества лет, проведенных в высшем образовании, с поправкой на качество образования. Глобальный компонент ИЧК анализа здоровья, который использует процент детей с задержкой роста и выживаемость взрослых в качестве косвенных показателей состояния здоровья, был расширен и теперь включает три фактора риска для здоровья взрослых: ожирение, курение и злоупотребление алкоголем. В «Докладе об экономике региона Европы и Центральной Азии: COVID-19 и человеческий капитал», авторы после анализа итогов пришли к нескольким выводам:

1. «Успех в базовом образовании коррелирует с хорошими показателями высшего образования, что указывает на постоянную потребность в развитии основ. Однако эта взаимосвязь не идеальна: в некоторых обстоятельствах относительно низким результатам в базовом образовании можно противопоставить более высокие результаты в высшем образовании, особенно при высоких успехах и качестве после окончания средней школы».

2. «Статистика также показывает, что в базовом образовании нет серьезного гендерного неравенства». Женщины превосходят мужчин в высшем образовании в большинстве стран. В то же время доля женщин, изучающих области STEM (науки, технологии, инженерное дело и математика), намного ниже, чем доля мужчин».

3. «Исследование рисует картину потерь производительности, вызванных наличием факторов риска для здоровья взрослых, которые усугубляют негативные последствия неинфекционных заболеваний и некоторых инфекционных заболеваний, таких как COVID-19, с точки зрения заболеваемости и смертности». Согласно научной литературе, продуктивность людей с ожирением в среднем примерно на 10% ниже, чем у людей с нормальным весом. Ожирение чаще встречается в странах региона со средним уровнем дохода; показатели ожирения ниже в странах региона с высоким и низким уровнем дохода, что подразумевает перевернутую U-образную зависимость между распространенностью ожирения и доходом. Связь между курением и снижением работоспособности аналогична связи между ожирением и снижением работоспособности: курение влияет на работоспособность примерно на 10%. Перевернутую U-образную кривую можно использовать для изображения связи между распространенностью курения и уровнем дохода. Чрезмерное употребление алкоголя было связано со снижением производительности труда на 20%. В то же время, несмотря на большое разнообразие оценок, алкогольная зависимость имеет положительную связь с уровнем доходов населения страны [53].

4. «Культура также играет роль: независимо от финансового уровня страны, доля людей, употребляющих чрезмерное количество алкоголя, весьма минимальна в странах со значительным мусульманским населением». Кроме того, во всех странах злоупотребление алкоголем более распространено среди мужчин, чем среди женщин, несмотря на то, что эти две переменные имеют положительную связь. Различия в показателях выживаемости взрослых отражают огромные гендерные различия в курении и злоупотреблении алкоголем. Вероятность того, что мальчики доживут до 60 лет, примерно на 20% ниже, чем у девочек, во многих странах восточной части региона. Согласно оценкам индекса ИЧК, зарегистрированным до пандемии, люди, родившиеся в Европе и Центральной Азии, сегодня могут стать членами общества с высокой производительностью труда, основываясь на оценках состояния здоровья и полученного базового образования. С другой стороны, добавление высшего образования и факторов риска для здоровья обязательно повышает планку и подчеркивает необходимость дополнительного внимания к этим проблемам. Кроме того, эпидемия COVID-19 угрожает прогрессу, поскольку требует дополнительных инвестиций в человеческий капитал в качестве ключевого компонента стратегий посткризисного восстановления [53].

Выявлена закономерность диалектической взаимосвязи количественных и качественных характеристик человеческого потенциала, которые являются противоположными и в то же время неразрывно связаны между собой. Диалектическое единство качественной и количественной составляющих человеческого потенциала проявляется в том, что существует такой интервал количественных изменений, в пределах которого возможна качественная определенность высокого уровня экономического развития страны.

«Научное сообщество ломает голову над тем, как исследовать уровень и качество жизни в мире, где у каждой страны свой уровень жизни, а

благополучие постоянно относительно», – задают вопрос ученые [112, с.155-168].

1 подход. «В большинстве случаев рассмотрение экономических показателей – уровня доходов и конкретного валового внутреннего продукта – основывается на изучении неравенства доходов, уровня и качества жизни». Эти стратегии оказались эффективными для многих, поскольку ученые десятилетиями искали интегрированный показатель качества жизни, который действительно отражал бы качество жизни населения. Проблема в том, что как на международном уровне, так и внутри стран качество жизни существенно различается. Абсолютная величина конкретного ВВП не пропорциональна самооценке качества жизни. Самооценка – это всегда личное. По мнению А. Дитона, всего один макроэкономический показатель (удельный ВВП) включает в себя совокупность статистических и демографических показателей (жизнь, здоровье, смертность и т. д.), а также данных социокультурных исследований (самооценка жизни). «Рассмотрение различных форм неравенства и сопутствующие им предложения по изменению конкретных параметров в проведении социальной политики», – считают Е.А. Стукаленко и О.В. Воронкова, – затруднительны, поскольку, хотя ВВП и является одним из наиболее значимых показателей качества жизни, он не всегда позволяет эффективно понять причины различных форм неравенства. В результате одних данных о доходах недостаточно для оценки качества жизни. Для объяснения таких случаев требуются дополнительные критерии. ОЭСР в течение последних 10 лет изучает способы оценки общественного развития в более широком масштабе, чем ВВП, а также выявляет области, влияющие на качество жизни нации» [113].

2 подход (субъективный). «Комиссия утверждает, что зависимость от ВВП неверна: показатели ВВП показывают, как обстоят дела в экономике, но многие люди не осознают этого в своей повседневной жизни. Стремление к увеличению ВВП может нанести ущерб окружающей среде, а борьба за окружающую среду приводит к падению ВВП. «Это представление основано

на предположении, что субъективные чувства людей, возникающие в ответ на определенные физические обстоятельства жизни, эмоциональные состояния и другие элементы, составляют подлинную ценность жизни». Большинство западных ученых различают логические и эмоциональные компоненты при субъективных оценках.

Первый анализирует как общую удовлетворенность жизнью, так и степень удовлетворенности ее конкретными аспектами. Второй компонент – баланс положительных и отрицательных эмоций. Положительные эмоции включают чувство социальной защищенности и надежду на будущее. К отрицательным эмоциям относятся депрессия, разочарование и напряжение.

Использование субъективных измерений связано с рядом методологических вопросов. Предполагается, что у них есть правила (порядок), но они редко бывают одинаковыми в разных странах и культурах и непостоянны во времени. Очевидно, что неуместно использовать субъективные измерения, такие как счастье, в качестве основного или ключевого фактора в оценке политики.

Однако при правильном рассмотрении и использовании эти показатели могут стать ценным дополнением к объективным данным, особенно при формировании национальной политики.

Методическая работа включает в себя выделение критериев, по которым человек должен оценивать качество своей жизни, обобщение полученных высказываний и оценок, проблему удовлетворенности/недовольства ситуацией и элементы, влияющие на нее. Считается, что оценка адекватности нескольких четко определенных компонентов важнее, чем сосредоточение внимания на благополучии людей или групп, когда речь идет о коллективном, «систематическом» благополучии [109, с.512].

«В этих случаях субъективные оценки благополучия могут быть направлены на группы, от которых полностью зависит благополучие или безопасность системы». Когда целью социальной политики является

содействие (или поддержание) благосостояния всех людей, субъективное суждение имеет решающее значение, поскольку стандарты должны быть согласованы. Важно соблюдать баланс между субъективными и объективными оценками.

Субъективные оценки основываются на степени удовлетворенности и эмоциональном состоянии человека. Объективная мера – это метрика, основанная на критериях, которая относится к физическому элементу благополучия, являющемуся объективным и конкретным. В результате субъективное мнение показывает, что люди могут использовать процесс принятия решений, чтобы повлиять на свое благополучие и улучшить его» [109, с.512].

Согласно статистике, из 195 стран, средний мировой показатель удовлетворенности жизнью в 2019 г. составил 5,3 балла по шкале от 0 до 10; «Удовлетворенность жизнью дает представление о том, как люди оценивают свою жизнь в целом, а не о том, что они сейчас чувствуют». Люди в странах ОЭСР отметили общую удовлетворенность жизнью в среднем на 6,5 из 10 баллов по шкале от 0 до 10. С другой стороны, удовлетворенность жизнью неравномерно распределена по странам ОЭСР. Со средним баллом 5,5 или ниже многие страны, включая Грецию, Португалию и Турцию, имеют низкую общую удовлетворенность жизнью. Дания, Финляндия, Исландия, Норвегия и Швейцария, набравшие 7,5 балла, имеют высокий уровень удовлетворенности жизнью. При этом самый низкий уровень у Сирии (2,7), а самый высокий (7,5) у Дании, Швейцарии и Кыргызстана (5.3). Несмотря на благотворную разницу в индексе человеческого развития, в Армении общий индекс удовлетворенности жизнью ниже, чем в Кыргызстане» [109, с.512].

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Таким образом, теоретический анализ природы и сущности человеческого потенциала был проведен на основе применения методологических методов политической экономии.

Разработано определение новой экономической категории – «человеческий капитал – это особый вид человеческого потенциала, представляющий собой совместную эволюцию количественных и качественных составляющих, проявляющуюся в количественном росте этих составляющих при достижении им определенной критической массы, когда происходит переход в другое качественное состояние. Специфика применения закона диалектики перехода количества в качество состоит в том, что в сложной системе (например, в системе экономической) простое накопление количества без изменения свойств качества не приводит к изменению качественного состояния. Изменения качества экономики (сложной системы) возможны только в результате сочетания количественных и качественных изменений.

Нами раскрыта сущность основных вызовов, препятствующих развитию человеческого потенциала в Кыргызской Республике, а также определены закономерности и особенности роста человеческого потенциала. Первая тенденция формирования человеческого капитала характеризуется увеличением доли образованных людей в экономике страны. Вторая тенденция связана с ростом сферы услуг и формированием новых направлений в структуре экономики в соответствии с этапами технологического регулирования. Третий тренд определяется развитием цифровизации и экологизации образования и здравоохранения. Четвертая тенденция – локализация человеческих отношений. Общей тенденцией формирования человеческого потенциала в Кыргызской Республике является положительное влияние уровня и качества образования и здоровья на социально-экономическое развитие. Характеристики человеческого потенциала находятся под значительным влиянием современных тенденций и вызовов, которые существенно меняют модели образования, работы и общественной жизни.

Выявлена зависимость экономического роста и человеческого развития. Национальные и западные определения понятия «человеческий

капитал» не противоречат друг другу: их сочетание позволяет рассматривать инвестиции в данный капитал как на микро-, так и на макроуровне, что приносит пользу всем членам общества, способствуя созданию общественного продукта, росту ВВП и национального дохода, накоплению экономической мощи страны.

Одним из наиболее практических методов научного исследования и применения, на наш взгляд, выступает классификация человеческого капитала, основанная на определении уровня его сформированности – индивидуального, группового, коллективного. Такая классификация позволяет детально увидеть постепенный процесс создания человеческого капитала – от индивидуального уровня до уровня государства и нации. Инвестиции составляют основу воспроизводства работников, их развития и эффективного использования хозяйства. Возврат инвестиций в человеческий капитал используется для оценки их эффективности. Выделяют три группы факторов, влияющих на дифференциацию доходов и благосостояние общества – индивидуально, в группах и во всем мире.

Глобальный фактор – ВВП КР оказывает существенное влияние на средний доход на душу населения в стране. Поэтому скорость формирования человеческого капитала во многом зависит от макроэкономической ситуации. Система здравоохранения способствует формированию здоровой нации и обеспечивает экономику человеческими ресурсами, которые затем через образование трансформируются в человеческий капитал.

ГЛАВА 2. ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.

2.1. Факторы дифференциации благосостояния и доходов населения

Многие ученые мирового уровня считают, что экономическая наука все больше концентрируется на проблеме роста экономического неравенства. Так, по мнению Нобелевского лауреата А. Дитона, существует множество точек зрения на такое неравенство: одни считают, что оно привлекает больше людей, другие считают, что оно является препятствием на пути к более справедливому обществу. Ряд ученых в настоящее время исследует влияние неравенства на социальное развитие. Безусловно, вызывает растущий научный интерес изучение динамики показателей, отражающих уровень и качество жизни населения государства [135, с.53-72].

Степень неравномерного распределения доходов, как известно, рассчитывают с помощью такого показателя, как коэффициент Джини, а графически ее иллюстрирует кривая Лоренца. Что касается коэффициента Джини, то до пандемии коронавируса, как показывает исследование, в Кыргызстане наблюдалась устойчивая тенденция снижения значений этого коэффициента, а следовательно, и степени неравенства среди населения (см. табл. 2.1).

Таблица 2.1. Изменение коэффициента Джини в Кыргызской Республике (2012-2019 гг.)

	<i>По потреблению</i>			Соотношение между 20% наиболее и 20% наименее обеспеченных групп, в размах	<i>По доходам</i>
	Всего	Город	Село		
					Всего
2012	0,216	0,229	0,209	4,2	0,42
2013	0,219	0,244	0,204	4,1	0,456
2014	0,209	0,244	0,201	4	0,429
2015	0,208	0,234	0,194	4	0,408
2016	0,203	0,205	0,198	3,9	0,406

2017	0,211	0,221	0,204	4,1	0,392
2018	0,217	0,236	0,206	4,3	0,378
2019	0,221	0,231	0,212	4,1	0,364

Источник: сгруппировано автором на основе данных НСК КР.

В 2012 г. в Кыргызстане коэффициент Джини по доходам составил 0,42, а в 2013 г. – 0,456, что является довольно высоким показателем неравенства доходов. Между тем в последующие годы, вплоть до пандемии COVID-19, значение коэффициента Джини снижалось: в 2014 г. – 0,429, в 2015 – 0,408, в 2016 – 0,406, в 2017 – 0,392, в 2018 – 0,378, а в 2019-м – 0,364 [73], что свидетельствует о положительных тенденциях – снижении степени неравномерного распределения доходов среди населения и уменьшении социальной напряженности в обществе.

Степень неравномерности расходов населения графически иллюстрирует кривая Лоренца (см. рис. 2.1.).

График 4: Кривая Лоренца

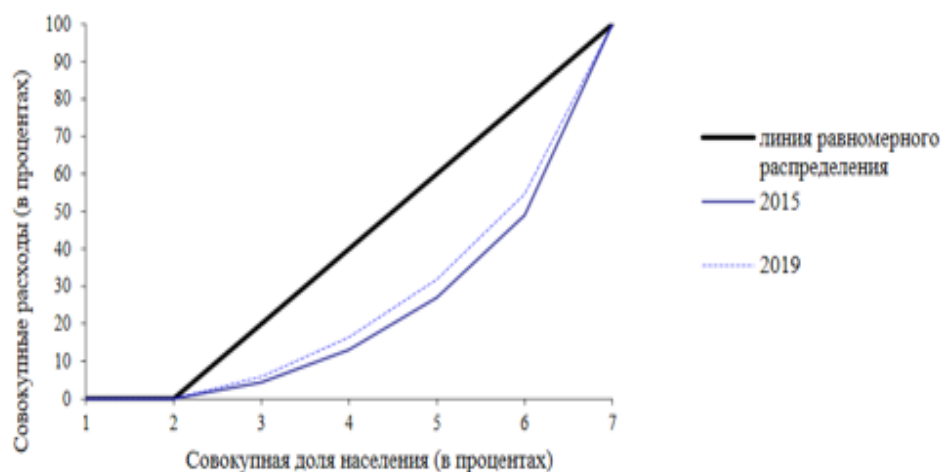


Рисунок 2.1. Кривая Лоренца

Источник: национальный статистический комитет КР.

Отметим основные факторы, влияющие на уровень бедности и неравенство доходов населения в Кыргызстане.

Следует отметить, что бедность и неравенство доходов населения в КР имеют особенности, обусловленные спецификой развития экономики республики. Среди факторов неравенства доходов населения можно выделить:

- географический (региональный),
- демографический,
- экономический,
- политический,
- социальный, и пр.

География является ключевым фактором, определяющим социально-экономические различия в республике, а следовательно, и неравенство доходов населения, проживающих в разных регионах. В Кыргызстане имеется семь областей и два крупных города (Бишкек и Ош).

В столице страны, Бишкеке, сконцентрировано 40% ВВП страны, что отмечено на рис. 2.2.

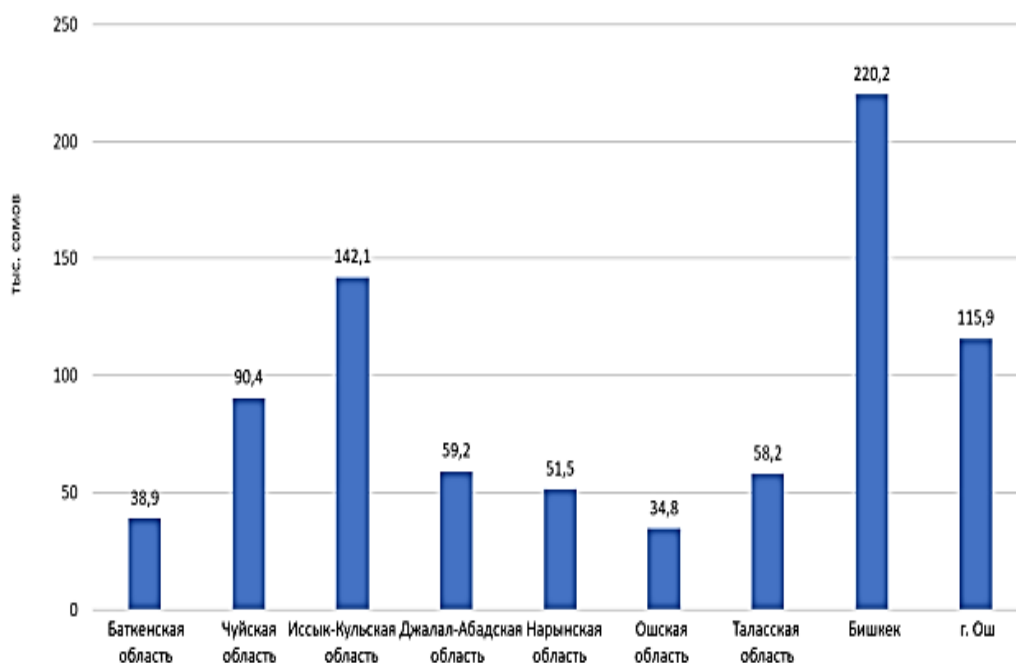


Рисунок 2.2. ВВП по регионам Кыргызской Республики (тыс. сомов на душу населения) [73]

Разрыв в валовом региональном продукте (ВРП) на душу населения между самым богатым регионом (г. Бишкек) и самым бедным регионом (Ошская область) составляет 6,3 раза (рис. 2.2). Во всех семи областях основным видом экономической деятельности является сельское хозяйство, за которым следуют торговля и потребительские услуги, государственные услуги и строительство. Большая часть производства сосредоточена в Бишкеке, а также в Чуйской, Иссык-Кульской и Джалал-Абадской областях. Секторы транспорта, ИКТ и гостиничного бизнеса (гостиницы и рестораны) сконцентрированы в Бишкеке, некоторые виды деятельности находятся в г. Ош, а также в Чуйской и Иссык-Кульской областях. Эти различия отражены в региональных данных о бедности. Высокий уровень бедности отмечен в Баткенской, Джалал-Абадской, Ошской областях, а вот более низкие показатели в Чуйской, Таласской и Нарынской областях (табл. 2.2.).

Таблица 2.2. Уровень бедности по регионам в Кыргызской Республике в 2019 г., в %

	Всего	Город	Село
Кыргызская Республика	20,1	14,7	23,2
Баткенская область	32,6	23,8	36,2
Джалал-Абадская область	26,9	18,1	29,9
Иссык-Кульская область	24,4	16,8	27,7
Нарынская область	28,1	17,2	29,9
Ошская область	14,0	15,0	13,9
Таласская область	13,3	15,8	12,8
Чуйская область	19,1	3,9	22,6
г. Бишкек	11,9	11,9	-
г. Ош	20,7	20,7	-

Источник: данные отчетов НСК КР по областям за соответствующие годы

Снижение уровня бедности в 2019 г. по сравнению с предыдущим годом отмечено в Таласской (на 8,8%), Джалал-Абадской (на 5,3), Нарынской (на 2,5), Баткенской (на 1,2) и Ошской (на 0,7) областях, а также в Бишкеке (на 3,5) и Оше (на 14,8%).

Следует констатировать неоспоримый факт, что бедность в Кыргызстане преобладает в основном среди сельского населения. За чертой бедности на начало 2019 г. проживали более 1 млн. 313 тыс. человек, из которых 73,8% – сельское население. В целом уровень бедности к 2019 г. составлял 20,1%, из них городского населения 14,7%, а сельского населения 23,2% [73]. Отметим также, что показатель уровня бедности в Кыргызстане имел тенденцию к снижению, начиная с 2000 г.: если в 1998-м уровень бедности составлял 62,5%, то в 2008 г. – 31,7, а в 2018-м – 22,4%. За последние годы Кыргызстан сделал огромный скачок в борьбе с бедностью - с 2013 г. ее уровень снизился с 37 до 20%. Уровень крайней бедности (согласно национальной черте крайней бедности) упал с 6,1% в 2008 г. до 0,5% в 2019 г.

Еще одним фактором неравенства доходов населения в Кыргызстане является демографический фактор: статистика отмечает повышение риска стать бедным с увеличением числа детей в семьях. Согласно данных табл. 2.3, в 2019 г. число лиц, проживающих в бедных семьях с большим количеством детей, почти на два человека превышало число лиц, проживающих в небедных семьях. В результате более половины всех семей с тремя и более детьми (как в городских, так и в сельских районах) попадают в категорию бедных (см. табл. 2.3).

Таблица 2.3. Влияние количества детей на уровень бедности в КР в 2019 г. (в %).

	Домашние хозяйства, имеющие				
	1 ребенка	2 детей	3 детей	4 детей	5 и более детей
Всего домохозяйств	21,9	28,5	26,3	15,5	7,9
Бедные	10,0	16,5	24,5	37,8	56,2
из них очень бедные	0,2	0,1	0,2	0,4	6,1
Городских домохозяйств	26,6	31,8	26,1	11,2	4,2
Бедные	5,4	16,8	22,0	32,7	54,0
из них очень бедные	0,0	0,0	0,0	0,0	2,4

Сельских домохозяйств	19,5	26,9	26,3	17,6	9,7
Бедные	13,1	16,4	25,8	39,4	56,7
из них очень бедные	0,3	0,2	0,3	0,5	6,9

Источник: данные отчетов НСК КР за указанный год

По данным табл. 2.3, самыми бедными были домохозяйства с пятью и более детьми (56,2%), что характерно для городских поселений (54,0%) и сельской местности (56,7%). В девяноста процентах небедных домохозяйств есть только один ребенок, но только в десяти процентах бедных домохозяйств есть только один ребенок.

Таким образом, до наступления кризиса, вызванного COVID-19, республика демонстрировала определенные успехи как по показателю уменьшения неравенства доходов населения, так и по показателю сокращения бедности, поскольку общий уровень бедности за последние 10 лет снизился с 31,7% от общей численности населения в 2008–2009 гг. до 20,1% в 2019 г.

Однако, по мнению экспертов Международного валютного фонда, в связи с пандемией коронавируса «...успехи, достигнутые государствами с развивающейся экономикой (в том числе Кыргызской Республикой, которая в соответствии с классификацией МВФ относится к странам с развивающейся экономикой) за последние 12 лет, могут быть сведены на нет...».

Так, в связи с последствиями пандемии коронавируса в 2021 г. уровень бедности в Кыргызстане, по оценке главы офиса Всемирного банка в КР Навид Хасан Накви, увеличился до 35% численности населения [73].

«Кроме того, текущие прогнозы Всемирного банка и ЮНИСЕФ показывают, что влияние пандемии может повысить уровень бедности в стране на 10,5% по сравнению с уровнем 2018 г., а число бедных детей возрастет с 570 тысяч до 810», – подтверждают В.И. Гусева и Е.М. Райская, и этот фактор неблагоприятен для будущего развития республики [31].

Таблица 2.4. Тенденции Индекса человеческого развития Кыргызской Республики в 1990-2019 гг.

	1990	1995	2000	2010	2015	2019
Индекс ожидаемой продолжительности жизни	0,702	0,693	0,702	0,684	0,675	0,702
Индекс уровня образования	0,888	0,862	0,888	0,611	0,685	0,706
Индекс душевого ВВП	0,530	0,508	0,530	0,663	0,726	-
Индекс человеческого развития (ИЧР)	0,577	0,515	0,550	0,598	0,664	0,697

Источник: данные Рейтинга стран мира по индексу человеческого развития (ООН) за соотв. годы [74].

Учитываются самые разнообразные факторы, влияющие на создание и развитие человеческого капитала. Таким образом, до наступления кризиса, вызванного COVID-19, Кыргызская Республика демонстрировала определенные успехи по уменьшению неравенства доходов населения и сокращению бедности, что отмечено нами выше. Но спад экономики КР в 2020 г. составил 8,4%, темпы сокращения экономики выросли в сентябре 2020 г. В январе-сентябре 2020 г. ВВП упал на 6,0% в годовом исчислении (минус 5,9% в январе-августе 2020 г.)». Углубление спада в строительстве, а также снижение масштабов выпуска цветных металлов на 27,8% по сравнению с сентябрем 2019 г. после роста на 37,5% в августе 2020 г. способствовали нарастанию масштабов падения. За исключением медицины (рост вдвое) и химической отрасли, в большинстве отраслей промышленности преобладает отрицательная динамика (в 4,6 раза). Но

сельское хозяйство сохранило тенденцию к росту. Темпы сокращения в секторе розничной торговли замедлились. Продолжается сокращение объемов и приток инвестиций, что обусловлено приостановкой из-за пандемии работы над существующими проектами. По данным Centerra Gold Inc., объем добычи золота на месторождении Кумтор к концу 2020 г. планировался ниже, чем год назад. Рост числа случаев COVID-19, а также ограничения на перемещение товаров через границу с Китаем также воспрепятствовали восстановлению активности в других отраслях. По прогнозу ЕАБР, ВВП КР должен был снизиться по итогам 2020 г. на 5,9%, в действительности пандемия повлияла более масштабно, выпадение составило около 9%.

Внешнеторговый оборот в январе-августе 2020 г. уменьшился на 22,1%. Экспорт вырос на 3,5%, при этом поставки за рубеж (без учета золота) снизились на 19%. Импорт сократился на 31,6%, преимущественно за счет снижения поступлений промышленных товаров, а также машин и оборудования. К сожалению, тенденция сокращения внешнего товарооборота сохранилась до конца 2020 г и продолжилась в начале 2021 г.

Инфляция в сентябре 2020 г. сохранилась в пределах целевого ориентира 5–7%, составив 5,4% (5% в августе 2020 г.). Повышение темпов роста ИПЦ связано с обесцениванием сома, оказывающим сквозное влияние на товарные цены, увеличением спроса на кыргызские мясные продукты со стороны соседних стран и возобновлением роста мировых цен на зерно, сахар и растительное масло. В результате стоимость продовольственной корзины, в которую входят алкогольные напитки и сигареты, по нашим оценкам, выросла в годовом исчислении на 9,2%. Рост стоимости непродовольственных товаров замедляется из-за низкого спроса. Поддерживает эту тенденцию и снижение мировых цен на нефть, что отчасти приводит к снижению стоимости горюче-смазочных материалов на местном рынке.

В результате инфляция в непродовольственном сегменте составила 1,4% по отношению к аналогичному периоду прошлого года, а в сфере услуг - 0,3%. По нашим предположениям, рост цен на продукты питания продолжал преобладать над слабой ценовой конъюнктурой в непродовольственном сегменте в течение всего 2020 г., к концу года инфляция достигла 9,7%. Дефицит государственного бюджета в январе-августе 2020 г. составил 4,2% ВВП (5,0% ВВП по итогам семи месяцев 2020 г.). Сокращению отрицательного сальдо способствовали поступление трансфертов от международных институтов развития, зачисление дивидендов и прибыли от государственной собственности. В конце октября 2020 г. правительство утвердило поправки в республиканский бюджет на текущий 2020 г. с увеличением дефицита до 35,6 млрд. сомов, что на 7,9 млрд. сомов больше показателя ранее утвержденного.

Фактически, как сообщало Министерство финансов КР, дефицит бюджета составил 19 млрд. сомов.

Что касается прогнозов на 2021 г., планировалось, что экономика страны (без учета золота Кумтора) должна была наращивать темпы роста. Несмотря на низкий уровень воды в Токтогульском водохранилище на главной ГЭС страны, представлявший угрозу для хозяйственной деятельности, а также высокую инфляцию, в январе-августе 2021 г. рост ВВП без учета Кумтора составил 3,6%. Даже отрасли, наиболее пострадавшие от негативного воздействия пандемии, такие как пассажирские перевозки (+36,1% по сравнению с январем-августом 2020-го) и гостинично-ресторанные услуги (+9,1%), продемонстрировали положительную динамику в сфере услуг. Но в 2021 г. негативное влияние на рост ВВП оказали сельское хозяйство и строительство. Засуха повлияла на ход ситуации в аграрном секторе, что привело к снижению урожайности сельскохозяйственных культур.

Строительную же отрасль затормозило снижение притока инвестиций. Оба индикатора вернулись на отрицательную территорию. ВВП, включая

долю Кумтора, после снижения на 1,6% в январе-июле 2021 г., по итогам восьми месяцев 2021 года снизился на 0,7%. Существенную роль в улучшении показателя сыграло восстановление производства основных металлов.

По нашим прогнозам, ВВП КР в 2021 г. должно было вырасти на 3,8%. Но отметим, что с момента публикации прогноза уровень неопределенности вырос, баланс рисков значительно изменился в пользу замедления развития. К маловодному фактору добавилось начало ранней зимы, что увеличивало нагрузку на энергетику.

Что касается динамики промышленного производства, можно отметить начало восходящей фазы, так, к августу 2021 г. объем производства в отрасли вырос на 15,1% по сравнению с тем же периодом 2020 г., когда отмечался спад в связи с остановкой многих производств. С начала 2021 г. месячные темпы роста промышленного производства, без учета Кумтора, выросли. С января по июль 21 г. объем производства цветных металлов упал в среднем на 30% за год, но вырос на 6,5% в августе. В результате был отмечен темп нарастания выпуска основных металлов.

Дополнительный положительный вклад в итоги первой половины 2021 года внесли горнодобывающая и пищевая отрасли, производящие полезные ископаемые. Ожидалось, согласно прогнозам, достижение максимума роста добычи золота к концу 2021 г. В то же время сохранялась неблагоприятная инвестиционная динамика. Капитальные вложения за 8 мес. 2021 г. упали на 7,5% (итоги 7 мес. - 8,3%). Республиканский бюджет, увеличивший объем средств в 1,4 раза, в основном направлялся на финансирование инвестиционной деятельности – на продолжение текущих инициатив в области инфраструктуры (водо- и электроснабжения, информационных и коммуникационных технологий) и образования. Капвложения, финансируемые за счет собственных денежных средств страны, банковских кредитов и иностранных инвестиций, сократились. Вполне вероятно, на наш взгляд, с учетом высокого уровня неопределенности, что восстановление

инвестиционной активности будет долгим. Внешнеторговый оборот за первую половину 2021 г. вырос на 19,6% в годовом исчислении. На динамику показателя повлияло увеличение доходов от импорта на 40,3%, несмотря на снижение доходов от экспорта на 16,5%. Экспорт, за исключением золота, вырос на 36% по отношению к аналогичному периоду 2020 г.

Взаимная торговля со странами ЕАЭС является основным двигателем внешнеэкономической деятельности Кыргызской Республики. Номинальный объем товаров, поставляемых КР на рынок интеграционного объединения, увеличился на 40,8%, а ввозимых товаров – на 21,7%. Мы полагаем, что торговля со странами ЕАЭС продолжит составлять основу внешнеторговой деятельности республики за весь год. Инфляция к сентябрю 2021 г. составила 13,5% после 14% месяцем ранее. Ключевым драйвером роста внутренних потребительских цен по-прежнему оставались внешние факторы: удорожание продовольствия и энергоресурсов на мировых рынках. Инфляция в сервисном секторе несколько ускорилась из-за повышения стоимости услуг здравоохранения. По прогнозу, к концу 2021 г. инфляция не должна превысить 7,4%. Следует учитывать, что баланс рисков сдвинулся в сторону ускорения динамики роста ИПЦ. Увеличились риски удорожания зерна на мировых рынках – в связи с низким урожаем в России и Казахстане. Росла и цена энергоснабжения, как ответ на растущий спрос, который иногда вызывается чрезвычайными природными явлениями. В банковской сфере прирастали объемы кредитования. Количество новых выданных кредитов выросло на 33,4% за 8 мес. 2021 г. Основу банковского кредитования составляют потребительские кредиты и кредитование предпринимательского сектора. Стоит отметить, что объемы новых ипотечных кредитов и кредитов промышленному и строительному секторам упали. По нашим оценкам, пик восстановления уже пройден, к концу года тенденция изменится в обратную сторону. В первом полугодии 2021 г. профицит государственного бюджета составил 0,5% к ВВП. Год назад существовал дефицит в размере 4,8% ВВП.

Статистическое влияние, а также оцифровка налогового процесса в основном ответственны за улучшение динамики. Доходы госбюджета выросли на 6% за 7 мес. 2021 г. и составили 32,2% ВВП. Финансирование бюджета в прошлом году было перенаправлено на внутренние источники. В результате налоговые и неналоговые поступления выросли в 1,5 раза на фоне роста активности компаний. Но сумма полученных от трудовых мигрантов переводов в страну снизилась на 33,1% в годовом исчислении. Расходы госбюджета выросли на 0,7%, достигнув 31,7% ВВП в физическом выражении. Наибольший вклад в рост государственных расходов внесли сферы образования, здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства. К концу 2021 г. «дефицит бюджета ожидался на уровне 1,2% ВВП, при росте государственных расходов, что должно способствовать поддержке внутреннего потребительского спроса» [53].

Анализ темпов развития за предыдущие годы показал, что темпы роста ВВП Кыргызстана на душу населения были одними из самых низких в Центральной Азии с 2010 по 2019 гг.

В настоящее время валовой государственный долг составляет 54% ВВП. В 2015-2019 гг. объем сбережений составлял всего 19% ВВП, что довольно мало и не поддерживает объем инвестиций.

Продолжает сохраняться тенденция, при которой денежные переводы людей, работающих за границей, а также средства международных доноров обеспечивают значительную часть внутренних частных и государственных расходов. Учитываются самые разнообразные факторы, влияющие на создание и развитие человеческого капитала. Подчеркнем, что до начала кризиса, вызванного пандемией COVID-19, Кыргызстан добился успехов в снижении экономического неравенства и бедности – общий уровень бедности снизился с 31,7% к общей численности населения в 2008-2009 гг. до 20,1% в 2019 г.

Одним из критериев человеческого развития на современном этапе являются изменения демографической ситуации и миграция.

Демографический потенциал определяет будущие трудовые резервы страны и возможность их последующего применения в общественном воспроизводстве.

В Кыргызстане, в отличие от многих других стран СНГ, где рождаемость снизилась до уровня базового воспроизводства, гарантирован прирост населения. С другой стороны, Армения, Беларусь, Молдова, Россия и Украина завершили процесс демографического перехода, и их нынешние показатели рождаемости не обеспечивают даже базового воспроизводства населения, для которого требуется не менее 2,1 деторождения на одну женщину. В Азербайджане, Казахстане, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане высокие темпы воспроизводства населения, однако в этих странах также наблюдается общемировая тенденция к более низкой рождаемости и более высокому среднему возрасту населения.

Численность населения Кыргызской Республики на начало 2019 г. составила 6 млн. 390 тыс. человек, из них более 66% проживают в сельской местности и лишь 34% – в городах. Важным аспектом анализа человеческого капитала остается продолжительность жизни населения. В СНГ средняя продолжительность жизни составляет 72 года, что на 5 лет больше, чем в среднем по миру. В то же время средняя глобальная разница в ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин составляет примерно 5 лет. Было замечено, что люди с более высоким уровнем образования имеют более высокую продолжительность жизни. Благодаря повышению как уровня жизни населения, так и качества жизни, эта тенденция предполагает благоприятные сдвиги в сфере формирования человеческого потенциала. За период 2008-2021 гг. этот показатель вырос на 1,5 года, достигнув в Кыргызской Республике 70 лет. В то же время, если смотреть с гендерной точки зрения, женщины имеют 8-летнее преимущество перед мужчинами по ожидаемой продолжительности жизни. В результате этот показатель достигает только 66,7 лет для мужчин и 74,8 лет для женщин. Из-за паузы в общем росте и младенческой смертности как у мужчин (67,2 года – 2017 г.),

так и у женщин (67,2 года – 2017 г.) наблюдается умеренное увеличение ожидаемой продолжительности жизни при рождении (75,4 года – 2017 г.). В результате разрыв в ожидаемой продолжительности жизни мужчин и женщин по-прежнему составляет 8 лет.

Индекс гендерного равенства, который оценивает достижения страны, является одним из важнейших показателей социального прогресса. По трем основным показателям достигнута степень гендерного равенства. Это:

- 1) Гражданские права;
- 2) Репродуктивное здоровье;
- 3) Возможности на рынке труда.

В 2017 г. Кыргызская Республика заняла 92 место из 195 стран по уровню гендерного равенства (Индекс гендерного равенства – 0,392) [74].

Подчеркнем, что демографические изменения оказывают влияние на характер формирования трудового потенциала страны, закладывая будущие основы для создания рабочей силы. Наличие молодого поколения обуславливает возможность для повышения количества трудовых ресурсов и их последующего эффективного использования. В последние годы повышается продолжительность жизни, отмечается некоторое улучшение показателей ЦРТ (материнской, младенческой смертности и т.д.) В то же время негативные последствия институциональных преобразований подвергают человеческий потенциал деформации. Как видно из анализа, происходящие изменения в структуре брачности, «трансформация» института семьи подрывают основы для формирования полноценной личности, следовательно, последующего воспроизводства профессиональной трудовой рабочей силы. Характер перемещения рабочей силы определяется в том числе и интеграционными процессами в странах ЕАЭС. В современных условиях продолжает действовать рыночный механизм перемещения капитала и трудовых ресурсов в наиболее доходные регионы ЕАЭС с высоким уровнем оплаты труда. В то же время наблюдается и обратный процесс, когда стоимость оплаты труда за рубежом снижается наряду с

повышением стоимости проживания, что приводит к уменьшению мотивации граждан республики зарабатывать в других странах.

2.2. Здоровоохранение в системе формирования человеческого капитала

«После преодоления кризиса в области здравоохранения и экономики, вызванного пандемией COVID-19, странам региона ЕЦА необходимо будет решить проблему резкого снижения роста производительности за последнее десятилетие и сосредоточиться на структурных изменениях для улучшения долгосрочных перспектив экономического развития. Повышение эффективности работы правительств и качества институтов власти и управления будет способствовать ускорению роста и привлечению инвестиций. Деловой климат региона по-прежнему страдает от структурных проблем, таких как ограниченное участие в международной конкуренции и низкий уровень экономических инноваций. Повышение уровня жизни и содействие инклюзивному и устойчивому росту потребует увеличения инвестиций в человеческий капитал и процесс устойчивости к изменению климата. Чтобы преодолеть эти препятствия на пути к долгосрочному росту, потребуется конкретный план реформ для повышения производительности, улучшения инвестиционного климата и содействия цифровому развитию. Стремясь установить цели государственной политики в области здравоохранения и образования, мы рассматриваем результаты развития человеческого капитала в странах ЕСА, а также возможные последствия пандемии для этих результатов в специальной главе этого исследования», - говорится в рекомендациях ВОЗ для стран региона и Кыргызстана, в особенности [119].

Также эксперты ВОЗ предупреждают о возможных и уже имеющихся рисках: «Эпидемия COVID-19 нанесла ущерб человеческому капиталу всех стран, нанеся ущерб как образованию, так и здоровью людей. Закрытие школ может грозить потерями образования, до одной трети полного годового

обучения, и увеличивать неравенство, оказывая несоразмерное воздействие на учащихся из малообеспеченных семей. Тысячи людей уже умерли в результате болезни, а некоторые из выздоровевших имеют длительные проблемы со здоровьем. Восстановление после эпидемии потребует значительных расходов на здравоохранение и образование. Всемирный банк создал Индекс человеческого капитала (ИЧК) в 2018г., чтобы показать, как текущие результаты в области здравоохранения и образования влияют на производительность сотрудников будущего поколения. Это исследование дополняет изучение ИЧК, представляя и анализируя два дополнительных элемента, которые особенно актуальны для Европы и Центральной Азии: качество образования и распространенность ожирения, курения и чрезмерного употребления алкоголя».

Но, по данным ООН, страны региона ЕЦА предоставляют своим жителям достаточно хорошее базовое образование и медицинские услуги, что с самого начала ставит их в значительно лучшее положение, чем их сверстников в других частях мира. На сегодняшних рынках труда базового образования уже недостаточно, и требуется более высокий уровень развития человеческого капитала, чем в прошлом [53].

Когда дело доходит до формирования человеческого капитала, здравоохранение и образование – две самые значимые составляющие. В то время как первое помогает построить здоровую нацию и предлагает человеческие ресурсы для экономики, второе превращает человеческие ресурсы в человеческий капитал.

Человеческое здоровье – основа того, как человек будет и сможет ли он самореализоваться в будущем, реализовать свой внутренний потенциал в виде компетенций, получить определенные ступени образования, развить профессиональные способности.

Таблица 2.5. Динамика численности постоянного населения Кыргызстана (2013-2020) (тыс. человек)

Название индикатора	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Общая численность населения на начало года:	5 663,1	5 776,6	5 895,1	6 019,5	6 140,2	6 256, 7	6 389, 5	6 592
Количество рождений	155 520	161 813	163 452	158 160	153 620	17114 9	17348 4	15812 2
Количество умерших	34880	35564	34808	33475	33166	32989	33293	33293

Источник: данные НСК КР [74].

Даже если в стране количество рождений превышает смертность в 2016-2020 гг., естественные темпы роста населения замедляются. Во многом этот процесс определяется уровнем и характером развития системы здравоохранения. Информация НСК КР подтверждает эту гипотезу: за период 2014-2019 гг. количество медицинских учреждений не увеличилось, даже сократилось количество центров семейной медицины, а количество станций скорой помощи увеличилось.

Таблица 2.6. Число медицинских учреждений в КР (2010-2019).

Наименование показателей	2010	2016	2017	2018	2019
Больничные учреждения	184	181	184	187	183
Врачебные учреждения	163	148	148	146	102
центры семейной медицины, в них группы семейных врачей	67 592	64 581	64 583	64 582	49 543
ГСВ как самостоятельные, юридические лица	19	17	17	17	17
Фельдшерско-акушерские пункты	993	1029	1038	1045	1053
Станции скорой медицинской помощи	108	131	136	141	142
в том числе: число станций – самостоятельных		2	2	2	2
Дома ребенка	4	3	3	3	3

Источник: данные НСК КР [74].

Государственные инвестиции в здравоохранение в процентах от ВВП сократились почти вдвое в начале переходного периода, что, наряду с чрезмерно развитой инфраструктурой, резко ограничило предоставление медицинских услуг, особенно для бедных слоев населения. Это негативно отразилось на основных медико-демографических показателях, резко возросла смертность, особенно детская и материнская.

Таблица 2.7. Расходы на здравоохранение в КР за 2015-2019 гг.

	2015	2016	2017	2018	2019
ВВП в текущих рыночных ценах, млн. сомов	430 489,4	476 331,2	530 475,7	569 385,6	619 102,7
ВВП на душу населения, тыс. сомов	75,5	81,8	89,3	93,8	99,8
Расходы из государственного бюджета (тыс. сомов)	13457222 0,9	15155885 6,1	16602361 1,0	15779598 7,6	16784394 3,2
Здравоохранение (тыс. сомов)	12 729 507,4	13 337 425,7	16 148 583,1	13 608 627,5	14 009 417,4
за счет республиканских средств	11 812 713,0	13 113 367,0	15 901 877,6	13 382 996,7	13 786 513,5
за счет местных средств	916 794,3	224 058,8	246 705,4	225 630,8	222 904,0
в процентах к ВВП	2,8	2,7	2,6	2,5	2,4

Источник: Данные НСК КР. Сб. «Кыргызстан в цифрах». 2020.

Как показано в табл. 2.7, из государственного бюджета в среднем выделялось 10-12% средств на здравоохранение в течение 2015-2019 гг.

Л.Д.О. Аль-Шавбаке и А.А. Кочербаева считают, что «масштабная реформа здравоохранения стартовала при поддержке международных организаций, она включала:

- переориентацию на первичную медико-санитарную помощь на основе семейной медицины;
- реструктуризацию системы оказания медицинской помощи для удовлетворения потребностей населения,
- уточненные приоритеты здравоохранения и финансовые ресурсы; создание системы Единого плательщика с внедрением финансовых механизмов по конечному результату;
- децентрализацию управления с увеличением управленческой власти.

С реализацией в 2006 г. Программы госгарантий появились эффективные системы социальной защиты, особенно для наиболее незащищенных слоев населения, а государственные расходы на здравоохранение сократились с 56% в 2005 г. до 34,5% в 2011 г.». [3, с.63-67].) Вместе с этим реформировалось медицинское образование, внедрялись в клиническую практику подходы доказательной медицины.

Вместе с тем, отмечается: «С 2006 г. наблюдается значительный отток медицинских кадров из страны (2006 – 25,4, 2019 – 22,3 на 10 000 населения). Произошли такие изменения в большей степени из-за экономического кризиса и нестабильности страны в политической сфере, а Россия и Казахстан принимали в свое время значительные меры по поддержке медицинских работников». В результате Кыргызстан зарекомендовал себя как источник квалифицированного медицинского персонала для других стран.

Сосредоточение внимания на основных неинфекционных заболеваниях, смертность от которых достигает 80%, позволило снизить риск смерти от неинфекционных заболеваний: в Кыргызстане распространенность сердечно-сосудистых заболеваний, рака, диабета и хронических респираторных заболеваний среди взрослых в возрасте от 30 до 70 лет снизилась с 31,4% в 2000 г. до 24,9% в 2016 г.».

«На самом деле государство за последние годы не построило каких-либо больниц, а по тем объектам, которые начали строить, работы были приостановлены». Более того, даже те проекты, которые были ратифицированы и получили бюджет, не были реализованы. Маловероятно, что это можно объяснить только перераспределением финансовых потоков, особенно учитывая почти трехлетнюю историю с запуском Кыргызско-Турецкой больницы. Закон Кыргызской Республики «Об общественном здравоохранении» (2009) регулирует такие вопросы общественного здравоохранения, как укрепление здоровья населения путем расширения

доступа к услугам общественного здравоохранения, а также поддерживает вопросы сохранения и укрепления здоровья общества в целом [3, с. 63-67].

«Когда не были своевременно учтены растущие эпидемиологические показатели и высокая смертность от внебольничной пневмонии с отрицательным тестом на COVID-19, распространение новой волны инфекции в стране в 2020 г. наглядно показало разобщенность действий на уровне Минздрава республики». Кроме того, врачам-инфекционистам не были оперативно даны рекомендации по лечению этой формы пневмонии/пневмонита при наличии клинических симптомов коронавирусной инфекции, что привело к потере не менее 4 месяцев и более 80% летальных исходов от пневмонии, 2/3 из которых можно было избежать. Кроме того, высокая заболеваемость медицинских работников свидетельствует о несвоевременном оповещении о мерах инфекционного контроля, особенно на уровне первичного звена, а также о неосведомленности о правилах использования средств индивидуальной защиты, и/или несвоевременном предоставлении средств индивидуальной защиты. Поскольку они затрагивают делегированные полномочия, вопросы координации деятельности в области общественного здравоохранения на уровне местного сообщества между органами местного самоуправления/организациями первичной медико-санитарной помощи, санитарно-эпидемиологическим надзором и структурами по надзору за болезнями и укреплению здоровья требуют тщательного анализа и совместного принятия решений, так как есть полномочия, которых нет, и есть ответственность за них» [53].

Кроме того, эту информацию следует сравнивать с размерами естественного прироста населения. Это показывает, что количество медицинских учреждений увеличивается примерно с той же скоростью, что и число потенциальных пациентов.

Одновременно эти цифры следует сопоставить с естественным приростом населения, который за тот же период времени составил 3,35

процента, что говорит о том, что количество медицинских учреждений растет почти такими же темпами, как и количество потенциальных больных.

Проведенный анализ показывает, что кыргызстанцы обладают значительным количеством человеческих ресурсов, которые способны к самообновлению и созданию условий для других факторов, вовлеченных в репродуктивный процесс. В 2019 г. в республике проживали 61% взрослых людей, 33% людей в возрасте до 14 лет и только 6% граждан пенсионного возраста.

Первичная медико-санитарная помощь, низкий общий уровень такой помощи, ограниченный доступ к качественным лекарствам и инфраструктуре, специализированным и высокотехнологичным услугам из-за нехватки персонала и ресурсов ухудшают современное состояние в отрасли. Пациенты и их семьи сталкиваются с трудными условиями доступа, неэффективными и громоздкими процедурами, которые не учитывают основные потребности человека, но также играет роль и низкое участие граждан и пациентов в укреплении здоровья и общественного здравоохранения. Ухудшает ситуацию и широко распространенная практика неофициальных платежей за медицинские услуги.

Эти факторы, безусловно, негативно влияют на формирование и развитие человеческого капитала в стране.

Основными препятствиями для общественного здравоохранения остаются несоответствие между стоимостью медицинской помощи и реальным потенциалом бюджетного финансирования, слабое развитие систем медицинского страхования и слабое вовлечение частного сектора в здравоохранение.

Тормозят эффективность развития этой важнейшей сферы и недопустимо низкий уровень заработной платы, разрыв между национальными программами обучения для медицинских работников и текущими условиями в отрасли, а также критически устаревшая инфраструктура.

Чтобы избежать вышеуказанных проблем, страна должна принять конкретные меры. Поскольку здоровье человека является наиболее важным ресурсом и капиталом, национальная система здравоохранения должна работать намного лучше и решать все существующие проблемы. В противном случае развитие или инвестиции в другие компоненты человеческого капитала были бы бессмысленными.

Реформируя принципы и механизмы финансирования в рамках самой системы здравоохранения, нужно обеспечить устойчивую ресурсную поддержку, чтобы врачи и медицинские работники получали надлежащую заработную плату и оставляли неформальные платежи в прошлом.

Необходимо обеспечить возможную поддержку системе здравоохранения. С развитием общественного здравоохранения сектор здравоохранения должен эффективно искоренить коррупцию на всех уровнях (уход за пациентами, закупки) и повысить ответственность за достижение своих целей. Стоит задача обеспечить справедливое распределение первичной медико-санитарной помощи, ее универсальное качество и доступность для наиболее уязвимых групп. Только улучшение условий труда самих медицинских работников будет способствовать улучшению качества оказываемой помощи всему населению, что закономерно повлияет на улучшение человеческого капитала по всей стране.

На системном уровне также необходимо совершенствовать и модернизировать систему здравоохранения путем внедрения новейших экономически эффективных технологий.

Особое внимание следует уделять участию общественности в повышении осведомленности и практических навыках в профилактических подходах к общественному здравоохранению, в защите и укреплении здоровья.

Еще одним приоритетом является поставка безопасных, качественных лекарств и медицинских изделий. Необходимо разработать комплекс контрмер, чтобы гарантировать доступность и качество гарантированных пакетов услуг (медицинское обслуживание первого уровня, фармацевтические препараты) по всей стране.

Таким образом, система здравоохранения должна способствовать формированию здоровой нации, обеспечивать людские ресурсы для национальной экономики, что превращает человеческие ресурсы в человеческий капитал. Постоянно функционирующая и развитая система здравоохранения гарантирует рост и развитие человеческого капитала.

Каковы же главные приоритеты отрасли? Это:

1. Быстрое внедрение цифровых технологий, дистанционной связи, консультирование населения всеми доступными способами, включая мобильные приложения, для информирования населения об эпидемиологической ситуации.

2. Предоставление врачам и семейным медсестрам своевременной информации по ведению пациентов и мерах безопасности во избежание коронавируса и других возможных инфекций.

3. Включение сектора здравоохранения и категории «здоровье нации» в число национальных приоритетов страны, что должно быть отражено в едином бюджете здравоохранения, а также в системах оплаты труда, включающих разумные уровни оплаты труда работников. Для этого потребуются уточнение методов оплаты труда Фонда ОМС, в том числе изменение основных критериев оплаты с раскрытием структуры тарифов с учетом заработной платы работников, оказывающих медицинские услуги. Размер заработной платы, содержащейся в тарифе (базовом нормативе), должен свободно обсуждаться, и тогда ответственность разделит отечественный Парламент (Жогорку Кенеш КР), отстаивающий интересы своего народа.

4. Привлечение органов местного самоуправления и государственного управления к решению таких вопросов, как модернизация инфраструктуры, связи, подбор медицинского персонала, установление местных пособий, обеспечение медработников социальным пакетом, включающим жилье, землю и другие блага. Сюда обязательно входит и изменение основных требований к оплате, а также раскрытие структуры тарифов, в которой учитывается зарплата работников, оказывающих медицинские услуги.

2.3. Тенденции развития образования как основы развития человеческого капитала

Кыргызская Республика по общим показателям сферы образования имеет достаточно хорошие показатели и позиции среди стран мира.

Для оценки конкурентоспособности анализируемой сферы сравним уровень образования Кыргызской Республики со странами СНГ и ЕАЭС с использованием международных рейтингов.

Так, в рейтинге индекса уровня образования, где максимальное значение индекса =1,0, из 189 стран лидерами являются Германия – 0,946 баллов, Австралия – 0,923 баллов и Новая Зеландия – 0,923 балла (см. табл. 2.8). Наименьшее значение рейтинга (менее 0,3 балла) принадлежит таким государствам, как Буркина Фасо, Эритрея и Нигер.

Среди стран СНГ и ЕАЭС в 2018 г. лидером стала Беларусь, заняв 30 место (0,837 баллов), Россия заняла 33 место (0,832 балла), Казахстан – 38 место (0,817 баллов).

Кыргызская Республика в данном рейтинге в 2018 г. заняла 67 место (0,734 балла) (см. табл. 2.8.), при этом следует отметить, что еще в 2013-м она занимала 88 место.

Худшая позиция у Азербайджана (87 место – 0,694 балла) и у Таджикистана (97 место – 0,673 балла).

Таблица 2.8. Рейтинг стран мира по уровню развития образования (для стран СНГ и ЕАЭС) за 2018 г.

Страна	2018	
	Место (из 189 стран)	Баллы, от 0 до 1
Германия	1	0,946
Австралия	2	0,923
Новая Зеландия	3	0,923
Беларусь	30	0,837
Россия	33	0,832

Казахстан	38	0,817
Армения	56	0,759
Кыргызстан	67	0,734
Узбекистан	73	0,718
Азербайджан	87	0,694
Таджикистан	97	0,673

Источник: интернет-ресурс по официальным данным UNDP Human Development Reports за 2018 г.

В рейтинге же грамотности среди взрослого населения ООН по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО) за 2018 г. Кыргызстан занял 24 место с рейтингом грамотности в 99,5% (табл. 2.9.).

Из 184 стран лидерами выступили Лихтенштейн, Норвегия, Гренландия и Испания, уровень грамотности в них составляет 100%. К наиболее слабограмотным странам относятся Чад и Нигер с 12,3% и 9,1%, соответственно.

Наибольший процент грамотности по странам СНГ и ЕАЭС отмечен у Азербайджана, Казахстана, одновременно занявших 9 место с рейтингом в 99,7%. Худшая позиция у Узбекистана, он на 73 месте – 96,9%.

Таблица 2.9. Рейтинг стран СНГ и ЕАЭС по уровню грамотности за 2018 г.

Страна	Место	Уровень грамотности, %
Азербайджан	9	99,8
Казахстан	9	99,8
Таджикистан	9	99,8
Армения	19	99,7
Беларусь	19	99,7
Россия	19	99,7
Кыргызстан	24	99,5
Узбекистан	73	96,9

Источник: интернет-ресурс по официальным данным ООН за 2018 г. по вопросам образования, науки и культуры.

Хотелось бы отметить, что по данным Всемирного банка по показателю «грамотность взрослого населения старше 15 лет» Кыргызская Республика в 2018 г. имела наивысший показатель (100%).

Но из-за хаотичности процесса реформирования системы образования, составляющие общей системы обладают своей спецификой и в ходе развития сталкиваются с различными проблемами и не могут реализовать имеющийся потенциал.

В результате действия ряда внешних и внутренних факторов деятельность отечественной системы образования претерпевает существенные изменения.

Внешние воздействия включают глобализацию экономической деятельности, быстрое развитие новых знаний и информационных технологий, ухудшение экономических условий и повышение конкурентоспособности на рынках труда и образования.

«Во-первых, усиление конкуренции между образовательными учреждениями, относительно низкий уровень конкурентоспособности на мировом рынке образовательных услуг, несоответствие спроса и предложения образовательных услуг на рынке труда, снижение качества образования, проблемы, связанные с развитием инновационной деятельности в высшем образовании, являются внешними факторами. Кроме того, одной из самых насущных проблем, стоящих перед системой образования, является быстрое расширение научных знаний, а также своевременность внедрения и обновления новых технологий. Общая доля учащихся (в процентах от населения в возрасте 7-24 лет) в стране за рассматриваемый период увеличилась с 70,4 до 78,9%» [20, с.11-15].

Внутренние миграционные потоки населения, прежде всего в столицу республики и другие крупные города, а также наличие в контингенте обучающихся населения старше или моложе установленного возраста образования составляют немногим более 50%. Это обусловлено внутренними миграционными потоками населения, в первую очередь в столицу

республики и другие крупные города, а также наличием в контингенте студентов старше или моложе установленного возраста образования (7-24 года).

Наибольшая совокупная доля охвата населения образованием (в процентах к численности населения в возрасте 7-24 лет) приходится на Чуйскую область – 77,0%, г. Бишкек – 124,6%, наименьшая на Ошскую область – 54,2%, г.Ош – 151,7%.

Охват дошкольным образованием по республике в 2019/2020 учебном году составил 25,4%. Городское население в данной группе охвачено на 34,5%, а сельское на 20,9%. Наибольшая доля охвата приходится на город Ош – 47,9% и Нарынскую область – 31,6%, наименьшая на Чуйскую область – 19,3%.

По данным за 2019 г., в республике функционируют 1617 групп дошкольного образования, в которых обучается 207,8 тыс. детей. В то же время доля детей, получающих дошкольное образование, в городах (34,5%) превышает таковую в сельской местности (20,6%) (табл. 2.10.).

Таблица 2.10. Показатели охвата населения образованием в 2013-2019 гг.

	2013/ 2014	2014/ 2015	2015/ 2016	2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020
Совокупная доля охвата населения образованием (процент населения в возрасте 7–24 лет)							
Кыргызская Республика	70,4	70,8	72,6	75,2	76,0	77,1	78,9
городское население	111,6	117,4	120,6	120,7	119,8	119,2	118,9
сельское население	52,4	51,2	52,9	56,5	57,7	58,3	58,7
Охват дошкольным образованием (в процентах к соответствующей возрастной группе 1-6 лет)							
Кыргызская Республика	17,5	19,5	19,9	22,1	23,5	24,6	25,4

городское население	31,6	32,3	31,1	32,3	34,2	34,6	34,5
сельское население	10,8	13,2	14,2	16,6	17,9	19,3	20,6

Источник: по официальным данным НСК КР.

Максимальная доля охвата дошкольным образованием приходится на г. Ош – 47,9% и Нарынскую область – 31,6%, наименьшая на Чуйскую область – 19,3 %.

Небольшое количество дошкольных групп в сельской местности, падение доходов семей и рост прямых расходов на образование — все это факторы, способствующие низкой посещаемости дошкольных организаций. В первую очередь, пострадали дети из малообеспеченных домохозяйств и семей, проживающих в сельской местности.

Несмотря на увеличение количества дошкольных образовательных организаций, они переполнены. В городских поселениях в среднем на дошкольные образовательные организации в 2018 г. приходилось 149 детей на 100 мест, наибольшее количество в Нарынской области – 193, а наименьшее в Чуйской области – 139 детей на 100 мест.

Дошкольным образованием охвачено меньше четверти соответствующей возрастной группы, но мест не хватает, что негативно сказывается на качестве предоставляемых услуг и на увеличении случаев заболеваемости среди детей.

Из-за высокой стоимости дошкольного образования многие родители отказываются от дошкольного образования и зачисляют своих детей в начальную школу, когда им исполняется шесть лет, чтобы сэкономить деньги. Начальное образование дешевле, чем дошкольное образование. Раннее зачисление в начальную школу проблематично, потому что дети, пропустившие этап подготовки к начальной школе, могут с трудом адаптироваться в школьной среде и с большей вероятностью могут столкнуться с исключением из образовательного заведения.

Аналогичная ситуация характерна и для общеобразовательных организаций. Так, по сравнению с 2013 г. наблюдается рост учащихся на 27,7% (284 355 человек), что связано с ростом рождаемости практически во всех регионах республики. Число дневных общеобразовательных организаций выросло в 2013-2019 гг. на 3,4%, или на 76 единиц (табл. 2.11).

Переполненность классов в общеобразовательных школах имеет место быть, о чем свидетельствуют проведение занятий в школах в несколько смен и рост количества учащихся в третью смену, и преобладание двухсменных школ, что также негативно влияет на качество и эффективность образования.

Таблица 2.11. Динамика основных показателей дневной общеобразовательной школы Кыргызской Республики в 2013-2019 гг.

	2013/20	2014/20	2015/20	2016/20	2017/20	2018/20	2019/20
	14	15	16	17	18	19	20
Число дневных общеобразовательных организаций, единиц	2207	2205	2218	2236	2262	2265	2283
Численность учащихся в дневных общеобразовательных организациях, человек	1027123	1043629	1091260	1175780	1222661	1268068	1311478
Численность учащихся, занимающихся по сменам							
в 1 смену, %	64,2	63,6	61,8	61	60,5	60,4	60,8
во 2 смену, %	34,5	34,8	36,2	36,7	37,1	37,1	36,3
в 3 смену, %	1,3	1,5	2,0	2,3	2,4	2,5	2,9

Источник: сгруппировано на основе данных НСК КР.

В 2019 г. численность учащихся, занимавшихся в первую смену, составила 60,8% от общей численности учащихся, а во вторую смену – 36,3%. Количество учеников с каждым годом продолжает расти, что также увеличивает нагрузку на учебные учреждения, оснащение классов и библиотек, которые не справляются с ежегодным ростом учеников. Имеет место и ускоренный моральный износ технических средств.

В республике имеется определенная доля детей, не посещающих общеобразовательные организации, что позволяет оценить доступность образования для малообеспеченных слоев населения.

Таблица 2.12. Количество детей и подростков в возрасте от 7 до 17 лет, не начавших обучение в общеобразовательных организациях по разным причинам, за 2013-2019 гг.

	2013/2014	2014/2015	2015/2016	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/202
Числ-ть детей, не приступивших к занятиям в обр. орг-циях, всего	2 901	2 623	2 226	2 576	2 613	2826	2834
Материал. трудности	99	186	129	174	246	222	262
Нежелание родителей	64	10	35	35	46	69	12
По семейным обст-вам	236	658	307	481	540	672	634
Нет желания учиться	115	110	79	38	39	139	67
Работают	1 021	189	149	445	417	229	212
По	89	115	38	75	47	75	62

болезни							
Дети с огранич. возмож-ми здоровья.	1 205	1 290	1 280	1 297	1 253	1336	1521

Источник: составлено по данным НСК КР за соответствующие годы.

Основными причинами непосещения были материальные трудности семей, нежелание родителей из-за увеличения расходов семьи идти на обучение ребенка в школе, работа, семейные обстоятельства (табл. 2.12.).

Дети, живущие далеко от школы, будут испытывать трудности на занятиях из-за усталости и это скажется на их успеваемости, поэтому семьям с низким достатком и с семейными обстоятельствами невыгодно отправлять своего ребенка в школу.

Важное место в качестве и эффективности образовательной системы занимают педагогические кадры общеобразовательных школ, численность которых с 2013 по 2019 гг. увеличилась на 5,6%.

На начало 2019/2020 учебного года в республике работало свыше 78 тыс. учителей, из них более 87% – с высшим профессиональным образованием, почти 10% – со средним профессиональным и 2% – с незаконченным высшим образованием.

Таблица 2.13. Численность учителей дневных общеобразовательных групп по ступеням образования и регионам в 2013-2019 гг., человек.

	Численность учителей (без совместителей)	в том числе имеют образование			
		высшее профессио- нальное	незакон- ченное высшее	среднее профессио- нальное	среднее общее
2013/2014	74 407	63 356	3 413	6 990	648
2014/2015	72 928	62 401	3 081	6 871	575
2015/2016	75 529	64 871	2 829	7 253	576
2016/2017	79 472	68 823	2 405	7 724	529
2017/2018	80 773	70 652	1 811	7 851	459

2018/2019	77 639	67 889	1 610	7 712	428
2019/2020	78 552	68 586	1 675	7 853	438

Источник: составлено по данным отчетов НСК КР.

На 2019 г. темпы роста численности учащихся в дневных общеобразовательных организациях составили 3,4%, а темпы роста учителей дневных общеобразовательных организаций с высшим образованием – 1,0%. Рост преподавателей с высшим образованием является положительной тенденцией, но с ростом учащихся и переполненностью классов этого может быть недостаточно.

В Кыргызстане имеются уникальные педагогические кадры, сочетающие креативность, готовность к инновациям, разработке и применению новых образовательных технологий и методов научных исследований. К сожалению, из-за низкой оплаты труда они переходят в другие области экономики или уезжают в другие страны за более высокой зарплатой и поощрениями за обладание научными степенями. Миграция в другие страны и регионы в связи с финансовыми затруднениями сокращает количество квалифицированной рабочей силы и контингент слушателей учебных заведений.

По причине внутренней миграции преподавателей в города за более высокой зарплатой и из-за большей концентрации учебных заведений в них, в сельской местности может наблюдаться нехватка квалифицированных преподавателей с высшим образованием.

На 2019 г. заработная плата в сфере образования в г. Бишкек в среднем составила 16 632 сомов, в г. Ош – 14 807, а наименьшая заработная плата – в Ошской области, составившая 10 265 сом. Из-за различия зарплат многие работники и молодые люди стремятся в столицу, что приводит к высокой безработице в городах и нехватке кадров в сельской местности, это также сказывается на уровне подготовки учеников к получению высшего образования.

«В 2013 г. в стране продолжилась реформа образования – увеличилось количество государственных образовательных учреждений, что отчасти связано с ростом численности детей школьного возраста (среднегодовая численность детей 7-17 лет увеличилась на 2% по сравнению с предыдущим годом), незначительно увеличилась сеть негосударственных дневных образовательных учреждений и не прибавилось число негосударственных высших учебных заведений, – утверждают статистика и аналитики отрасли. Слабая мотивация молодых людей к поступлению в вузы связана с низким уровнем доходов их семей и снижением качества образования. В том же году аттестат об окончании средней школы получили 92 124 человека (97,5% к уровню 2012 г.), аттестат о средне-общем образовании получили 52 768 юношей и девушек (94%).

В результате произошло снижение числа выпускников школ, что привело к уменьшению числа поступающих в высшие профессиональные учебные заведения (ВПО). Прием в средние профессиональные учебные заведения с 2012 по 2013 гг. сократился на 8 283 человека, или на 1%. В технические вузы на условиях полной оплаты обучения поступили 26 911 учащихся, или 84% от общего числа принятых (в 2012 г. соответственно 28 255, или 83,6%). Прием в государственные вузы достиг пика в 2004 г. (58,8 тыс. человек), когда он был на 74% больше, чем в 2002 г. Ожидалось, что темпы роста приема в государственные вузы в будущем замедлятся.

Таблица 2.14. Динамика показателей деятельности организаций образования Кыргызской Республики в 2013-2019 гг.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Государственные общеобразовательные организации							
Число организ-й, единиц	2141	2133	2146	2144	2148	2139	2141
Число обучающ-	1010,1	1024,2	1071,8	1155,2	1198,3	1237,6	1275,5

ся, тыс. человек							
Частные общеобразовательные организации							
Число организ-й, единиц	66	72	72	92	114	126	142
Число обучаю-ся тыс. чел.	17,0	19,4	19,5	20,6	24,4	30,5	36,0
Профессиональные учебные заведения, готовящие специалистов среднего звена							
Число организ-й, единиц	96	95	97	103	109	114	112
Число обуч-ся, тыс. чел.	78,4	80,5	78,3	79,2	79,3	79,4	79,1
Подготовка специалистов среднего звена осуществляется частными профессиональными учебными заведениями.							
Число организ-й, единиц	35	34	33	36	36	34	32
Число обуч-ся, тыс. чел.	13,2	12,0	11,3	11,4	12,5	12,2	12,4
Государственные образовательные организации высшего образования							
Число организ-й, единиц	34	34	34	33	35	34	38
Число обуч-ся, тыс. чел.	196,2	188,8	175,6	153,5	138,7	141,2	159,6
Частные образовательные организации высшего образования							
Число организ-й,	21	19	18	17	16	17	17

единиц							
Число обуч-ся, тыс. чел.	27,0	25,6	23,9	22,0	22,7	23,4	24,2

Источник: сгруппировано по данным НСК КР.

По сравнению с 2013 г. общее количество образовательных учреждений высшего образования осталось неизменным и составило 55. Количество государственных и муниципальных вузов увеличилось на четыре единицы, на столько же сократилось количество частных вузов.

С 2014 г. продолжилась тенденция роста числа профессиональных образовательных организаций, осуществляющих подготовку специалистов среднего звена; было 129 единиц, но к 2019 г. стало 144. К 2019 г. выросло количество студентов, обучающихся по программам подготовки специалистов среднего звена в государственных и муниципальных вузах, и сократилось количество студентов, обучающихся в негосударственных образовательных организациях. В то же время как в государственных, так и в частных вузах наблюдается тенденция снижения числа поступающих студентов.

«Таким образом, мы можем увидеть изменение ориентиров роста школьной системы в 2012-2019 гг. Если основным направлением в 2013 г. было обеспечение доступности качественного образования всем слоям населения, удовлетворение текущих и перспективных потребностей экономики и социальной сферы в профессиональных кадрах необходимой квалификации, создание социально приемлемого соотношения платных и бесплатных образовательных услуг при сохранении бесплатного и общедоступного общего образования, то в 2018 г. основным направлением стала дальнейшая оптимизация количества образовательных организаций. С 2005 г. наблюдается тенденция к росту числа государственных и муниципальных организаций среднего профессионального образования (СПО), а также общего контингента обучающихся в частных и

государственных образовательных организациях СПО. В системе ВПО ситуация была обратной, но скорость снижения показателей численности студентов была намного быстрее. В Кыргызстане на начало 2019/2020 учебного года действовало 55 высших учебных заведений, в которых обучалось 183,8 тыс. студентов. В то время как в 2013 г. в 55 вузах обучалось 223,2 тыс. студентов» [74].

Одной из наиболее актуальных задач государственного бюджета в Кыргызстане является финансовая поддержка деятельности высших учебных заведений.

Напомним, что регулирует (определяет) источники финансирования образовательных учреждений Закон КР «Об образовании» (2003). В соответствии с его нормами, образовательные учреждения содержатся в соответствии с государственными финансовыми требованиями, которые рассчитываются на одного студента для каждого типа и вида учебного заведения.

Согласно закону, учебное заведение, независимо от его организационно-правовой формы, вправе привлекать дополнительные финансовые и валютные поступления – путем оказания платных дополнительных образовательных услуг в порядке, установленном его уставом. Кроме того, частные лица и юридические компании, в том числе значительное число зарубежных резидентов и юридических корпораций, могут осуществлять и добровольные пожертвования, и целевые взносы. Но указано, что получение большего финансирования не влечет за собой снижения планки или уменьшения суммы денег, которые оно получает за счет денежных средств налогоплательщиков.

Республиканский и местные бюджеты являются основными источниками финансирования образования.

Что касается динамики по приему студентов, постоянно сохраняется уровень приема студентов в колледжи высшего профессионального образования» (данные табл. 2.15). Хотя их стало меньше в 2013-2017 гг.,

далее наблюдаем рост числа студентов к 2019 г. Общее значение показателя «принятых на обучение» на бюджетной и договорной основе вырос в 2019 г. на 45,9% по сравнению с предыдущим годом – за счет увеличения приема студентов, обучающихся с полным возмещением расходов на обучение. В целом в структуре, в распределении по источникам финансирования за рассматриваемый период наблюдалась тенденция к увеличению доли студентов, обучающихся с полной компенсацией платы за обучение, хотя этот сдвиг был значительно ниже (85,4%) в 2013 г., он составил 86% в 2019 г. Прием за счет госбюджета составил 21,9% в 2013 г. и 13,9% в 2019 г.

По выпуску специалистов можно наблюдать следующие общие тенденции. Если в 2013 г. на бюджетном отделении обучались 13,6% всех выпускников, а в 2014 г. с полной оплатой обучения – 86,4%, то значения этих показателей в 2019 г. составили 13,7 и 86,3%, соответственно. При сопоставлении количества студентов, приема студентов и выпуска специалистов учреждениями высшего профессионального образования с источниками финансирования прослеживается четкая тенденция снижения обеспеченности высшим образованием. Это значит, что, хотя многие семейные бюджеты оплачивали и оплачивают расходы на подготовку подрастающего поколения, далеко не каждая семья может себе это позволить. Поэтому часть молодых людей не сможет получить образование в вузах.

Таблица 2.15. Численность студентов, принятых в высшие профессиональные учебные заведения в 2013-2019 гг. (по источникам финансирования), человек.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Численность студентов, всего	223 241	214 410	199 505	175 430	161 406	164 585	183 778
Численность студентов, обучающихся на бюджетной основе							
Принято на	7 763	7 563	6 471	6 538	6 250	6 348	6 129

обучение							
Численность обучающихся	32 387	32 604	31 152	27 708	26 026	25 445	25 573
Выпуск специалистов	5 611	5 451	5 875	8 057	5 817	5 666	4 624
Численность студентов, обучающихся на контрактной основе							
Принято на обучение	27 651	24 208	23 377	22 804	24 065	25 127	39 789
Численность обучающихся	190 854	181 806	168 353	147 722	135 380	139 140	158 205
Выпуск специалистов	35 680	35 388	35 837	44 724	43 090	27 434	28 947

Источник: сгруппировано по данным НСК КР.

Проведем расчет регрессионной модели индекса человеческого развития Кыргызской Республики за 2010-2017 гг. с целью выявления влияния образования населения республики на ее человеческий капитал (табл. 16).

Согласно эконометрическому анализу индекса человеческого развития в табл. 2.16 из трех рассматриваемых индексов: «индекс образования», «индекс доходов» и «индекс продолжительности жизни» индекс образования оказывает наибольшее влияние на развитие человеческого потенциала в стране – за 2010-2019 гг. с коэффициентом 0,374429, что выше двух других.

Таблица 2.16. Регрессионная модель индекса человеческого развития КР за 2010-2019 гг.

Переменная	Коэффициент	Стандартная ошибка	t-Статистика	Вероятность
Постоянная	-0,022343	0,017596	-1,269800	0,2730
Индекс образования	0,374429	0,072966	5,131541	0,0068
Индекс дохода	0,251923	0,117132	2,150761	0,0979
Индекс ожидаемой продолжительности жизни	0,363680	0,066743	5,448964	0,0055

Коэфф. детерминации (R-squared)	0,899588
Скоррект. коэфф-т детерминации (Adj. R-squared)	0,878061

Источник: составлено автором с использованием программы Eviews 8 на основе официальных данных UNDP Human Development Reports.

Для развития экономики республики образование – один из важнейших факторов. Поэтому для дальнейшего увеличения показателя «индекс образования» в Кыргызстане проведем его эконометрический анализ (табл. 2.17.).

Эконометрическая модель, показывающая зависимость индекса образования Кыргызской Республики от охвата, приведена ниже:

- 1) Дошкольное образование (% детей дошкольного возраста);
- 2) Зачисление в начальную школу (в процентах населения младшего школьного возраста);
- 3) Охват средним образованием (в процентах населения среднего школьного возраста);
- 4) Охват высшим образованием (доля населения старшего школьного возраста);
- 5) Процент учителей начальных классов, прошедших минимальную структурированную подготовку учителей, необходимую для преподавания на начальном уровне (до или во время работы),
- 6) В начальной школе соотношение учеников и учителей (количество детей на одного учителя) (табл. 2.17.):

Таблица 2.17. Регрессионная модель индекса образования КР за 2010-2019 гг.

Переменная	Коэффиц-т	Станд.ошибка	t-Статистика	Вероятность
Постоянная	0,298389	0,031722	9,406367	0,0674
Охват дошкольным образованием	-0,030988	0,011477	-2,700037	0,2258

Охват начальным образ-ем	0,183680	0,024079	7,628267	0,0830
Охват средним образ-ем	0,203399	0,020955	9,706658	0,0654
Охват высшим образ-ем	0,119945	0,019997	5,998177	0,1052
Доля подготовленных преподавателей начал. классов	0,015954	0,005678	2,809920	0,2177
Соотношение учеников и учителей в начальн. школе	-0,000715	0,000305	-2,344886	0,2566
Коэфф. детерминации (R-squared)	0,899940			
Скоррект.коэфф.детерм-ии (Adj. R-squared)	0,845361			

Источник: составлено автором с использованием программы Eviews 8 на основании официальных данных UNDP Human Development Reports (2010-2018).

Результаты эконометрической модели показывают отрицательное влияние охвата дошкольным образованием (-0,030988), несмотря на положительную тенденцию, и соотношения учеников, на индекс образования в стране (-0,000715). Причиной выступают переполненность учебных заведений и низкое качество подготовки учителей в сельской местности. Наибольшее положительное влияние охвата начальным и средним образованием (0,183680 и 0,203399) объясняется тем, что большинство семей отдают детей сразу в общеобразовательные учреждения, пропуская дошкольный уровень.

Низкое влияние охвата высшим образованием (0,119945), что в два раза ниже показателя среднего образования, свидетельствует об отсутствии стимула поступать в вузы из-за неудовлетворительного качества среднего образования или наличия финансовых проблем.

«Развитие человеческого капитала вытеснило ранее существовавшие представления об экономическом росте, основанном на сырьевых товарах и тяжелой промышленности, – отмечают А.А. Кочербаева, С.М. Зайд, Е.В.

Плоских. – Это требует определения возможных новых целей развития человечества в условиях нарастания процессов глобализации, глобальной экономической интеграции, открытого информационного пространства, распространения новейших технологий, электронных и коммуникационных средств. Переориентация такого масштаба устанавливает новые нормы для исследований и образования. Эффективная инвестиционная деятельность в сфере образования является одной из важнейших парадигм развития человеческого потенциала. Социальный строй зависит от степени образования и темпов развития экономики государства. Если рассматривать «экономику человеческого фактора с точки зрения приоритета», то приоритет, безусловно, принадлежит научно-образовательному потенциалу общества, ведь именно в информационно-инновационном контексте он выступает наиболее важным и необходимым элементом в воспроизводстве национального богатства» [59, с.51-55].

А по мнению отечественного исследователя, экономиста А.Б. Абдрашева, «...одной из мировых закономерностей, на наш взгляд, является конфликт тенденций одновременного роста как общественного единства, так и индивидуальной самостоятельности, индивидуальности, неповторимости личности». Стратегической образовательной точкой зрения, на взгляд этого автора, будут парадигмы, пытающиеся представить интеграцию общества и личности» [18, с.44-49].

По мнению Н.А. Бровка, можно сделать следующие выводы:

- «Хотя государственные инвестиции в образование растут, удельные расходы на одного учащегося, без учета затрат на заработную плату, все еще невелики на среднем уровне: в результате этого дошкольные заведения может посещать только четверть детей» [20, с.11-15];

- Экономические и гуманитарные профессии наиболее востребованы в системе среднего профессионального и высшего образования;

- Высшее образование является скорее символом социального статуса, чем продуктом обдуманного решения и многолетних настойчивых усилий по приобретению знаний и навыков в выбранной области;

- Существует большой временной лаг между возникновением потребности в специалистах определенного профиля и периодом, в течение которого эта потребность может быть удовлетворена, с учетом затраченных на обучение лет. Скорость изменения экономики в результате внедрения цифровых технологий, а также скорость изменения структуры спроса на специалистов намного опережают потенциал рынка образовательных услуг;

- Эти проблемы характеризуются недостаточным качеством образовательных услуг в одном направлении (например, программисты) или избыточным предложением в противоположном направлении (экономисты, юристы); недостаточным предложением услуг дополнительного и непрерывного профессионального образования; снижением качества образовательных услуг на соответствующем рынке» [18, с.44-49].

В связи с этим закономерно возникает необходимость научного обоснования роли образования в производстве человеческого капитала в конкретной экономике Кыргызской Республики, с позиций теории человеческого капитала.

Сегодня мировая образовательная система работает в направлении улучшения и модернизации образовательных учреждений. Этот процесс особенно значим в условиях экономических переходов, когда необходимо обрабатывать и усваивать большой объем новой информации. Квалифицированные специалисты, помимо того, что являются носителями профессиональных талантов, являются также гражданами с развитыми нравственными и культурными качествами.

Наличие успешной системы образования служит основанием для всех предыдущих выводов. Поэтому вполне логично задуматься об анализе рынка образовательных услуг в условиях рыночной экономики.

Рынок образовательных услуг в контексте формирования человеческого капитала, на наш взгляд, имеет следующие характеристики:

- Покупатель, продавец и наличие товаров — это три компонента;
- Реализуются различные субъективные взаимодействия между участниками.
- Правительство регулирует и контролирует эту деятельность. Рынок труда должен предлагать рынку образовательных услуг необходимую информацию о желаемых рабочих местах и требованиях работодателей, а также о повышении спроса на те или иные профессии в рамках эффективного экономического роста. Рынок образовательных услуг, с другой стороны, должен учитывать потребности рынка труда в профессионально-квалификационном составе рабочей силы, а также реагировать на его сигналы, как регуляторный инструмент пополнения рынка труда квалифицированными специалистами, отвечающими потребностям рынка труда» [18, с.44-49].

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Нами был рассмотрен широкий круг факторов, которые влияют на процесс становления и развития человеческого капитала. Анализ показал, что существуют три вида характеристик, которые различают доход населения и общественное благосостояние:

- личностные факторы (образование, квалификация, опыт работы, занятость, карьера, социальный статус).
- групповые факторы (форма собственности и рыночное положение организации-работодателя, местонахождение предприятия, основные средства и т.д.).
- глобальные факторы (структура собственности и рыночное положение организации-работодателя, ее местонахождение, основные фонды, величина ВВП, экономический потенциал страны, система налогообложения, характер трудовых отношений и т.д.).

Безусловно, что глобальный фактор – ВВП Кыргызской Республики – оказывает большое влияние на среднедушевой доход населения государства. В результате уровень развития человеческого капитала республики в первую очередь определяется текущим социально-экономическим положением, макроэкономической ситуацией.

Здравоохранение и образование неразрывно связаны, когда речь идет о развитии человеческого капитала. Если первая сфера способствует развитию здоровой нации и предлагает человеческие ресурсы народному хозяйству, то вторая сфера трансформирует человеческие ресурсы в человеческий капитал.

Здоровье человека является важным атрибутом. Потому что диктует возможности для самореализации, применения внутреннего потенциала в виде возможностей достижения определенной степени образования и профессионального роста.

Несмотря на то, что естественный прирост населения с 2016 по 2020 гг. снизился, рождаемость в стране опережала смертность. На этот процесс влияет тип и стадия развития системы здравоохранения. Это мнение подтверждается статистическими данными НСК КР. С 2014 по 2020 гг. численность медицинского персонала увеличилась на 3,95%, а количество медицинских учреждений – на 4,08%.

Кроме того, эти цифры следует противопоставить естественному приросту населения, который за тот же период времени составил 3,35%, что говорит о том, что количество медицинских учреждений растет почти такими же темпами, как и количество потенциальных пациентов [53].

«Исследование показало, что в Кыргызской Республике имеется значительное количество человеческих ресурсов, которые могут возобновлять, а также генерировать условия, позволяющие другим элементам участвовать в процессе отбора.

На примере развития стран Азиатско-Тихоокеанского региона в 1980-х годах можно удостовериться, что успешное преобразование человеческих ресурсов в человеческий капитал может быть ключевым решением

экономического и социального прогресса, даже если в стране нехватка значительных запасов природных ресурсов.

Для реализации такого плана в Кыргызстане необходимо решить широкий спектр проблем, связанных с обучением и подготовкой специалистов.

Ключевые компоненты Концепции и Стратегии развития образования КР до 2020 г. (Постановление Правительства Кыргызской Республики от 23.3.2012 г. № 201) определяют направления демографической политики, направленной на развитие человеческого капитала, возведенного в ранг приоритета национальной безопасности» [42, с.55-60].

Возникают моменты, когда не хватает финансирования для поддержания системы производства и использования человеческого капитала, и не только для ее модернизации и изменения.

Эволюционный путь развития представляет собой прогрессивный переход от количественного к качественному направлению роста. В Кыргызстане эти процессы уже начались в сфере образовательных услуг. В результате руководство вузов, осознавая необходимость повышения конкурентоспособности на рынке образовательных услуг, разрабатывает планы развития и внедряет систему мотивации преподавателей вузов. Поэтапно внедряется рейтинговая оценка деятельности образовательных учреждений высшего профессионального образования.

Но основной проблемой продолжает оставаться низкое качество образования. Нынешняя система образования порождает низкопроизводительные человеческие ресурсы. Образовательные организации, а точнее, – их образовательные стандарты, программируют низкие показатели производительности труда. Но очевидно, что целью реформирования системы образования является обеспечение экономики высококвалифицированными кадрами. Но скорость и характер образовательных реформ в КР не внушают уверенности, что все проблемы

будут решены. Перспективы человеческого роста в значительной степени зависят от решения ряда проблем в сфере образования. Это:

1. Развитие научного потенциала и материально-технической базы вузов, обеспечивающих экспорт образовательных услуг.
3. Понимание необходимости развития экспорта образовательных услуг на государственном уровне.
4. Повышение профессионального уровня педагогических кадров в области подготовки кадров на иностранном языке.
5. Изучение зарубежного опыта по предоставлению образовательных услуг иностранным студентам.
6. Развитие сетевых образовательных программ и др.

Дальнейшее развитие рынка образовательных услуг видится в ужесточении требований к качеству предоставляемых услуг.

Доля расходов на здравоохранение в КР составляет в среднем 10-12% от общих расходов государственного бюджета, или 3% от общего объема ВВП. Этих финансовых вложений недостаточно для того, чтобы существенно улучшить области человеческого развития и качества медицинских услуг. Проведенный нами анализ позволил выявить ряд проблем, оказывающих значительное влияние на качество человеческого капитала. Их возникновение связано как с последствиями реформирования этого сектора, так и с ограниченными финансовыми возможностями государства.

К выявленным базовым тенденциям, оказывающим непосредственное неудовлетворительное влияние на человеческое развитие, можно отнести:

1. Снижение эффективности работы медицинских учреждений, особенно в регионах республики;
2. Нехватку врачей узкого профиля и «старение» кадрового состава медиков (особенно в регионах республики);
3. Отток квалифицированных молодых специалистов по социальным программам в Россию, Казахстан и другие страны мира;

4. Неудовлетворительное качество медицинских услуг;
5. Снижение количества больничных коек;
6. Платность медицинских услуг;
7. Отдаленность учреждений здравоохранения;
8. Увеличение числа пациентов, которые занимаются самолечением или обращаются к народным целителям;
9. Отсутствие должной профилактики среди населения и его элементарная беспечность.

Данные обстоятельства формируют неудовлетворительные условия для создания человеческого капитала и его последующего воспроизводства.

Но можно выделить и положительные тенденции в области человеческого развития:

1. Снижение доли населения, не имеющего доступа к медицинским услугам;
2. Усиление конкуренции среди частных медицинских учреждений;
3. Формирование тенденции к изменению образа жизни, появлению интереса к спорту, правильному питанию.

Выделим ряд негативных тенденций формирования социальной среды, воздействующей на накопление и последующее использование человеческого капитала страны. К ним можно отнести:

1. Ухудшение показателей снижения бедности при одновременном снижении темпов прироста заработной платы и соответственно, среднедушевых доходов;
2. Существенную зависимость многих семей от доходов трудовых мигрантов, особенно в южных регионах страны;
3. Исключение из доходов семьи той части трудовых доходов, которые получены трудовыми мигрантами в разных странах, существенно повышает показатели общей и крайней бедности;
4. Кризисные процессы и экономическая (а также иного рода) нестабильность в странах-партнерах Кыргызстана напрямую оказывают влияние на экономическую активность в стране и отражаются на динамике получаемых доходов, а значит и на уровне благосостояния.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

3.1. Механизмы воздействия на формирование и воспроизводство человеческого капитала.

Сегодня в современном обществе эффективность национальной экономики обычно зависит от средств, вложенных в человеческий капитал. Без этих инвестиций прогрессивное развитие общества не может быть гарантировано. Многие экономисты пришли к выводу, что национальное благосостояние зависит от достигнутого в стране уровня образования, грамотности, доступности медицинских услуг. Долгосрочное развитие предполагает разработку адресной программы реформ, направленных на улучшение инвестиционного развития в сферах здравоохранения и образования.

В целом проведенный анализ говорит о том, что среди важнейших задач для Кыргызстана выступают: обновление основ системы образования, расширение доступа к высшему образованию и рост его качества, а также снижение факторов риска для здоровья взрослых и молодого поколения.

Создавшаяся в стране и в мире в 2020-2021 годы ситуация с преодолением последствий пандемии COVID-19 вынудила правительство КР искать пути решения, одним из которых стало применение непопулярного ранее способа дистанционного (удаленного) обучения во всех образовательных учреждениях страны. Сделано это было для уменьшения факторов риска, повышающих вероятность заражения инфекционным заболеванием.

Учитывая уязвимость пожилого населения региона и внушительное количество людей с наличием проблем со здоровьем, следует разработать способы предотвращения непредвиденных ситуаций (например, будущих пандемий) в секторе здравоохранения. Не говоря уже о важности распознавания кризисов и реагирования на них.

В отстающих регионах страны в системах базового и высшего образования для социально незащищенных слоев населения, а также особенно в охране здоровья матерей и детей, особую озабоченность вызывает устранение неравенства, которое может усугубиться в результате пандемии. Ранее нами уже отмечалась необходимость повышения уровня образования мужчин и женщин страны, а также расширение участия женщин в профессиях STEM.

В предлагаемый нами (в проекте) пакет мер по укреплению человеческого капитала должны быть включены следующие пункты:

- увеличение расходов на здравоохранение, отсрочку уплаты налогов, кредитов и возмещения расходов, субсидирование счетов за коммунальные услуги;
- перенесение на более отдаленную перспективу повышения тарифов на коммунальные услуги;
- расширение охвата уровней социальной защиты;
- меры поддержки занятости (схемы краткосрочной занятости, субсидирование заработной платы);
- перераспределение расходов (или их откладывание на поздний срок) в Кыргызстане (как стране с ограниченным фискальным пространством) для реализации крупных запланированных проектов или программ (например, повышение фонда оплаты труда в госсекторе), чтобы уменьшить нагрузку на бюджет и обеспечить постоянный доступ к госуслугам – здравоохранению, образованию, продовольственной поддержке населения в периоды кризисов.

Отметим, что такое перераспределение может открыть возможности для укрепления систем социальной защиты – например, за счет увеличения пособий по безработице и временной нетрудоспособности, также предоставления помощи работникам неформального сектора и домохозяйствам с низким доходом, чтобы помочь смягчить негативные последствия растущей бедности;

- Совершенствование государственного управления. Одним из наиболее важных факторов долгосрочного развития производительности является качество институциональной основы.

По мнению ряда зарубежных ученых, структурные изменения для повышения качества госуправления могут привести к значительному повышению производительности, особенно в странах, которые отстают в плане мировой практики (Акемоглу, Жонсон и Робинсон и Малони, 2005). Чрезмерное или чрезмерно сложное регулирование может усугубить негативное влияние коррупции на корпоративную производительность (Amin and Ulku, 2019). Некоторые страны эффективно борются с коррупцией благодаря инициативам по борьбе с ней, реформам регулирования и упрощению налогообложения (IMF 2019).

Увеличение производительности. Еще до эпидемии COVID-19 рост производительности труда в регионе ЕСА значительно замедлился, упав с 5,3% в 2003-2008 гг. до 1,7% в 2013-2018 гг. после мирового финансового кризиса (Dierpe, Alistair, 2020). [137].

Отметим, что в 2020 г. был обнародован «Доклад Всемирного банка о мировом развитии за 2019 г.», который посвящен эволюции глобального рынка труда. В условиях кризиса, и на перспективу тоже, хорошего базового образования будет недостаточно, чтобы стать продуктивным участником рынка труда; потребуется укрепление высококачественного, инновационного образования.

Природа высшего образования требует уникального подхода по целому ряду причин. Не существует теоретического возраста, в котором должно начинаться высшее образование – многие считают необходимым и достаточным завершить надежное базовое образование. Во-вторых, очное и заочное обучение дают разный уровень знаний. В-третьих, высшее образование требует разного срока обучения в зависимости от дисциплины и страны (согласно Болонскому процессу, три года обучения являются нормой

для получения начальных степеней в Евросоюзе, тогда как в Кыргызстане для получения степени бакалавра требуется четыре года).

3.2. Регулирование занятости населения как средство обеспечения развития человеческого капитала

В 2019 году в Кыргызстане специалистами Международной организации труда (МОТ), при участии и кыргызстанских экономистов, ученых, аналитиков в рамках проекта, направленного на улучшение перспектив сферы труда, был проведен серьезный анализ трудового законодательства КР.

По его итогам участниками были подготовлены и направлены в правительство и другие госорганы многочисленные рекомендации, что и как надо поменять с целью ликвидации недостатков, восполнения пробелов и выравнивания законодательства в соответствии с международными трудовыми стандартами. Но в то же время эксперты МОТ отметили, что «...даже в этом случае не будет достигнута цель, заключающаяся в приведении трудового законодательства в соответствие с современной парадигмой сферы труда. В силу стремительно меняющегося характера трудовых отношений и самого подхода к трудовой деятельности, где основными являются: платформенный формат взаимодействия между работником и работодателем; свободный график работы; совмещение рабочего пространства с личным; территориальная и производственная мобильность; командная удаленная работа; краткосрочность работы и срочность договоров, оценка работы только по ее результатам; сокращение обязательств работодателя и объема социальной защиты; индивидуализация труда и др., необходимо формирование новой, соответствующей реальностям постиндустриального общества системы трудового законодательства» [53].

В целях такого реформирования эксперты МОТ предлагают не только убрать отжившие нормы и уточнить отдельные положения, уже имеющиеся в

трудовом законодательстве, но и «внести новые, современные концепты: идентифицировать новые виды занятости и статус работников; новые форматы прав, обязанностей и контроля над их соблюдением; новые формы трудовых отношений и трудовых контрактов; новые роли государства в обеспечении занятости населения, создании информационной базы сведений о трудовой деятельности работников в течение жизни и их социальной защиты в новых реалиях трансформации сферы труда». [78].

Закономерно, что степень эффективности процесса модернизация трудового законодательства республики должна основываться на объективных данных о новых формах, видах и режимах труда. В основу реформ в этой сфере должны быть положены исследования, выявляющие новые вызовы в сфере труда, на которые государство должно реагировать своей регулирующей ролью.

В Кыргызстане, в соответствии с требованиями времени и необходимости реформирования сферы трудовых отношений, необходимо разрабатывать профессиональные стандарты, актуализировать требования к организации труда, находить формы организации труда работников, уравновешивающие индивидуализацию трудовых отношений с новыми формами социального диалога.

Безусловно, что реформа трудового законодательства в стране должна проводиться только при активном участии всех социальных партнеров. Правительство должно исключить возможность аргументации отдельных ведомств, предлагающих вводить односторонние меры, направленные на достижение краткосрочных целей, наносящих ущерб коллективным интересам государства, работодателей и работников.

Очень важным вопросом является укрепление институтов сферы труда. Глобальная комиссия по вопросам будущего в сфере труда при Международном бюро труда (Женева, Швейцария) напоминает основные принципы процесса: «Современные структуры рабочих мест строятся так, чтобы дать работникам свободу, достоинство, экономическую безопасность и

равные шансы. Они должны обеспечить сбалансированность и справедливость трудовых отношений». [89].

Отметим, что в современном Кыргызстане каждый орган, регулирующий рынок труда, преследует свои цели и задачи, в результате чего происходит потеря взаимодействия: работодатель ищет работника, отвечающего его потребностям; сотрудник пытается применить имеющиеся компетенции; службы занятости реализуют мелкомасштабные неэффективные программы; сектор малого бизнеса формирует неформальную занятость, не подпадающую под действие социальных норм и норм охраны труда; образовательные организации не анализируют изменения на рынке труда, увеличивают долю платных образовательных услуг исходя из спроса абитуриентов; работодатели разделены; сокращается профсоюзное движение и т.д.

В связи с этим постоянные изменения трудовых отношений и форм занятости требуют укрепления институтов и перехода к скоординированной современной модели межинституционального взаимодействия, устраняющей источники диспропорций на рабочем месте и влияющей на результаты труда.

Эффективно функционирующие институты сферы труда должны продолжать проводить согласованную политику в части:

- предоставления государственных и частных услуг по трудоустройству и профессиональной ориентации;
- исправления «провалов» рынка труда посредством современных мер социальной защиты;
- расширения форм контактов между работниками и работодателями;
- обязательности согласования социальными партнерами принимаемых решений в сфере труда;
- согласования спроса на работников с конкретным уровнем компетенции и подготовки/переподготовки таких работников в системе отечественного образования;

- координации деятельности между республиканскими и местными органами власти, между государством и частным сектором, между различными ведомствами, прямо или косвенно связанными со сферой труда.

При этом, в соответствии с рекомендациями упомянутой выше Глобальной комиссии по вопросам будущего сферы труда, эти институты должны активно решать вопросы, связанные с:

- охраной труда, соответствующей новым трудовым отношениям;
- разработкой режимов рабочего времени в условиях нестандартных видов занятости;
- отслеживанием воздействия новых технологий на сферу труда;
- представительством интересов микро- и малых предприятий в социальном диалоге.

Подчеркнем, что решение задач, направленных на обеспечение граждан республики достойными рабочими местами, требует не только координации политики, реализуемой в сфере труда, но и привязки к ней таких направлений государственной политики, как фискальная и денежно-кредитная – поскольку они также влияют на создание рабочих мест, уровень заработной платы и занятости, именно такая привязка должна позволить избежать серьезных несоответствий на рынке труда.

Российские исследователи сферы труда считают, что следует «...разработать новую парадигму социально-демографической политики, основанную на фундаментальных идеалах «баланс-семья-работа» каждого человека. Требуется новый общественный договор между государством и обществом об управлении временем как наиболее ценным ресурсом каждого человека. Новый общественный договор необходим для использования времени различными социально-экономическими группами, особенно работниками с семейными обязанностями. Чтобы стратегия была полностью утверждена и реализована, она должна сначала изменить то, как о ней судят в краткосрочной перспективе» [122].

Сфера труда сможет гармонично развиваться и найти баланс между всеми своими составляющими за счет установления полного и постоянного диалога между всеми институтами, что создаст мультипликативный эффект, когда институты сферы труда смогут играть более активную роль в обеспечении инклюзивного роста.

Также следует рассмотреть и такой аспект рассматриваемой нами темы, как повышение эффективности системы социальной защиты.

Кардинально изменяющаяся сфера труда ставит новые задачи перед системой социальной защиты: она должна быть всеобщей и устойчивой, а активные меры поддержки людей должны иметь место на протяжении всех периодов жизни.

Для создания современной, всеобщей и устойчивой системы социальной защиты необходимы полноценные, актуальные, регулярно возобновляемые статистические данные обо всех формах занятости и трудовых отношений, имеющих место в стране. Именно на их основании возможны (и необходимы!) системные скоординированные действия со стороны государственных органов и органов местного самоуправления.

Реформы, необходимые для создания эффективно функционирующей системы социальной защиты, – это: универсализация пособий, расширение спектра социальных услуг и существенное увеличение объема программ на рынке труда. Процесс создания такой системы должен координироваться Минтрудсоцразвития КР как основным органом исполнительной власти, осуществляющим социальную политику в Кыргызстане.

В стране давно говорится о необходимости шире привлекать гражданское общество и частный сектор к реализации активных мер на рынке труда, в частности, к задачам подготовки и переподготовки безработного контингента населения, а также к программам общественных работ, в которые должно вовлекаться население, имеющее трудовой потенциал. Безусловно, что правительству следует решить вопрос о поднятии

размера оплаты за общественные работы до уровня стоимости продовольственной части прожиточного минимума работающего.

Надо совершенствовать и расширять охват необходимым уровнем социальной защиты всех работников, в том числе работников с нестандартными формами занятости, которые сейчас в большей степени исключены из системы социальной защиты (имеется в виду категория работников, занятых неполное рабочее время). Кроме того, система должна быть более гибкой и гарантировать минимальные нормы социальной защиты в соответствии с Рекомендацией МОТ № 202 «О минимальных уровнях социальной защиты», что может быть полезным для многих работников с нестандартными формами занятости, особенно для женщин, занятость которых может содержать многочисленные перерывы. Это обеспечит базовую защиту всем, кто в ней нуждается, и будет дополнено программами социального страхования, повышающими степень защиты [89].

Система социальной защиты должна содержать эффективные страховые механизмы в сфере занятости, развивать услуги на местах как для детей, освобождая тем самым женщин для производительного труда, так и для пожилых граждан. В систему социальной защиты должен быть легкий вход для населения, и это должно обеспечиваться дальнейшим развитием информационных систем и технологий, связывающих информацию из разных ведомств.

Широкий спектр программ социальной защиты в Кыргызстане, достаточно высокий уровень расходов этой сферы, концентрация политики социальной защиты на центральном уровне и принятие социальной защиты в качестве основного права создают все возможности для обеспечения согласованности и координации в сфере социальной защиты.

Создание надежной и гибкой сети социальной защиты, основанной на принципах солидарности и распределения рисков, которая помогает людям на протяжении всей их жизни, имеет важное значение для будущего мира труда.

Значительную роль в трудовом процессе должно играть повышение роли социального диалога с участием государства, работодателя и профсоюзов как представителей трудового коллектива

Несмотря на слабую, малозаметную деятельность трехсторонней комиссии в КР на протяжении последних лет, нет оснований полагать, что социальный диалог в принципе теряет свою значимость, уступая место лоббированию изменений трудового законодательства в интересах одной из сторон. Продолжает оставаться всегда актуальным блок переплетающихся вопросов, связанных с доходами работников, социальной защитой, охраной труда, с устойчивым функционированием предприятий и формализацией занятости, которые призваны обеспечить достойный труд для всех работников.

В мировой практике устойчивым считается положение, когда социальный диалог выступает как мощный, эффективный и активный инструмент для разработки политики трудовой деятельности. Дело в том, что в этом случае правительство включает работодателей и работников в процесс принятия решений по вопросам трудовой деятельности, и выбор делается с большей ответственностью, вдумчивостью и благоразумием.

Кроме того, очевидно, что в Кыргызской Республике эффективный социальный диалог мог бы стать важным фактором регионального развития и местного самоуправления, поскольку успешные деловые отношения между исполнительной властью, работодателями и работниками способствуют развитию предпринимательства, укрепляют региональную инфраструктуру, что в свою очередь может и должно увеличить занятость, снизить темпы трудовой миграции.

Основная задача социального диалога – поиск компромиссных решений по всему спектру вопросов, затрагивающих сферу труда. На наш взгляд, сейчас в Кыргызстане более подготовлены к защите своих интересов работодатели, внедряющие новые модели ведения бизнеса и достаточно агрессивно защищающие свои интересы в правительстве и парламенте.

Оценка масштабов реформы трудового законодательства в Кыргызстане, проведенная в 2017 г. (аналитический доклад), показала, что сам факт постоянного сокращения числа членов профсоюзов говорит о несоответствии форматов занятости и профсоюзных объединений, а группирование работников в профсоюзные организации происходит не везде, хотя в мире профсоюзы продолжают оставаться серьезной и влиятельной организацией.

Необходимы новый способ объединения работников и новые каналы коммуникации. Профсоюзным организациям для этого следует шире использовать передовые технологии, например, цифровые платформы, которые облегчат и ускорят все формальные процедуры участия для работников и в то же время позволят оперативно доводить до руководства профсоюзов имеющиеся проблемы. Это одновременно сделает процесс принятия решений, когда нужно мнение большей части членов профсоюза, быстрым и более прозрачным.

Серьезными проблемами социального диалога являются частые кадровые перестановки и дефицит профессиональных специалистов в стране. Усиление работы МТСП КР как профильного министерства, новые формы объединения работников и работодателей могут дать шанс на реформирование работы трехсторонней комиссии и усиление ее реальной роли в сфере труда.

Что касается развития системы непрерывного профессионального образования, то Национальная стратегия развития КР до 2040 г. предусматривает доступность для каждого гражданина качественного образования, направленного на развитие гармоничной личности, раскрытие потенциала человека, формирование у него практических знаний и компетенций, позволяющих быть конкурентоспособным и востребованным, быстро адаптироваться к происходящим изменениям. Люди могут пользоваться своим правом на образование на протяжении всей жизни посредством непрерывного образования. Наставничество, стажировки, брифинги, расширение круга умений и навыков посредством участия в

различных обучающих программах, обмен опытом — все это примеры обучения на производстве. Есть и такая возможность – неформальное образование, оно включает обучение через деятельность общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций.

Современная экономика подразумевает нарастание скорости изменений в производственных технологиях, что приводит к увеличению разрыва между потребностями бизнеса и квалификацией выпускников учебных заведений. В этом контексте подчеркиваются роль воспитательных механизмов института «корпоративного обучения», расширения практики обучения без отрыва от производства, мероприятий по обмену опытом, профессиональных конференций и семинаров, а также реализация комплексных программ развития персонала. Признание последствий неформального образования и сертификатов становится все более важным. Неформальное образование должно быть одним из приоритетов при создании системы непрерывного образования, обеспечивающей профессиональный рост населения, а также интеграцию и расширение ресурсов вне сферы формального образования. Изменения на рынке труда требуют создания динамичной системы дополнительного профессионального образования, основанной на концепциях непрерывного профессионального развития, привлечения к обучению отраслевых специалистов, использования активных, контекстных и дистанционных методов обучения. Требуется перестроить как содержание обучения, так и комплекс образовательных технологий, используемых в системе непрерывного образования взрослых, чтобы обеспечить эффективную подготовку по наиболее востребованным и перспективным специальностям. Очевидно, что активное внедрение цифровых образовательных технологий, таких как дистанционные технологии, технологические платформы открытого образования, электронное обучение, должно стать реакцией на растущий спрос кадров с новыми знаниями, навыками и компетенциями.

«Сотрудники должны обладать новыми универсальными знаниями и «сквозными» способностями в дополнение к профессиональным компетенциям, позволяющим им быстро адаптироваться к динамическим изменениям, критически осмысливать полученные знания, осваивать новые виды производственных задач по мере появления, внедрения и освоения персоналом новых технологий. Опыт показывает, что в периоды экономической неопределенности расширение прав и возможностей работников увеличивает шансы остаться на работе и снижает вероятность массовой безработицы. Индивидуализация образовательных программ достигается совокупностью механизмов, обеспечивающих индивидуальность и разнообразие способов и средств получения образования взрослыми; признание предыдущего образования, в том числе неформального, и непрерывного образования взрослого населения. Внедрение и совершенствование Национальной системы квалификаций является основой государственной политики Кыргызстана в сфере развития профессионального образования».

Системы начального, среднего и полусреднего профессионального образования должны иметь эффективные процедуры и механизмы, позволяющие адекватно реагировать на потребности работодателей в квалифицированных кадрах.

Что касается инвестиций в инфраструктуру и новые рабочие места, вновь подчеркнем, что такие финансовые вливания в производственную и социальную инфраструктуру способны (и должны!) кардинальным образом повысить уровень и качество жизни людей. Из мировой практики известна следующая причинно-следственная связь инвестиций и уровня жизни населения: для создания местной производственной инфраструктуры используются местная рабочая сила и ресурсы, развивается местное производство, появляются новые рабочие места, местные учреждения укрепляются и начинают работать более эффективно. У людей повышается уровень дохода, таким образом, происходит сокращение бедности, т.е.

улучшается социально-экономическое положение отдельных лиц и всего сообщества в целом.

В Кыргызстане имеется ряд привлекательных для потенциальных инвесторов сфер и отраслей. В первую очередь, энергетическая отрасль КР, особенно гидроэнергетика, обладает огромным потенциалом для привлечения крупномасштабных инвестиций с внутренним и внешним спросом, однако тарифная политика и практика управления привели к сдерживанию притока инвестиций. В горнодобывающей отрасли наблюдается большой приток инвестиций, но, несмотря на присутствие глобальных и региональных инвесторов, привлечение новых инвестиций затруднено из-за проблем в области управления и фискальной политики. Сельскохозяйственная отрасль остается в целом пока не совсем продуктивной, но имеется несколько примеров успешных проектов, которые повышают конкурентоспособность в такой сфере, как производство мясомолочной продукции, фрукты и т.д. Все перечисленные отрасли обладают значительным потенциалом роста за счет привлечения внутренних и иностранных инвестиций и создания новых рабочих мест.

Пробелы в производственной инфраструктуре огромны и требуют привлечения большего объема инвестиций и устойчивого финансирования. Инвесторы неизменно называют политическую нестабильность и неопределенность политики в числе наиболее серьезных ограничений, мешающих ведению бизнеса в стране, и это особенно актуально для прямых иностранных инвестиций, которые имеют огромное значение для создания новых рабочих мест для кыргызстанцев.

Правительством и бизнес-сектором создаются, формируются новые процедуры, цифровые услуги для инвесторов. С сентября 2019 года создан онлайн-портал на сайте invest.gov.kg, основная задача которого – эффективное взаимодействие инвестора, бизнеса и государственных органов. Одним из главных критериев при отборе проектов является, в том числе, создание наибольшего количества рабочих мест.

На наш взгляд, государство в обязательном порядке, на основе ГЧП, должно определять способы реализации таких шагов, как поддержка частных провайдеров начального, среднего и высшего профессионального образования, реализация гибких и инновационных решений (совместное использование ресурсов) в разных сферах, способствующих укреплению человеческого капитала.

ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

В условиях современных глобальных вызовов стоящие перед государством задачи по регулированию сферы труда существенно усложняются, так как необходимо уже сегодня принимать превентивные меры по предотвращению роста напряженности на рынке труда, сопутствующего цифровизации, миграции и изменению климата. Для этого следует системно заниматься созданием рабочих мест, отвечающих требованиям современных технологий и условий труда. Система образования должна ориентироваться на обучение в течение всей жизни, сокращение времени между возникновением потребности в работниках и их подготовкой, на повышение квалификации с упором на мультизадачность и др. Кроме того, меняющийся характер труда требует нового взгляда на законодательство, регулирующее сферу труда, в том числе и на социальную защиту и институты сферы труда.

В 2018 г. был представлен проект Программы развития сферы труда и социальной защиты населения в КР на 2020-2023 гг., в котором были заложены существенные прогрессивные изменения, связанные с приведением в соответствие сферы труда и современных норм ее регулирования. В среднесрочной перспективе от реализации этой программы можно ожидать положительного воздействия на построение новой системы, регулирующей сферу труда, исходя из глобальных вызовов.

Однако следует отметить, что на сегодняшний день в КР формы реально существующих социально-экономических отношений,

складывающихся в сфере труда под воздействием глобальных вызовов, доподлинно неизвестны, а масштабы не оценены, что затрудняет не только проведение системной, взаимоувязанной политики в области труда, занятости, образования и социальной защиты, но и формулирование долгосрочной страновой стратегии.

По результатам проведенного в рамках данной программы анализа нами были сформулированы следующие верхнеуровневые рекомендации:

- Целесообразно провести широкое страновое исследование по занятости, которое позволит выявить:

- перспективные сферы трудовой деятельности;
- появившиеся виды нестандартной занятости и количество вовлеченных в них людей;

- новые формы трудовых отношений;
- новые режимы занятости;
- новые формы взаимодействия между работодателями и работниками;

- компетенции, на которые растет спрос;
- формальные и неформальные организации защиты коллективных интересов;

- ожидания населения от государства в части содействия занятости, социальной защите, страховому обеспечению, будущему пенсионному обеспечению и др.

1. Полученные результаты следует использовать для актуализации модуля «Занятость и безработица» НСК КР в его ежегодном интегрированном обследовании домашних хозяйств и рабочей силы. Это обследование должно быть приведено в соответствие с современным состоянием рынка труда и в целях предоставления надежных, полноценных, актуальных и регулярно возобновляемых статистических данных для:

- формулирования эффективной политики в сфере труда;

- создания условий для корреляции политик в сфере социальной защиты и в сфере занятости;
- координации действий со стороны государственных органов и органов местного самоуправления.

2. На основе объективных и надежных статистических данных о новых формах, типах, режимах занятости и трудовых отношениях следует реформировать трудовое законодательство в следующих направлениях:

- убрать отжившие, устаревшие и неактуальные нормы;
- сформулировать современное понятие рабочего места;
- идентифицировать новые виды занятости и статус работников, новые формы трудовых отношений и трудовых контрактов;
- задать форматы основных прав и обязанностей работодателей и работников, контроля над их соблюдением;
- определить новые роли государства в обеспечении занятости населения и охраны труда;
- создать законодательную основу для электронных трудовых отношений/электронных договоров, а также для формирования и поддержания информационной базы данных, содержащей сведения о трудовой деятельности человека в течение жизни.

3. Следует обновить в соответствии с новыми вызовами в сфере труда целый ряд законов: о социальном партнерстве в области трудовых отношений, об объединениях работодателей, о коллективных договорах, о профсоюзах (эти нормы не менялись с момента принятия более 15 лет).

4. Федерации профсоюзов КР следует реформировать способы объединения работников в профессиональные организации и внедрить платформенные каналы коммуникации, используя возможности цифровизации, которые снимут бюрократические барьеры, осовременят процедуры участия в профсоюзах и одновременно сделают процесс принятия решений быстрым и прозрачным.

5. Принять действенные меры, направленные на организацию системной работы Республиканской трехсторонней комиссии для обязательного обсуждения на ее площадке проектов законов или иных НПА, с тем, чтобы прекратить практику проведения реформ в сфере труда в одностороннем порядке, т.е. без привлечения социальных партнеров.

6. Необходимо расширять социальное партнерство, включая в его состав новых участников в лице неправительственных организаций [92].

7. Разработать нормы льготного налогообложения и кредитования для работодателей, создающих хорошие рабочие места, а также добросовестно оформляющих трудовые отношения с работниками, в том числе в условиях нестандартной занятости.

8. Планируемое внедрение цифровой трудовой книжки, обозначенное в Программе развития сферы труда и социальной защиты населения в КР на 2020-2023 гг., должно стать началом масштабной цифровизации трудовых отношений, включая электронную подпись, электронные договоры, электронный больничный и пр., при одновременной сшивке с данными об уплате страховых взносов. Кроме того, должны разрабатываться и внедряться платформы для электронной инспекции охраны труда.

9. Следует разработать меры, чтобы не допустить разрастания неформальной занятости, в качестве ответа на меняющийся характер труда и трудовых отношений, а также для постепенного и последовательного преобразования существующего неформального сектора в формальный, без ухудшения бизнес-среды и потерь для бюджета.

10. Необходимо ввести обязательную экспертизу законов и всевозможных инициатив, имеющих прямое или косвенное воздействие на сферу труда, с целью недопущения стимулирования неформальной занятости (по аналогии с гендерной и антикоррупционной экспертизами).

11. Необходимо расширять охват минимальным уровнем социальной защиты всех работников, в том числе, работников с нестандартными

формами занятости, которые сейчас в большей степени исключены из системы социальной защиты. Кроме того, следует разработать меры, расширяющие охват системой социального страхования нестандартно занятых на обязательной основе, что сделает систему социальной защиты более устойчивой в долгосрочной перспективе.

12. Для создания эффективно функционирующей системы социальной защиты необходимо существенное увеличение объема активных программ на рынке труда, к реализации которых необходимо шире привлекать гражданское общество и частный сектор.

13. Следует создать условия для упорядочения порядка доступа трудовых мигрантов на внешние рынки труда, создания стимулов для инвестирования отечественной экономики в плане создания новых рабочих мест.

14. Миграция, вызванная изменениями окружающей среды, должна стать предметом миграционной политики, так как климатические угрозы хотя автоматически и не приводят к перемещениям людей, но становятся мотивом к миграции как адаптационные стратегии.

15. Нет никакой связи между существующей программой развития «зеленой» экономики и программой климатических инвестиций с точки зрения создания рабочих мест. Они должны быть подкреплены комментариями о развитии «зеленых» рабочих мест в важных видах экономической деятельности, а также соответствующими показателями. Это предложение следует применить ко всем предстоящим программам, которые прямо или косвенно связаны с рабочим местом.

16. Так как процессы цифровизации уже создают риски структурной безработицы, то необходима разработка мер по адаптации системы подготовки кадров по новым специальностям с тем, чтобы эта безработица носила краткосрочный характер.

17. Для того чтобы в системе образования готовить востребованные рынком труда кадры, в средне- и долгосрочной перспективе необходимы:

- внедрение Национальной квалификационной системы;

- прогнозирование на системной основе потребностей рынка труда и разработка двух видов прогнозов – прогноза квалификаций и прогноза вакансий;
- эффективная система дополнительного образования;
- модернизация образовательных программ на всех уровнях подготовки;
- мотивация работодателей для участия в практико-ориентированной подготовке кадров;
- поддержка предприятий, осуществляющих профессиональную подготовку и переподготовку работников;
- широкое внедрение цифровых образовательных технологий, таких как дистанционное обучение и компьютерные платформы для обучения без каких-либо препятствий или академических квалификаций;
- разработка комфортных и эффективных образовательных технологий для людей старшего поколения и ЛОВЗ;
- создание механизма признания результатов неформального образования и дипломов.

18. С целью создания условий для формирования инклюзивного рынка труда следует уйти от имеющей сегодня место практики сокращения реальных государственных расходов на финансирование всех программ и мероприятий, имеющих отношение к труду и занятости, находящихся в фокусе органов государственного управления. Необходимо провести ревизию программ и мероприятий и планомерно увеличивать реальные расходы на те из них, которые дали положительный результат после проведения тщательной оценки воздействия на сферу труда.

«На наш взгляд, о формировании и воспроизводстве человеческого капитала можно говорить только в том случае, если на государственном уровне осуществляются три основных направления деятельности:

- Создание лучших условий для воспроизводства человеческих ресурсов за счет повышения благосостояния граждан и расширения спектра услуг системы здравоохранения;

- Человеческие ресурсы трансформируются в человеческий капитал через различные образовательные, научные и культурные организации;
- Получение соответствующего уровня дохода, который будет стимулировать людей использовать свои физические и умственные способности в производственном процессе с добавленной стоимостью.

Определены ключевые действия с целью формирования человеческого капитала. Они включают в себя такие моменты, как содействие росту и укреплению семейных институтов и помощь большим семьям. Предоставление достаточного количества мест в учебных заведениях, а также поощрение здорового образа жизни. Расходы на контрактное обучение в государственных учреждениях страны должны регулироваться.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное многофакторное исследование особенностей формирования человеческого капитала в условиях трансформации экономических отношений (на примере Кыргызской Республики) позволяет сформулировать ряд важных выводов:

1. Человеческий капитал можно определить, как многокомпонентную категорию, созданную на основе инвестиций – с определенным уровнем здоровья и образования, накопленных знаний и навыков, опыта и квалификации, энергетического и мотивационного потенциала индивидов, их групп и общества в целом. Его формирование осуществляется под влиянием сложившихся исторических условий, а также субъективных (морально-нравственных качеств экономических субъектов) и объективных (социально-экономические условия) факторов общественного развития. Использование человеческого потенциала создает общественный продукт, обеспечивает рост ВВП и национального дохода. Отечественное и западное определения «человеческого капитала» не исключают друг друга: их объединение позволяет рассматривать инвестиции в человеческий капитал как на микро-, так и на макроуровне. Достижения в сфере воспроизводства человеческого потенциала являются ключевым критерием социального прогресса в современном мире.

2. Одним из наиболее практичных методов научного и прикладного использования является классификация человеческого капитала, основанная на определении уровня его формирования – индивидуально, в группах, коллективно, от уровня личности до уровня государства и нации. Отличительные особенности человеческого потенциала с точки зрения микроуровня – индивидуальные характеристики качества рабочей силы индивида: накопленный опыт, профессиональные знания, навыки, умения в совокупности с состоянием здоровья и пр. Особенность человеческого

капитала проявлялась в способности увеличиваться и воспроизводиться с помощью соответствующих инвестиций. На макроуровне данная категория более широкая – с учетом качества трудового потенциала страны, уровня образования населения, продолжительности жизни и спроса на рынке труда. Двойственный характер человеческого потенциала проявляется в том, что, с одной стороны, социально-экономическая среда влияет на человеческое развитие, а с другой, – накопленный человеческий потенциал дает экономическую отдачу (или вызывает транзакционные издержки), влияя на экономический рост. Экономическая субстанция человеческого потенциала принимает следующие формы: формирующуюся, функционирующую и нефункциональную.

3. Инвестиции являются основой для воспроизводства работников, их развития и эффективного использования в экономике. Для оценки их эффективности используются возврат инвестиций в человеческий капитал и индикатор фазы восстановления. Функция заработной платы изучается в сочетании с понятием человеческого потенциала. Рабочая сила существует только как способность живого человека, реализуясь через внешнее проявление – в труде, а производство рабочей силы состоит в воспроизводстве и сохранении жизни индивида.

Объем накопленного человеческого потенциала можно представить, как функцию от переменных факторов: общей численности населения; его гендерного состава; образовательной структуры; продолжительности жизни; коэффициентов зачисления в учебные заведения разного уровня; структуры относительных заработков; уровней занятости; среднего уровня реальной заработной платы и пр. Изменения любого показателя способствуют либо повышению, либо понижению его стоимости.

4. Использование человеческого потенциала определяется его востребованностью на рынке труда. Большое значение имеют такие факторы, как спрос на трудовой потенциал со стороны работодателей в реальном секторе экономики, распределение предприятий по видам деятельности,

отраслевая структура, количество действующих и новых предприятий, уровень оплаты труда и прочие факторы. Человеческий капитал имеет тенденцию меняться со временем и особенно чувствителен к изменениям ставок подоходного налога и налога на капитал. Ужесточение налоговой политики и иные факторы вынуждают бизнес покидать страну, этой же тенденции подвержен и человеческий капитал («утечка мозгов»).

5. Институциональные преобразования определяют условия для эффективной реализации накопленного человеческого потенциала. Его уровень определяется качеством институциональной среды в целом и уровнем социально-экономического развития национальной экономики. В зависимости от степени влияния факторов институциональной среды, человеческое развитие может приобретать как позитивные (повышение отдачи от вложенного человеческого капитала), так и негативные формы (рост организованной преступности, наркомании, криминализация общества и т.д.). Степень влияния тем выше, чем больше данных факторов в общественной среде. В условиях, когда есть возможность обойти закон, неформальные институты начинают занимать лидирующие позиции в социальных отношениях. Трансформации в структуре формирования человеческого потенциала обусловлены изменением характера социально-экономических отношений при переходе к рынку. Эволюция производственных отношений, повышение значимости сферы нематериального производства, изменение отраслевой структуры экономики в сторону сокращения производства, рост теневого сектора, снижение престижа образования отразились на качестве человеческого потенциала Кыргызской Республики. В результате реформ отраслевой структуры экономики, доминирующей стала сфера товарно-денежного обращения, которая не требует высококвалифицированной рабочей силы. Ряд факторов оказал положительное и негативное влияние на процесс накопления человеческого потенциала. Среди них: секторальные диспропорции экономики, доминирование сектора услуг (зависимого от

платежеспособности населения), изменение в морально-нравственной плоскости социальных отношений, ресурсная ориентация экономики и прочее. Отмечается неэффективное использование суточного фонда времени, а также низкая производительность труда. На основе проведенного анализа выявлена причинно-следственная связь между накоплением человеческого потенциала и морально-нравственными качествами членов общества.

б. Трансформация человеческого развития во многом определяется теми изменениями в структуре морально-нравственных качеств членов общества, которые представляют разные поколения. Отмечается зависимость содержания экономических отношений от доминирующего уровня структуры морально-нравственных качеств экономических субъектов. Человеческое развитие во многом зависит от эффективного функционирования сферы образования и здравоохранения. Отметим, что частичная коммерциализация социальных секторов (образования и здравоохранения) способствовала «перекладыванию» оплаты этих социальных услуг на плечи домашних хозяйств. Данный процесс снижает доступ населения с низкими доходами к накоплению своего человеческого потенциала. Изменение качественных характеристик человеческого потенциала в трансформационной экономике было связано с социально-экономическими преобразованиями, которые наблюдались в стране в последние десятилетия, что является закономерностью развития воспроизводства человеческого капитала в связи со сменой технологических укладов. Изменение социальной среды формирования человеческого капитала происходило в условиях деформации социально-экономической системы, влияния процессов глобализации и регионализации, а также проявлениях мировых кризисов и пр. Анализ основных тенденций в использовании человеческого потенциала выявил следующие тенденции: по востребованности профессий – в столице страны требуются специалисты, имеющие международную сертификацию; изменилась отраслевая структура занятости – с доминированием сектора торговли и услуг. Формирование рентного сегмента экономики приводит к

изменениям в использовании суточного фонда времени. В частности, уменьшается рабочее время в структуре фонда времени; в качестве негативной тенденции отмечаются весьма высокие показатели детского труда; под воздействием интеграции со странами-участницами ЕАЭС можно наблюдать изменение рыночных сил спроса и предложения на отечественном рынке труда.

7. Интеграционные процессы влияют и на характер распределения капитала между секторами экономики, что создает предпосылки для изменения спроса на рабочую силу со стороны работодателей и последующей занятости населения; можно предположить, что снижение экономических возможностей в сфере товарно-денежного обращения, ранее обеспечивающей высокую норму прибыли, окажет влияние на передвижение трудовых ресурсов в сторону промышленного сектора. Хотя эта тенденция проявляется не так отчетливо; в последние годы наблюдается процесс размещения первоначального капитала, накопленного за 30-летний период суверенного развития, в сферу строительства, что создает определенные риски для развития экономики Кыргызстана. Это капитал среднего класса, который мог быть направлен на развитие материального производства; отмечается сокращение доли квалифицированного труда по сравнению с дореформенным периодом, низкая производительность труда и пр.

8. Существуют явные проблемы дефицита доверия в обществе, низкой гражданской активности, низкой интенсивности горизонтальных связей в обществе. Высокая норма прибыли в сфере торговли послужила стимулом для перемещения финансовых и трудовых ресурсов в этот сектор экономики. Отсутствие востребованности в высококвалифицированных специалистах в начале 1990-х годов, в свою очередь, повлияло на снижении мотивации людей по получению инженерного образования. Чем ниже человеческий капитал, тем ниже достижения уровня жизни и конкурентоспособность национальной экономики. Как показал анализ, нестабильной ситуации на отечественном рынке труда способствует ряд факторов, в том числе усиление

конкуренции среди работодателей за квалифицированные и высокопотенциальные трудовые ресурсы, с одной стороны, и низкие показатели производительности труда в ряде отраслей, с другой. Эти факторы включают внутреннюю и внешнюю миграцию, проблемы в общественном здравоохранении и системе образования.

9. В Кыргызской Республике существуют две основные проблемы с человеческим капиталом – это отток высококвалифицированных специалистов и проблема воспроизводства человеческого капитала. Отток специалистов из страны имеет глубокие корни и оказывает видимое негативное влияние на страну. Кроме того, исход происходит в первую очередь в экономически развитые страны, что способствует их дальнейшему быстрому росту, а также ухудшает ситуацию с человеческим капиталом и в экономике Кыргызстана. В ходе исследования выявлены устойчивые связи между возрастной структурой населения страны, преобладающими нравственными чертами и показателями экономического развития.

К сожалению, в настоящее время наблюдается значительная потеря человеческого капитала. Негативные проявления в области человеческого развития выражаются в повышении уровня занятости детей на тяжелой и опасной для жизни работе, в растущей криминализации и распространении социально опасных болезней, что вызывает серьезную тревогу.

Роль государства и общества заключается в принятии действенного механизма, позволяющего сгладить эти социально-экономические последствия. Объективным фактором, сдерживающим развитие человеческого потенциала, выступает и дифференциация в оплате труда в странах СНГ, которая способствует ускорению мобильности трудовых ресурсов из одних стран в другие. Несмотря на тенденцию к общему снижению уровня бедности в республике, масштабы бедности населения по-прежнему высоки. Это, в совокупности с высоким уровнем безработицы, является основным фактором, способствующим

институционализации широкомасштабных миграционных процессов и интенсификации внутриреспубликанских перемещений, то есть усиление процессов трудовой миграции несет прямые потери человеческого потенциала для страны-донора.

10. На современном этапе развития меры экономической политики требуют изучения вопросов институциональной среды. Зрелость сложившегося мировоззрения определяет, какая идеология сформируется в сознании большинства. Установление институциональной стабильности и количества морального капитала в обществе, т.е. наличие устоявшихся формальных норм поведения – маркеры поступательного роста человечества, а также черты, ценности и принципы экономической организации, которые могут компенсировать «провалы рынка» в рамках устойчивого развития. На практике существуют индивидуальные, корпоративные и национальные модели воспроизводства человеческого капитала, и все они предполагают приобретение индивидом знаний, навыков и компетенций путем обучения и самообразования.

11. Кыргызская Республика обладает значительным человеческим потенциалом, и задача правительства – выстроить схему эффективного управления и логичного использования этого потенциала. Актуальным становится вопрос о разработке действенной модели развития человеческого капитала. Построение данной модели позволит установить целевые ориентиры и связать воедино инструменты, финансовые источники и механизм реализации. Реализация Концепции развития КР до 2040 года нацелена на повышение человеческого потенциала страны. Результаты данного исследования подтверждают, что в условиях постиндустриальной экономики возникают новые факторы, влияющие на современное человеческое развитие – это переход к цифровой экономике. Он позволяет определить последовательность и приоритетность направлений государственной политики.

Традиционно прослеживается зависимость между экономическим ростом и общим уровнем образования. На современном этапе система образования должна быть нацелена на построение инновационной экономики. Для нее необходимы высококвалифицированные кадры. Нематериальные активы, такие как идеи, знания и изобретения, приобретают все большее значение при создании креативной экономики. Считается, что инновационная экономика состоит из людей, работающих в различных творческих профессиях (математики, инженеры, специалисты в области ИКТ и т.д.). Производство нематериальных продуктов, таких как идеи, знания и информация, связывает их вместе. Творческие индустрии значительно влияют на рост ВВП.

12. Будущая социальная модель человеческого развития Кыргызстана должна строиться исходя из оптимума Парето, то есть основой для принятия решений на макроуровне должны стать интересы большинства членов общества. Только с этих позиций необходимо принятие и проведение мер экономической политики. При формировании качественно новой модели функционирования человеческого потенциала, на наш взгляд, важно применение опыта стран Европейского союза по функционированию служб общественного значения (СОЗ). Эти организации будут способствовать созданию условий, способствующих развитию человеческого потенциала. Развивается государственно-частное финансовое сотрудничество в сфере СОЗ. В результате потенциал реализуется не только в «жесткой» (производственной) инфраструктуре, но и в «мягкой» – такой как образование и здравоохранение. Человеческое развитие требует мобилизации государственных и частных ресурсов, от образования родителей до обучения на протяжении всей жизни. Таким образом, человеческое развитие определяется мобилизацией как индивидуальных ресурсов каждого члена общества, так и общественных ресурсов страны.

13. Существуют три группы факторов, которые влияют на дифференциацию доходов и благосостояние общества – индивидуально, в

группах и во всем мире. Глобальный фактор – ВВП Кыргызской Республики – оказывает существенное влияние на среднедушевой доход страны. В результате степень человеческого капитала в первую очередь определяется текущими финансовыми условиями страны.

Система здравоохранения способствует формированию здоровой нации и обеспечивает экономику человеческими ресурсами, которые затем посредством образования превращаются в человеческий капитал. Опыт стран АТР, таких как Япония и Южная Корея, не имеющих больших запасов природных ресурсов, продемонстрировал еще в 1980-е годы, что эффективное преобразование человеческих ресурсов в человеческий капитал через эффективную систему образования может стать основой экономического и социального прорыва. Однако в Кыргызстане дошкольное образование охватывает только 13-14 процентов детей, школьные результаты часто неудовлетворительные, не хватает квалифицированного педагогического персонала, материально-техническая база в средних профессиональных учебных заведениях морально и физически устарела, ощущается и дефицит готовых специалистов по запросам рынка труда. Крайне важно работать по трем направлениям для разработки эффективных механизмов создания и формирования человеческого капитала:

- 1) повышение благосостояния граждан и развитие системы здравоохранения;
- 2) преобразование человеческих ресурсов в человеческий капитал через многочисленные образовательные, научные и культурные учреждения;
- 3) достижение оптимального уровня дохода, способного мотивировать граждан использовать свои физические и умственные способности для создания добавленной стоимости.

Низкий уровень занятости может снизить желание граждан проходить обучение, развиваться далее и развивать свои предпринимательские навыки. Квалифицированные работники не всегда могут найти работу в стране по

профессии и принимают решение получать квалификацию за рубежом. Чтобы решить эту проблему, целесообразно создание национальной системы квалификации (НКС), которая учитывает международные требования.

14. Экономический рост требует человеческого капитала. Высокоразвитое общество не могут построить люди с недостаточным образованием и здоровьем. Неравенство в совокупном человеческом капитале объясняет большую часть неравенства в благосостоянии между странами, хорошо образованные и здоровые граждане более продуктивны, помогая своим странам улучшаться с течением времени. Последствия пандемии COVID-19 ударили по человеческим ресурсам, капиталу. Дети и молодежь были лишены возможности полноценно учиться из-за закрытия учебных заведений. Миллионы людей умерли или заболели в результате коронавируса. Для восстановления и роста потребуются огромные инвестиции в человеческий капитал. Отдельные лица и семьи не могут вкладывать достаточно средств в развитие человеческого капитала, поскольку у них нет доступа к необходимому финансированию или они недооценивают отдачу от инвестиций, которая не видна в краткосрочной перспективе и может быть замечена только на совокупном социальном уровне. Правительства играют важную роль в стимулировании таких инвестиций. Измерение человеческого капитала имеет решающее значение для обеспечения успеха любых инвестиций; установление исходного уровня человеческого капитала до пандемии в качестве отправной точки поможет решить, где больше всего требуются инвестиции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. **Абдельмаджид, Ф. Э. Ю.** Теоретический обзор роли человеческого капитала в экономическом росте [Текст] / Ф. Э. Ю. Абдельмаджид // Креативная экономика. – 2019. – Т. 13. № 4. – С. 651-660.
2. **Адамчук, В. В.** Экономика и социология труда [Текст]: учебник для вузов / В. В. Адамчук, О. В. Ромашов, М. Е. Сорокина. – М., 2008.
3. **Аль-Шавбаке, Л.Д.О.** Современное состояние функционирования сферы здравоохранения Кыргызстана [Текст] / Л.Д.О. Аль-Шавбаке, А. А. Кочербаева // Известия вузов Кыргызстана. – 2018. – № 6. – С. 63-67.
4. Аналитический обзор организации предоставления услуг здравоохранения в КР [Текст]. – ВОЗ, 2018.
5. **Андрееenkova, Н. В.** Сравнительный анализ удовлетворенности жизнью и определяющих ее факторов [Текст] / Н. В. Андрееenkova // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. – 2010. – № 5(99). – С. 189-215.
6. **Андрееenkova, Н. В.** Развитие трудовых конфликтов в России в период перехода к рыночной экономике [Текст] / Н. В. Андрееenkova, Г. А. Воронченкова // Социологические исследования. – 1993. – № 8. – С. 24-31.
7. **Армстронг, М.** Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Армстронг. – Спб.: Изд-во "Питер", 2010.
8. **Арсланов, Ш. Д.** К вопросу оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал [Текст] / Ш. Д. Арсланов // Вопросы структуризации экономики. – 2012. – № 3. – С. 76-78.
9. **Артюхов, И. П.** Человеческий капитал и здоровье: постановка проблемы [Текст] / И. П. Артюхов, Н. А. Горбач, М. А. Лисняк // Экономика. – 2008. – № 1. – С. 3-20.
10. **Асылбаев, А. Б.** Понятие человеческого потенциала в системе качественных параметров развития населения [Текст] / А. Б. Асылбаев //

- Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2008. – Т. 8. № 6. – С. 110-113.
11. **Аюпов, А. Н.** Влияние человеческого капитала на формирование цифровой экономики и институциональных систем ее функционирования [Текст] / А. Н. Аюпов // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2018. – Т. 18. № 11. – С. 23-25.
 12. **Беккер, Г. С.** Человеческий капитал [Текст] / Г. С. Беккер. – Нью-Йорк: Национальное бюро экономических исследований, 1964.
 13. **Беккер, Г. С.** Человеческое поведение: экономический подход [Текст] / Г. С. Беккер. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
 14. **Биксин, Н. А.** Инвестиции в человеческий капитал как важнейший фактор экономического роста [Текст] / Н. А. Биксин // Академия управления. – 2014. – № 4. – С. 76-78.
 15. **Блауг, М.** Экономическая мысль в ретроспективе [Текст] / М. Блауг. – М., 1994. – С. 224.
 16. **Бобков, В. Н.** Нобелевский лауреат Ангус Дитон и развитие российской науки: исследование уровня и качества жизни, методы оценки и измерения неравенства и бедности [Текст] / В. Н. Бобков, В. Г. Квачев, О. И. Щербакова // Уровень жизни населения регионов России. – 2015. – № 4. – С. 7-26.
 17. **Бородкин, Ф. М.** Социальные индикаторы [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Статистика» и другим экономическим специальностям / Ф. М. Бородкин, С. А. Айвазян. – М.: Юнити-Дана, 2006. – 607 с.
 18. **Бровко, Н. А.** Перспективы национального рынка труда в условиях развития цифровой экономики [Текст] / Н. А. Бровко // Научные исследования в Кыргызской Республике. – 2019. – № 4. – С. 44-49.
 19. **Бровко, Н. А.** Цифровизация экономики стран ЕАЭС: опасения и перспективы [Текст] / Н. А. Бровко // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – Т. 6. №4. – С. 14-20.

20. **Бровко, Н. А.** Национальный рынок образовательных услуг в условиях современных трендов [Текст] / Н. А. Бровко, А. С. Иманалиева, З. Ш. Хуров // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2020. – Т. 20. № 7. – С. 11-15.
21. **Бровко Н. А.** Реализация организационных целей через эффективное управление персоналом: проблемы и решения [Текст] / Н. А. Бровко, А. А. Логунов // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2019. – Т. 19. № 3. – С. 15-18.
22. **Булдашев, Е. С.** Влияние размера инвестиций на результаты инвестирования в человеческий капитал [Текст] / Е. С. Булдашев // Теория и практика общественного развития. – 2013. – № 4. – С. 237-240.
23. **Васильев, И. В.** Классификация человеческого капитала и инвестиций в него [Текст] / И. В. Васильев // Балтийский экономический журнал. – 2010. – № 2. – С. 8-18.
24. В Бишкеке обсудили Стратегию развития образования до 2030 года [Электронный ресурс]. – Бишкек: Министерство образования и науки КР. – Режим доступа: <https://edu.gov.kg/ru/news/ministerstvo-obrazovaniya-i-nauki-kr-v-bishkeke-obsudili-strategiyu-razvitiya-obrazovaniya-do-2030-goda/>
25. Версии политической экономии. Основы экономической теории [Текст]: монография под ред. проф. Н. Г. Наровлянского. – М., 2001. – С. 139-141.
26. **Воронкова, О. В.** Теоретические аспекты бедности в контексте уровня и качества жизни населения [Текст] / О. В. Воронкова // Качество жизни населения в России и ее регионах: под ред. С. В. Кущенко, Г. П. Литвинцевой, Л. А. Осьмук. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2009. – С. 53-70.
27. **Гильманов, А. З.** Роль вуза в трудоустройстве выпускников: опыт Боннского университета [Текст] / А. З. Гильманов, С. О. Коваленко // Социологические исследования. – 2015. – № 1. – С. 134-135.
28. **Генкин, Б. М.** Экономика и социология труда [Текст] / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2007. – 448 с.

29. **Глоberman, С.** Глобальные потоки прямых иностранных инвестиций: Роль инфраструктуры управления [Электронный ресурс] / С. Глоberman, Д. Шапиро // *Мировое развитие, 1899-1919.* – 2000. – Режим доступа: [http://dx.doi.org/10.1016/S0305-750X\(02\)00110-9](http://dx.doi.org/10.1016/S0305-750X(02)00110-9)
30. **Голубева, П. О.** Управление человеческим капиталом предприятия как важный источник его развития [Электронный ресурс] / П. О. Голубева // *Экономический интернет-журнал Nota Bene.* – 2006. – Режим доступа: <http://www.nbene.narod.ru/manage/fmanage7.htm> (дата обращения: 21.02.2016).
31. **Гусева, В. И.** Последствия неравенства доходов населения в Кыргызской Республике [Текст] / В. И. Гусева, Е. М. Райская // *Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета.* – 2019. – Т. 19. № 7. – С. 32-35.
32. **Грачик, М. Е.** Влияние инвестиций в человеческий капитал на экономический рост предприятия и проблемы управления человеческими ресурсами [Текст] / М. Е. Грачик // *Транспортное дело России.* – 2011. – № 2. – С. 47-49.
33. **Гроув, Э.** Высокоэффективный менеджмент [Текст] / Э. Гроув. – М.: Наука, 1996.
34. **Давенпорт, Т. Х.** Рабочие знания: как организации управляют тем, что они знают [Текст] / Т. Х. Давенпорт, Л. Прусак. – Гарвард: Бизнес Пресс, 1998.
35. **Джо, Б.** Потоки знаний и эффективность многонациональных дочерних компаний: Перспектива человеческого капитала [Электронный ресурс] / Б. Джо, Ю. Пинг Ван С., Ю. Чен // *Международный журнал управления человеческими ресурсами.* – 2006. – № 17 (2). – Р. 225-244. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.1080/09585190500404481>
36. **Добрынин, А. И.** Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования [Текст] / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – Спб.: Наука, 1999. – 310 с.

37. **Друкер, П.** Проблемы управления для 21 века [Текст] / П. Друкер. – Нью-Йорк: Изд-во Harper Collins, 1999.
38. **Дятлов, С. А.** Основы теории человеческого капитала [Текст] / С. А. Дятлов. – СПб., 1994. – С. 91.
39. **Дятлов, С. А.** Теория человеческого капитала [Текст] / С. А. Дятлов. – СПб.: Изд.-во СПбУЭФ, 1996. – 38 с.
40. Евразийский экономический союз в цифрах [Электронный ресурс]: статистический ежегодник / Евразийская экономическая комиссия. – М., 2016. – Режим доступа: http://www.eurasiancommission.org/ru/act/integr_i_makroec/dep_stat/econstat/Documents/Stat_Yearbook_2016.pdf (дата обращения: 20.02.17).
41. **Жабина, О. А.** Инвестиции в человеческий капитал [Текст] / О. А. Жабина // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2013. – № 5. – С. 167-169.
42. **Жумабекова, Н. Ж.** Государственная политика развития человеческого капитала в сфере высшего образования в Кыргызской Республике [Текст] / Н. Ж. Жумабекова // Вестник Омского университета. – 2013. – №5. – С. 55-60.
43. **Исаков, К. И.** Государственное регулирование рынка труда с учетом особенностей демографических процессов в стране [Текст] / К. И. Исаков, Л. С. Крыжанова // Научная оценка угроз некоторым сферам национальной безопасности КР и определение противостояния этим угрозам. – Бишкек: Изд-во КРСУ, 2016. – С. 106-128.
44. **Исаков, К. И.** Механизмы совершенствования государственного регулирования рынка труда с учетом миграционных процессов [Текст] / К. И. Исаков, Л. С. Крыжанова // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2015. – Т. 15. № 8.
45. **Исаков, К. И.** Национальная система высшего образования в условиях интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг [Текст] / К. И.

- Исаков, Л. С. Крыжанова, Н. К. Исакова. – Бишкек: Изд-во КРСУ, 2019. – 64 с.
46. **Исмаилахунова, С. М.** Основные тенденции формирования человеческого капитала в Кыргызстане [Текст] / С. М. Исмаилахунова // Актуальные проблемы устойчивого развития населения Кыргызской Республики [Текст]: сб. статей: отв. ред. Г. В. Кумсков. – Бишкек: Изд-во КРСУ, 2016. – С. 87-94.
47. **Исмаилахунова, А. М.** Особенности формирования и использования человеческого потенциала в условиях цифровой экономики [Текст]: монография / А. М. Исмаилахунова. – Бишкек: Изд-во КРСУ, 2020. – 198 с.
48. **Кастрюлина, Ю. М.** Анализ методов оценки величины человеческого капитала хозяйствующих субъектов [Электронный ресурс] / Ю. М. Кастрюлина // Экономический интернет-журнал. – 2010. – Режим доступа: <http://economics.open-mechanics.com/articles/732.pdf> (дата обращения: 13.03.2016).
49. **Каширина, М. Л.** Проблемы формирования человеческого капитала [Текст] / М. Л. Каширина // Территория науки. – 2015. – №11. – С. 78-83.
50. **Кендрик, Дж.** Формирование и запас общего капитала [Текст] / Дж. Кендрик. – Нью-Йорк: Изд-во Колумбийского университета, 1976.
51. **Кирсанова, В. Е.** Вопросы формирования и накопления человеческого капитала в системе образования [Текст] / В. Е. Кирсанова // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2016. – Т. 16. №2. – С. 123-127.
52. **Кирсанова, В. Е.** Вопросы формирования и накопления человеческого капитала в системе образования / В. Е. Кирсанова // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2016. – Т. 16. №2. – С. 123-127.
53. COVID-19 и человеческий капитал [Электронный ресурс]: Доклад об экономике региона Европы и Центральной Азии, осень 2020 года. – Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. DOI: 10.1596/978-1-4648-

1643-7. – Режим доступа:
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/34518/211643RU.pdf>

54. Концепция цифровой трансформации «Цифровой Кыргызстан 2019-2023» [Электронный ресурс]: макроэкономический обзор ЕАБР / [А. Кузнецов, А. Бердигулова, К. Федоров и др.]. – М.: Евразийский банк развития, октябрь, 2021. – С. 15-18. – Режим доступа:
https://eabr.org/upload/iblock/e80/EDB_2021_Monthly-Macroreview_october.pdf.
55. **Корицкий, А. В.** Введение в теорию человеческого капитала [Текст] / А. В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 112 с.
56. **Коркина, Т. А.** Сущность и классификация инвестиций в человеческий капитал предприятия [Текст] / Т. А. Коркина // Вестник Челябинского государственного университета. – 2011. – № 16. – С. 101-108.
57. **Корчагин, Ю. А.** Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях [Текст] / Ю. А. Корчагин. – Воронеж, 2010.
58. **Корчагин, Ю. А.** Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности [Текст] / Ю. А. Корчагин. – М.: ВШЭ, 2011. – 43 с.
59. **Кочербаева, А. А.** Интеллектуальный капитал – инструмент технического прогресса и экономического роста [Текст] / А. А. Кочербаева, С. С. М. Заид, Е. В. Плоских // Известия вузов Кыргызстана. – 2019. – № 9. – С. 51-55.
60. **Критский, М. М.** Теория человеческого капитала как приоритетный фактор реформирования экономики // Экономическая теория и хозяйственная реформа [Текст]: сб. науч. трудов / М. М. Критский. – Спб.: СПбГИЭА, 1995. – С. 5-28.
61. **Курганский, С. А.** Человеческий капитал России [Текст] / С. А. Курганский // Известия Иркутской гос. экон. академии. – 2013. – № 1. – С. 4-9.

62. **Литвинцева, Г. П.** Дифференциация доходов населения и государственная политика ее снижения в Российской Федерации [Текст]: монография / Г. П. Литвинцева, Е. А. Стукаленко, О. В. Воронкова: отв. ред. Г. П. Литвинцева. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2012. – 340 с.
63. **Литвинцева, Г. П.** Сравнительный анализ методик оценки качества жизни населения на региональном и муниципальном уровне // Качество жизни населения в России и ее регионах [Текст] / Г. П. Литвинцева: под ред. С. В. Кущенко, Г. П. Литвинцевой, Л. А. Осьмук. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2009. – С. 169-190.
64. **Лысков, А. Ф.** Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями [Текст] / А. Ф. Лысков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 6. – С. 3-11.
65. **Мазур, В. В.** Проблемы оценки человеческого капитала организации [Электронный ресурс] / В. В. Мазур // Интернет-журнал. – 2011. – Режим доступа: http://mami.ru/science/aai77/scientific/article/s11/s11_14.pdf (дата обращения: 20.02.2016).
66. **Майсак, О. С.** SWOT-анализ: объект, факторы, стратегии. Проблема поиска связей между факторами [Текст] / О. С. Майсак // Прикаспийский журнал: Управление и высокие технологии. – 2013. – № 1. – С. 151-157.
67. **Маркс, К.** Сочинения [Текст]: в 39 т. Изд. 2-е / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Изд-во политич. лит., 1959. – Т. 13: К критике политической экономии. – 805 с.
68. **Маркс, К.** Сочинения [Текст]: в 39 т. Изд. 2-е / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Изд-во политич. лит., 1960. – Т. 23: Капитал. – 920 с.
69. **Маркс, К.** Сочинения [Текст]: в 39 т. Изд. 2-е / К. Маркс, Ф. Энгельс. – Т. 25. Ч. II. – М.: Изд-во политич. лит., 1962. – С. 558.
70. **Марцинкевич, В. И.** Экономика человека [Текст] / В. И. Марцинкевич, В. И. Соболева. – М., 1995. – 286 с.
71. **Минсер, Дж.** Инвестиции в человеческий капитал и распределение личного дохода [Электронный ресурс] / Дж. Минсер // Журнал

- политической экономики. – 1958. – № 66 (4). – Р. 281-302. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.1086/258055>
72. **Молочников, Н. Р.** О соотносительности понятия «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» [Текст] / Н. Р. Молочников, И. В. Реутова // Успехи современного естествознания. – 2014. – № 8 – С. 133-133.
73. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stat.kg/ru/statistics/obrazovanie/>
74. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.stat.kg/ru/>
75. **Неру, В.** Новая база данных по человеческому капиталу в развитии и промышленности страны: источники, методология и результаты [Электронный ресурс] / В. Неру, Е. Свонсон и А. Дубей // Журнал развития экономики. – 1995. – № 46. – С. 379-401. – Режим доступа: [http://dx.doi.org/10.1016/0304-3878\(94\)00054-G](http://dx.doi.org/10.1016/0304-3878(94)00054-G)
76. **Нуреев, Р. М.** Курс микроэкономики [Текст]: учебник для вуза / Р. М. Нуреев. – М., 2002. – С. 318, 537.
77. Образование и наука в Кыргызской Республике [Текст]: стат. сборник. – Бишкек: НСК КР, 2018. – С. 128.
78. О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация [Электронный ресурс]: Конвенция Международной Организации Труда № 150. – Женева: МОТ, 1978. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/17289?cl=ru-ru>
79. От Алма-Аты до Астаны: первичная медико-санитарная помощь – осмысление прошлого, преобразование во имя будущего [Текст]. – ВОЗ, 2018.
80. О формировании человеческого капитала на разных этапах социально-экономического развития [Текст] / [С. Ю. Глазьев, А. С. Воронов, Л. С.

- Леонтьева и др.] // Электронный вестник «Государственное управление». – 2020. – Вып. № 82, октябрь. – С.140-170.
81. **Паршина, Н. В.** Человеческий капитал: сущность, содержание, особенности [Текст] / Н. В. Паршина // Мир современной науки. – 2013. – № 3. – С. 1-7.
82. Переход от учебы к работе в Кыргызстане [Текст]. – Европейский фонд образования, 2013. – С.10.
83. **Пестов, И. П.** Обзор подходов к оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал предприятия [Текст] / И. П. Пестов // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 385-389.
84. **Позднякова, Е. С.** Методика расчета эффективности инвестиций в человеческий капитал [Текст] / Е. С. Позднякова // Вестник Самарского государственного университета путей сообщения. – 2012. – № 4. – С. 35-39.
85. **Портер, М. Е.** Конкурентное преимущество наций [Текст] / М. Е. Портер. – Нью-Йорк: Свободная пресса, 1998.
86. **Портер, М. Е.** Конкурентное преимущество народов [Текст] / М. Е. Портер. – Нью-Йорк: Свободная пресса, 1990; Российская научная газета. – 15.01.2003. – С. 2.
87. Программа ПКР по охране здоровья населения и развитию системы здравоохранения на 2019-30 годы «Здоровый человек – процветающая страна» [Текст]: постановление ПКР от 20 декабря 2018 г. № 600.
88. Программа развития «зеленой» экономики в Кыргызской Республике на 2019-2023 годы. [Текст]: постановление ПКР от 14 ноября 2019 г. № 605.
89. Работать ради лучшего будущего. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. – Женева: Международная организация труда (МОТ), 2019.
90. Резолюция о трипартизме и социальном диалоге [Электронный ресурс] // Резолюции МОТ, принятые на 102-й сессии Международной конференции

труда от 2012 года. – Женева, июнь, 2013. – Режим доступа:
http://www.ntser.gov.ua › files › resolution_t_sd

91. **Романова, Е. Б.** Инвестиции в развитие человеческого капитала [Текст] / Е. Б. Романова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2010. – № 1. – С. 436-438.
92. **Романчин, В. И.** Человеческий капитал как основополагающий фактор эффективного антикризисного управления [Электронный ресурс] / В. И. Романчин, И. А. Никитин. – Федеральная служба государственной статистики, 2016. – Режим доступа:
http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/icstatistics/incomparisons/ (дата обращения: 25.02.2016).
93. **Рысалиева, Г. О.** Современное состояние достигнутого уровня жизнеобеспечения населения [Текст] / Г. О. Рысалиева, Е. В. Таранова // Экономика. – 2016. – № 3-4 (28). – С. 42-44.
94. **Савин, В. Е.** Демографические факторы как исходная база формирования экономически активного населения [Текст]: сб. статей / В. Е. Савин // Проблемы трансформационной экономики на современном этапе: отв. ред. Н. Х. Кумскова. – Бишкек: Изд-во КРСУ, 2012. – С. 224-231.
95. **Савин, В. Е.** Новые подходы к развитию социальной сферы [Текст] / В. Е. Савин // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – 2012. – Т. 12. № 4. – С. 84-88.
96. **Савин, В. Е.** Образование как основное условие сохранения и развития качества рабочей силы [Текст] / В. Е. Савин // Вестник КНУ им. Ж. Баласагына. – 2014. – Спец. выпуск. Ч. 1. – С. 416-422.
97. **Савин В. Е.** Формирование оптимальной структуры рабочих мест в условиях нестабильной экономики Кыргызстана [Текст] / В. Е. Савин, С. Е. Савина // Экономика. – 2016. – № 3-4 (28). – С. 46-51.
98. **Савина, М. М.** Повышение конкурентоспособности работников как фактор обеспечения более полной занятости // Проблемы трансформационной экономики на современном этапе [Текст]: сб. статей /

- М. М. Савина: отв. ред. Н. Х. Кумскова. – Бишкек: Изд-во КРСУ, 2012. – С. 232.
99. **Савина, С. Е.** Проблемы формирования и использования рабочей силы в трансформационной экономике (на материалах Кыргызской Республики) [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: специальность 08.00.05 / С. Е. Савина. – Бишкек, 2010. – 40 с.
100. **Савченко, В. В.** Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность [Текст] / В. В. Савченко // Вопросы структуризации экономики. – 2010. – № 2. – С. 414-419.
101. **Саратикянц Э. С.** Инвестиции в человеческий капитал: их источники и эффективность [Текст] / Э. С. Саратикянц, Н. В. Закервашевич // Экономика промышленности. – 2010. – № 3. – С. 210-216.
102. **Сартбекова, Н. К.** Болонский процесс и особенности преподавания в техническом вузе Кыргызстана [Текст] / Н. К. Сартбекова // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. – 2015. – №11. – С. 73-79.
103. **Семенова, М. В.** Оценка человеческого капитала [Электронный ресурс] / М. В. Семенова // Consulting square. – 2014. – Режим доступа: <http://www.cons-s.ru/articles/88> (дата обращения: 15.03.2016).
104. **Скворцов, А. О.** Институциональная форма функционирования интеллектуального капитала [Текст] / А. О. Скворцов // Журнал экономической теории. – 2008. – № 4. – С. 248-252.
105. **Скворцова, В. А.** Интеллектуальная собственность: экономическая трактовка [Текст] / В. А. Скворцова // Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В. Г. Белинского. – 2006. – № 6. – С. 49-54.
106. **Смит, А.** Исследование природы и причин богатства народов [Текст] / А. Смит. – Нью-Йорк: Случайный Дом, 1937 [Оригинал, работа опуб. в 1776 г.].

107. **Смыслов, Д. А.** Построение индикатора человеческого капитала социальных групп [Текст] / Д. А. Смыслов // Прикладная эконометрика. – 2010. – № 2 (6). – С. 95-125.
108. Средняя зарплата семейного врача в КР варьируется в пределах 21-27 тыс. сомов [Электронный ресурс]. – Минздрав. – Режим доступа: <http://kabar.kg/news/>
109. **Стиглиц, Дж.** Цена неравенства: чем расслоение общества грозит нашему будущему [Текст] / Дж. Стиглиц: пер. с англ. Е. Рождественской. – М.: Эксмо, 2015. – 512 с.
110. **Струмилин, С. Г.** Избранные произведения [Текст]: в 5 т. / С. Г. Струмилин. – М.: Наука, 1963. – Т. 3: Проблемы экономики труда. – 527 с.
111. **Стукаленко, Е. А.** Дифференциация доходов населения: причины и последствия [Текст] / Е. А. Стукаленко // Вестник Омского университета. Серия Экономика. – 2014. – № 1. – С. 183-187.
112. **Стукаленко, Е. А.** Подходы к оценке качества жизни на международном и национальном уровне [Текст] / Е. А. Стукаленко // Качество жизни населения в России и ее регионах: под ред. С. В. Кущенко, Г. П. Литвинцевой, Л. А. Осьмука. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2009. – С. 155-168.
113. **Стукаленко, Е. А.** Качество жизни и его измерение [Текст]: учеб. пособие / Е. А. Стукаленко, О. В. Воронкова. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2016. – 180 с.
114. **Сулайманова, Б. Ш.** Проблемы инвестирования в человеческий капитал Кыргызской Республики [Текст]: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук: специальность 08.00.05 – Бишкек, 2018. – С.5.
115. **Табалдиева, А. С.** Малый и средний бизнес в Кыргызстане [Текст] / А. С. Табалдиева // Наука, новые технологии и инновации. – 2015. – №3. – С. 122-125.

116. **Ткаченко, А. В.** Здоровье как один из важнейших факторов воспроизводства человеческого капитала [Текст] / А. В. Ткаченко // Власть и управление на востоке России. – 2012. – № 1. – С. 140-144.
117. **Узбеков, Д.** Современный Кыргызстан: онтологические корни нестабильности [Текст] / Д. Узбеков, И. Курманов // Центральная Азия и Кавказ. – 2015. – №18(1). – С. 101-109.
118. **Уметов, С. С.** Непрерывная мотивация труда – главный фактор успешного развития аграрного сектора [Текст] / С. С. Уметов, Ж. С. Садыралиев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 5-3. – С. 118-120.
119. Усиление мер реагирования систем здравоохранения на COVID-19. Рекомендации для Европейского региона ВОЗ от 1 апр. 2020 г. [Текст]. – ВОЗ, 2020.
120. **Хавеман, Р.** Человеческий капитал в США с 1975 по 2000 год [Текст] / Р. Хавеман, А. Бершадкер, Дж. Швабиш. – М., 2003.
121. **Хекман, Дж.** Политика стимулирования человеческого капитала [Электронный ресурс] / Дж. Хекман // Исследования в области экономики. – 2000. – №54. – С. 3-56. – Режим доступа: <http://dx.doi.org/10.1006/reec.1999.0225>
122. **Хоткина, З. А.** Актуальные вызовы рынка труда и их гендерные последствия для занятости [Текст] / З. А. Хоткина // Народонаселение. – 2020. – Т. 23. № 2. – С. 136-148. DOI: 10.19181/population.2020.23.2.12
123. Человеческий капитал России: проблемы реабилитации [Текст] / [Р. И. Капелюшников, И. М. Албегова, Т. Г. Леонова и др.] // Общество и экономика. – 1993. – № 9-10.
124. **Чигоряев, К. Н.** Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат [Текст] / К. Н. Чигоряев // Известия Томского политехнического университета. – 2008. – № 6. – С. 54-56.
125. **Шатманов, И. С.** Институты и развитие [Текст] / И. С. Шатманов. – Бишкек: Бийиктик, 2012. – 192 с.

126. **Шрейдер, Ю. А.** Концепции интеллектуальных систем [Текст] / Ю. А. Шрейдер // Научно-аналитический обзор. – М., 1988. – 55 с.
127. **Шульц, Т.** Инвестиции в человеческий капитал [Текст / Т. Шульц // Американский экономический обзор. – 1961. – №51. – С. 1-17.
128. **Шульц, Т.** Инвестиции в человеческий капитал [Текст] / Т. Шульц. – Нью-Йорк: Свободная пресса, 1971.
129. **Щетинин, В.** Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки [Текст] / В. Щетинин // Мировые экономические и международные отношения. – 2001. – № 12. – С. 45-46.
130. **Baier, S.** How Important are Capital and Total Factor Productivity for Economic Growth? [Electronic resource] / S. Baier, G. Dwyer & R. Tamura // Economic Inquiry, 2006. – Vol. 44, issue 1. – P. 23-49. – URL: <http://dx.doi.org/10.1093/ei/cbj003>
131. **Barro, R.** International Data on Educational Attainment Updates and Implications [Electronic resource] / R. Barro, J. Lee. – 2000. – URL: <http://www2.cid.harvard.edu/ciddata.html>
132. **Becker, G. S.** Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis [Text] / G. S. Becker // Journal of Political Economy. – 1962. – Oct.
133. **Becker, G. S.** Human behavior: an economic approach [Text] / G. S. Becker. – М.: HSE, 2003. – 672 p.
134. **Becker, G. S.** Human Capital [Text] / G. S. Becker. – New York: Columbia University Press, 1964.
135. **Deaton, A.** Income, health and wellbeing around the world: evidence from the Gallup World Poll [Text] / A. Deaton // Journal of Economic Perspectives. – 2008. – Vol. 22 (2). – P. 53-72.
136. **Fuhrmans, V.** Consumers cut health spending as economic downturn takes toll [Electronic resource] / V. Fuhrmans // The Wall Street journal. – 2010. – URL: <http://www.wsj.com/articles/SB122204987056661845> (accessed: 20.02.2016).

137. Global Health Expenditures Database [Electronic resource]. – URL: <https://apps.who.int/nha/database/>
138. **Guo, W.** An Empirical Research on the Correlation between Human Capital and Career Success of Knowledge Workers in Enterprise [Text] / W. Guo, X. Hongjun // *Physics Procedia*. – 2012. – No 25. – P. 715-725.
139. **Goldin, C.** Human Capital [Text] / C. Goldin // *Nation Bureau of Economic Research* [Text]. – 2014. – P. 31.
140. **Hajrullina, A. D.** Technique of measurement of value of the human capital as intangible asset of corporation [Text] / A. D. Hajrullina, O. A. Romadanova // *Life science journal*. – 2014. – No 11(6).
141. Institute of National Statistics [Electronic resource]. – URL: <http://www.insee.fr> (accessed: 30.08.2017).
142. **Maksutina, E. V.** Assessment of economic efficiency of investments into the human capital in modern conditions [Text] / E. V. Maksutina, A. N. Makarov // *Life science journal*. – 2014. – No 6. – P. 376-379.
143. **Paulaviciene, E.** Strateginis zmogiskojo kapitalo formavimas [Text] / E. Paulaviciene, L. Seniunaite // *Economica ir bvadyba*. – Kaunas, 2002.
144. **Petty, W.** Economic and statistical work [Text] / W. Petty. – M.: Sotsegiz, 1940. – P. 154, 156, 171.
145. **Riccardo, D.** Anthology of economic classics [Text] / D. Riccardo. – M., 1993. – P. 308.
146. **Rudenko, D. Yu.** Investment in human capital and socio-economic development: relationship analysis and impact evaluation [Text] / D. Yu. Rudenko, A. B. Tilimbaeva // *Tyumen state university herald*. – 2013. – No 11. – P. 17-25.
147. **Sakalas, A.** Evaluation of Human Capital Role in the Value Creation Process [Text] / A. Sakalas // *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. – 2014. – No 156. – P. 78-82.
148. **Schultz, T.** Economic value of education [Text] / T. W. Schultz. – 1963.

149. **Schultz, T. W.** Investment in human capital: the role of education and research [Text] / T. W. Schultz. – 1971.
150. **Schulz, T.** Capital Formation bi Edukathion [Text] / T. Schulz // Journal of Politikai Economu. – 1960. – P. 25.
151. **Schulz, T.** Investment in Human Capital [Text] / T. Schulz // The American Economic Review. – 1961. – No 1. – P. 32-49.
152. **Stepanov, Ye. B.** Ontologic and gnoseological preconditions methodology of the human capital [Text] / Ye. B. Stepanov // Economics and management. – 2010. – No 2. – P. 97-102.
153. **Thurou, L.** Jnvestment in Human Capital. Belmont [Electronic resource] / L. Thurou. – 1970. – P. 116-117.
154. **Yakischik, O. L.** Evaluation methods of the effectiveness of human capital use in the organization [Text] / O. L. Yakischik, O. E. Semenkina // Scientific Journal of Siberian State Aerospace University named after academician M.F. Reshetnev. – 2010. – No 5. – P. 154-157.
155. **Zakharova, O. V.** Evaluation of the influence of the investments in human capital on the general result of the activities of the enterprise [Electronic resource] / O. V. Zakharova, T. V. Kovalenko // Business inform. – 2012. – No 4. – P. 150-154.