

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ им. Дж. АЛЫШБАЕВА НАН КР
МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ КЫРГЫЗСТАНА

Диссертационный совет Д 08.18.572

На правах рукописи
УДК 330.322

Сулайманова Бактыгуль Женишевна

**Проблемы инвестирования в человеческий капитал
Кыргызской Республики**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

БИШКЕК-2018

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Экономика» Кыргызского национального университета им. Ж. Баласагына

Научный консультант: **Турсунова Салтанат Аскарровна**
доктор экономических наук, профессор

Официальные оппоненты: **Абдыров Толонбек Шакирович**
доктор экономических наук

Дербишева Эльмира Дупеновна
доктор экономических наук

Токсобаев Булат Темирбекович
доктор экономических наук

Ведущая организация: Кафедра «Экономика промышленности»
Инженерно-экономического факультета
КГТУ им. И. Раззакова, г. Бишкек, проспект
Чынгыза Айтматова 66.

Защита состоится 26 сентября 2018 года в 14-00 часов на заседании Диссертационного совета Д 08.18.572 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора (кандидата) экономических наук при Институте экономики им. Акад. Дж.Алышбаева НАН КР и Международном университете Кыргызстана по адресу: 720071, г. Бишкек, пр. Чуй 265 а, НАН КР, зал заседаний диссертационного совета (1 этаж).

С диссертацией можно ознакомиться в Центральной научной библиотеке Национальной академии наук Кыргызской Республики по адресу: 720071, г. Бишкек, пр. Чуй, 265 а.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д 08.18.572,
кандидат экономических наук

Оторчиева А.Ж.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Перспективы развития мировой экономики в XX в. определялись характером перехода стран к новому этапу развития производительных сил: от индустриальной стадии, при доминирующей роли крупного механизированного машинного производства к постиндустриальной, где превалирует сфера науки, нано технологий, инновационного предпринимательства, образовательных услуг. В XXI веке при сохранении значимости производства материальных благ его экономическая эффективность определялась в первую очередь использованием высококвалифицированных кадров, новых знаний и навыков, технологий и методов управления. При переходе к инновационной экономике определяющим и наиболее значимым фактором будет выступать человеческий капитал. Все большая часть исследователей считает человеческий капитал самым ценным ресурсом современного общества, гораздо более важным, чем природное или накопленное богатство. Уже сейчас во всех странах человеческий (интеллектуальный) капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса и является постоянным объектом инвестирования. Это особенно наглядно видно в развитых странах, где уже произошло осознание, что человек - его интеллектуальный потенциал - высший залог развития общества.

Человеческий капитал выступает главным фактором формирования и развития инновационной экономики, способствующей дальнейшему качественному развитию страны и ее конкурентоспособности. Задача развития человеческого капитала должна формулироваться как ключевая государственная задача модернизации целого ряда современных секторов – образования, культуры, здравоохранения, науки, которые необходимо рассматривать, в первую очередь, как сектора капитализации человеческого потенциала независимого Кыргызстана. В современном обществе человек становится не только целью, но и ресурсом экономического развития.

Социально-экономические преобразования, происходящие в Кыргызстане, не могли не затронуть сферу формирования и использования интеллектуальных способностей людей. Развиваясь в русле общемировых тенденций, кыргызская экономика пытается на рыночной основе создать условия для воспроизводства национального человеческого капитала, способствующего ускорению перехода на инновационную стадию развития страны. Использование основных достижений научной мысли, развивающейся в рамках теории человеческого капитала применительно к современным условиям республики, позволяет оценить реальные последствия рыночных преобразований в области образования, здравоохранения, миграции, доходов и занятости для различных социальных слоев и групп населения, с точки зрения эффективности воспроизводства человеческого капитала.

Прошедший мировой экономический кризис обострил проблемы развития человеческого капитала, выдвинув как первоочередные, задачи снижения безработицы и обеспечения занятости населения. Правительством КР в рамках антикризисной программы намечено решение двух блоков задач: системные меры и оперативные задачи посткризисного развития. По нашему мнению, Программа борьбы с безработицей и обеспечения занятости населения должна стать главным инструментом реализации Национальной стратегии устойчивого развития КР до 2040 года, как программа системного и стратегического выхода из кризиса на основе социальной модернизации республики. Она должна включать в себя все элементы развития человеческого капитала – новую систему среднего и высшего образования, здравоохранения, пенсионную систему и т.д., что поможет привести человеческий капитал КР в соответствие со стандартами 21-века.

Несмотря на то, что проблеме человеческого капитала в экономической литературе уделяется достаточно большое внимание, тем не менее отдельные вопросы развития человеческого капитала: влияние проблемы устаревания знаний и информации на развитие человеческого капитала, измерение уровня и отдачи от вложений в человеческий капитал, то есть определение эффективности его использования, участие человеческого капитала в экономическом развитии общества – исследованы недостаточно. В связи с вышеизложенным, исследование проблем инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике представляется актуальным, имеющим теоретическую и практическую ценность.

Связь темы диссертации с крупными научными программами, основными научно-исследовательскими работами, проводимыми научными учреждениями. Тема диссертации связана с Программами Управления планирования расходования социальной сферы Министерства Финансов Кыргызской Республики и Управления инвестиционной политики Министерства экономики Кыргызской Республики в части разработки рекомендаций по активизации инвестирования в человеческий капитал Кыргызской Республики в условиях формирования инновационной экономики. Были внедрены методические указания по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал страны и проведена комплексная оценка эффективности инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике. А также тема связана с комплексными темами научных исследований КНУ им. Ж. Баласагына по инвестициям.

Разработанность темы исследования. В научной экономической литературе теоретико-методологическим аспектам инвестирования человеческого капитала уделяется большое внимание. Это подтверждается увеличением за последнее десятилетие числа монографических работ, статей, посвященных различным вопросам рассматриваемой проблемы.

Существенный вклад в исследование человеческого капитала и его инвестирования внесли такие зарубежные ученые как Ф. Махлуп, Г. Беккер,

Т. Шульц, Э. Дэнисон, Р. Бакс, Дж. Минцер, Л. Туроу, У. Боуен, И. Бэн-Порет, Дж. Кендрик, М. Фридмен, М. Спенс, Н. Барр, Дж. Вейзи, Б. Вейсброд, В. МакМэгон, С. Боулс, Л. Туроу, К. Эрроу, а также ряд российских ученых-экономистов: Г. Е. Алпатов, И. В. Бушмарин, Е. А. Вильховенко, А. И. Добрынин, Б. М. Генкин, В. А. Гойло, С. А. Дятлов, И. В. Ильинский, Ю. Корчагин, Р. И. Капелюшников, М. М. Критский, С. А. Курганский, Д. В. Нестерова, И. А. Никитина, В. С. Пригарин, Т. О. Разумова, С. Ю. Рошин, К. З. Сабирьянова, Л. Г. Симкина, В. М. Цветаев и др.

Среди ученых-экономистов Кыргызстана, занимающихся научными исследованиями в данной области исследований, следует выделить работы Т. К. Койчуева, Н. Х. Кумсковой, Е. П. Черновой, Г. В. Кумскова, А. А. Саякбаевой, А. А. Асановой, М. В. Лещевой, А. А. Кочербаевой, В. Е. Савина, С. Е. Савиной, Р. Н. Джапаровой, К. И. Исакова, А.А. Адиевой, А. Акматова и др.

Однако в работе данных авторов вопросы теории и практики оценки экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал страны, включая эффективность инвестирования в образование, здравоохранение и сектор культуры и отдыха, не рассматриваются. Единой и целостной концепции развития человеческого капитала, включающей комплекс проблем по вопросам управления человеческими ресурсами и совершенствования человеческого потенциала в совокупности с развитием социального сектора в условиях трансформации практически нет. Кроме того, в республике по проблемам оценки эффективности инвестиций в развитие человеческого капитала в целом, и по его компонентам, в частности, не было фундаментальных исследований и публикаций, что и определило выбор темы, объекта, цели и задачи исследования.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационной работы состоит в разработке механизма эффективного инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике.

Поставленная цель определила решение следующих **задач**:

- рассмотреть сущностные аспекты понятия «человеческий капитал» как экономической категории и выделить его основные составляющие;
- сформулировать основные формы взаимосвязи и взаимовлияния категорий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческие ресурсы»;
- изучить различные факторы, влияющие на формирование человеческого потенциала и составляющие компоненты человеческих ресурсов на макро, и микроуровнях;
- изучить основное содержание категории «инвестиции в человеческий капитал» и понятия «риск инвестирования в человеческий капитал»;
- выявить основные проблемы инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике;

- рассмотреть различные методики зарубежных ученых и предложить наиболее оптимальную методику оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны;
- дать комплексную интегральную оценку эффективности инвестиций в человеческий капитал в Кыргызской Республике для определения проблем и перспектив инвестирования в условиях формирования инновационной экономики;
- разработать механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал страны на основе проведенных расчетов по оценке эффективности инвестирования;
- сформулировать основные приоритеты инвестирования в человеческий капитал с расчетом необходимой суммы инвестиций на одного человека.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- в теоретическом аспекте уточнено и дополнено понятие «человеческий капитал» как экономическая категория, описаны его свойства;
- даны теоретические обоснования и сформулированы основные формы взаимосвязи и взаимовлияния категорий «человеческий капитал», «человеческий потенциал» и «человеческие ресурсы»;
- предложены подходы по определению факторов, влияющих на формирование и реализацию человеческого потенциала;
- уточнено и дополнено теоретическое содержание категории «инвестиции в человеческий капитал»;
- впервые введено понятие «инвестиционный потенциал человеческого капитала» и определены факторы влияющие на него;
- разработана и обоснована новая методика оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны;
- рассчитаны интегральные уровни эффективности инвестиций государства в человеческий капитал страны, включающие оценку эффективности инвестиций в капитал образования, здоровья и культуры;
- разработан механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике;
- определены приоритеты инвестирования в человеческий капитал с расчетом необходимого объема инвестиций на одного человека для формирования инновационной личности в Кыргызстане, отвечающей современным требованиям конкурентоспособной экономики.

Практическая значимость полученных результатов. Основные теоретические положения, аргументации и методологические подходы, выводы и рекомендации по результатам исследования могут быть использованы в дальнейших исследованиях проблем инвестирования человеческого капитала и разработке новой социальной политики.

Результаты диссертационного исследования использованы при:

- внедрении предложенной методики оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал в Министерстве финансов Кыргызской Республики при определении уровня инвестиционной эффективности человеческого капитала в Кыргызстане;
- внедрении предложенной методики оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал в Министерстве экономики Кыргызской Республики при анализе текущего состояния социального сектора страны и определении уровня инвестиционной эффективности в системах образования, здравоохранения, культуры и отдыха.

Теоретические положения и практические предложения диссертации могут быть использованы ВУЗами Кыргызской Республики при разработке учебных курсов по актуальным проблемам управления человеческими ресурсами, оценки человеческого потенциала, развития человеческого капитала и разработке социальной политики страны, а также студентами высших и средних специальных учебных заведений, изучающими проблемы инвестирования в человеческий капитал.

Отдельные выводы и рекомендации диссертационного исследования должны помочь в работе министерствам и ведомствам, областным госадминистрациям и мэриям в оценке эффективности вложенных государственных средств в развитие человеческого капитала в стране, разработке конкретных программ развития сегментов составляющих социальный сектор республики и тем самым сократить неравномерность их развития.

Экономическая значимость полученных результатов. Предложенный механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике может послужить основой при разработке конкретных программ развития сегментов социального сектора республики, что позволит решить проблему неравномерного распределения инвестиций по ним.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту.

дополнено понятие «человеческий капитал» как экономическая категория, описаны его свойства. Оно раскрывает преобладающую роль развития человека в конечной цели затрат на его развитие.

определены взаимосвязь и взаимовлияние категорий «человеческий капитал», «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал», их объединяют инновации. Это позволит сформировать в дальнейшем инновационную личность, одновременно при значительных инвестиционных вложениях;

предложены подходы по определению факторов, влияющих на формирование и реализацию человеческого потенциала, что помогло более точно определить, на чем основывается формирование потенциала человека и становление его как инновационной личности;

уточнено теоретическое содержание категории «инвестиции в человеческий капитал» и дополнены его особенности, что позволяет учитывать все факторы, влияющие на эффективное инвестирование в человеческий

капитал во благо производственного, экономического и социального развития страны;

впервые введено понятие «инвестиционный потенциал человеческого капитала» и определены факторы, влияющие на него. Оно раскрывает все факторы, определяющие инвестиционный спрос и инвестиционное предложение на всех этапах формирования и развития инновационной личности;

разработана и обоснована новая методика оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны. Применение этого метода дает возможность определить насколько эффективны инвестиции вкладываемые из бюджета страны в развитие того или иного компонента человеческого капитала, учитывая охваченность населения образованием, здравоохранением и культурой;

рассчитан комплексный интегральный уровень эффективности инвестирования в человеческий капитал в КР и выявлены проблемы инвестирования в условиях формирования инновационной экономики;

разработан механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике с учетом других источников инвестирования кроме средств госбюджета, который позволит на основе проводимых оценок разрабатывать конкретные программы развития сегментов социального сектора КР. Это в свою очередь решит проблему неравномерного распределения инвестиций по ним;

определены приоритетные направления инвестирования в человеческий капитал, предусматривающие ускоренное развитие человеческого капитала в стране, выделение роли государственных, региональных и муниципальных органов управления в эффективной управленческой политике привлечения и продвижения не только государственных, но и частных инвестиций. Учет необходимого объема инвестиций на одного человека для формирования инновационной личности в Кыргызстане, отвечающей современным требованиям конкурентоспособной экономики будет дополнительно способствовать уменьшению уровня трудовой миграции в стране.

Личный вклад соискателя. Автором разработана методика оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны и выполнен по ней расчет комплексного интегрального уровня эффективности инвестиций из республиканского бюджета (за вычетом капвложений) в развитие человеческого капитала в КР за последние десять лет. Получено авторское свидетельство Кыргызпатента на диссертационную работу как за разработанное новое методическое исследование в области инвестиций в человеческий капитал страны.

Материалы диссертации применяются автором в учебном процессе при разработке и чтении курсов: «Финансы», «Инвестиции и инновации», «Экономика труда и трудовых ресурсов» и др., читаемых автором в Кыргызском национальном университете им. Ж. Баласагына.

Апробация результатов диссертации. Основные положения диссертационной работы рассматривались и докладывались на следующих конференциях:

- Международная научно-практическая конференция «Актуальные проблемы менеджмента в условиях инновационной экономики», Университет «Туран», г. Алматы;
- Кыргызская секция VIII Международного симпозиума РАН и НАН КР, г. Москва;
- Кыргызская секция IX Международного симпозиума, посвященного 90-летию со дня рождения академика В.П. Макеева и 60-летию Национальной академии наук КР, РАН и НАН КР, г. Москва;
- Кыргызская секция X Международного симпозиума, посвященного 70-летию Победы, РАН и НАН КР, г. Москва;
- Юбилейная научно-практическая конференция молодых ученых, КНУ им. Ж. Баласагына, г. Бишкек;
- Международная научно-практическая конференция, посвященная 75-летию академика МЭАЕ и КАЗНАЕН А.А. Нурумова, КазУЭФМТ, г. Астана.

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях. По основным положениям диссертационной работы опубликовано 18 научных статей общим объемом 6,4 п. л., в том числе 7 – в журналах, входящих в базу РИНЦ РФ, 2 – в РИНЦ КР, 9 – в национальных и зарубежных научных изданиях, рекомендованных ВАК КР.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из перечня условных обозначений, введения, четырех глав, выводов, практических рекомендаций, библиографического списка использованной литературы и приложения. Рукопись диссертации включает 306 страниц текста, 48 таблиц, 23 рисунка и 4 приложения. Список использованных источников включает 405 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

В первой главе «Теоретические основы инвестиционного обеспечения развития человеческого капитала» рассмотрены теоретические аспекты понятия «человеческий капитал», его основные формы взаимосвязи и взаимовлияния категориями «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал», а также особенности и теоретическое содержание категории «инвестиции в человеческий капитал» и факторы, влияющие на понятие «инвестиционный потенциал человеческого капитала».

Человеческий капитал является главной движущей силой общества, и что государство, а не только сам индивидуум, должно обращать особое внимание на формирование человеческого капитала. Благодаря теории человеческого капитала, вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем обычные капиталовложения.

Изучив различные подходы к определению человеческого капитала у отдельных ученых-экономистов, на наш взгляд, наиболее полным, раскрывающим содержание человеческого капитала, представляется следующее определение: **человеческий капитал** – это комплекс накопленных и врожденных способностей человека, как образование, навыки, здоровье, просвещенность и другие, которые могут быть использованы во благо производственного, экономического и социального развития страны.

В экономической теории выделяют основную классификацию видов человеческого капитала на основе различий между формами, в которых он воплощается: это живой капитал, неживой капитал и институциональный капитал¹. Также виды «человеческого капитала» экономисты классифицируют по видам затрат, инвестиций в «человеческий капитал». Например, И.В. Ильинский выделяет вследствие этого следующие составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры². Виды человеческого капитала различны, но при разности взглядов на них, на наш взгляд, они едины в одном: **человеческий капитал** - это накопленные затраты на развитие интеллектуальных, физических и творческих способностей и возможностей личности, конечной целью которых является социально-экономическое развитие страны с преобладающей ролью развития человека в нем.

В то же время понятие «человеческий капитал» рассматривается на основе следующих взаимосвязанных признаков:

- 1) человеческий капитал является выражением функционального триединства человека как производителя благ, потребителя благ и многогранно развитой личности;
- 2) человеческий капитал является неотъемлемой составляющей человеческого ресурса и превращенной формой потенциала человека;
- 3) ресурсы и потенциал человека могут превращаться в человеческий капитал в определенных внутренних и внешних условиях [36, с.61].

Основными элементами человеческого потенциала следует назвать интеллектуальный, культурный, физический, инновационный и демографический типы потенциала. Таким образом, **человеческий потенциал** будет определяться как совокупность интеллектуальных, инновационных, духовных, социо-культурных, биолого-физических свойств, способностей и ресурсов отдельной личности, социальной группы или общества в целом, формирующихся под действием внутренних и внешних факторов, определяющих способность носителя данного потенциала выступать в роли субъекта социокультурных изменений, создавать, преобразовывать и внедрять новое знание во всех сферах жизнедеятельности общества.

¹ Дятлов, С.А. Теория человеческого капитала [Рисунок]: учебное пособие / С.А. Дятлов. - СПб.: СПбУЭФ, 1996. – 21 с.

² Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. - СПб.: СПбУЭФ, 1996. – 56 с.

Факторы влияющие на формирование человеческого потенциала могут быть внешними и внутренними. В качестве этапов формирования человеческого потенциала можно принять возрастные периоды человека (см. табл. 1).

На наш взгляд, внутренние факторы связаны с самим человеком, а внешние – зависят от воздействия на человека окружающей среды, причем можно выделить агентов (люди), ответственных за формирование человеческого потенциала и институты (организации), в которых происходит формирование и развитие человеческого потенциала.

При этом экономической составляющей формирования человеческого потенциала являются затраты на человека на всех этапах формирования личности. Сначала это затраты родителей, т.е. семьи, потом это уже личные затраты самого человека на свое переобучение и повышение квалификации и мастерства. Этапы формирования человеческого потенциала, на наш взгляд, целесообразно начать с дошкольного периода (когда начинается формирование личности) и закончить периодом трудовой деятельности человека, когда человеческий потенциал способен превратиться в человеческий капитал. Таким образом, *современный человеческий потенциал* формируется из инновационных личностных качеств человека, в совокупности с внешней средой его взаимодействия.

Также человеческий потенциал обладает стратегическими свойствами и может быть рассмотрен как стратегический элемент человеческих ресурсов в виду того, что он представляет собой потенциальные возможности к развитию и адаптации к изменяющимся условиям. При переходе к инновационной экономике с преобладающей ролью человека в общественном производстве меняется и смысловое наполнение понятия «человеческие ресурсы», происходит сдвиг в сторону интеллектуальных, творческих, креативных способностей человека. Используя такой подход к рассмотрению понятия «человеческие ресурсы», происходит изменение методов управления их развитием, оценки их состояния, развития и эффективности использования³.

Таблица 1 - Факторы формирования и реализации человеческого потенциала

<div>Факторы формирования</div> <div>Этапы формирования</div>	Внутренние факторы	Внешние факторы
---	--------------------	-----------------

³ Борщёва, Н.Л. Развитие методологии управления человеческим капиталом в инновационной экономике [Текст]: Дисс. канд. экон. наук: 08.00.05 / Н.Л. Борщёва. – М., 2016. – 63 с.

Дошкольник	Задатки, наследственность, качества личности	Семья, детский сад
Школьник	Знания, качества личности, мотивация к исследовательской деятельности	Семья, Школа
Студент	Знания, умения, навыки, компетенции, качества личности, мотивация к исследовательской деятельности	Семья, ВУЗ, организации
Работник	Знания, умения, навыки, компетенции, качества личности, мотивация к исследовательской деятельности, самообразование	Организация, потребители, государство
В целом, сформированный современный человеческий потенциал	Креативность, стремление к новизне, инновационное поведение, навыки, знания, умения, саморазвитие, инновационное мышление	Семья, общество, учреждения и организации, потребители, государство

Источник: Составлено автором

Исследование выявило различные подходы к определению человеческих ресурсов у отдельных ученых. Так, одни исследователи под «человеческими ресурсами» понимают воспроизводство человека как главной ценности современного общества, другие – генератор новых технологий в организации. В работе на основе исследования работ посвященных изучению теории развития человеческих ресурсов выполнена сравнительная характеристика определений человеческих ресурсов, представленная в таблице 2.

Таблица 2 – Матрица определения человеческих ресурсов

№	Ученые-экономисты	Определения	Основа
	<i>Зарубежные</i>		
1.	Дженнифер Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Стюарт	Связанные с рабочей деятельностью знания и поведение человека	Знания и поведение
2.	Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт	Важнейшая составляющая деятельности предприятия, интегрирующая материально-технические, финансовые, информационные и природные предпосылки его	Составляющая деятельности предприятия

		функционирования	
3.	М.Р. Сривастова	Основные средства производства и продукт для инвестиций	Средства производства
	<i>Отечественные</i>		
4.	Э.Н. Разнодежина	Совокупность всех способностей и навыков у людей, как реальных, так и потенциальных в общей системе, представленной рынком труда	Способности и навыки
5.	Б.П. Татибеков	Результат трансформации рабочей силы	Трансформация
6.	А.И. Левин	Врожденный, сформированный: в результате инвестиций и накопленный определенный уровень знаний, образования, навыков, способностей, мотиваций, энергии, культурного развития, как конкретного индивида, группы людей, так и общества в целом, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства и чье формирование требует затрат индивида, фирмы и общества.	Уровень социально-культурного развития

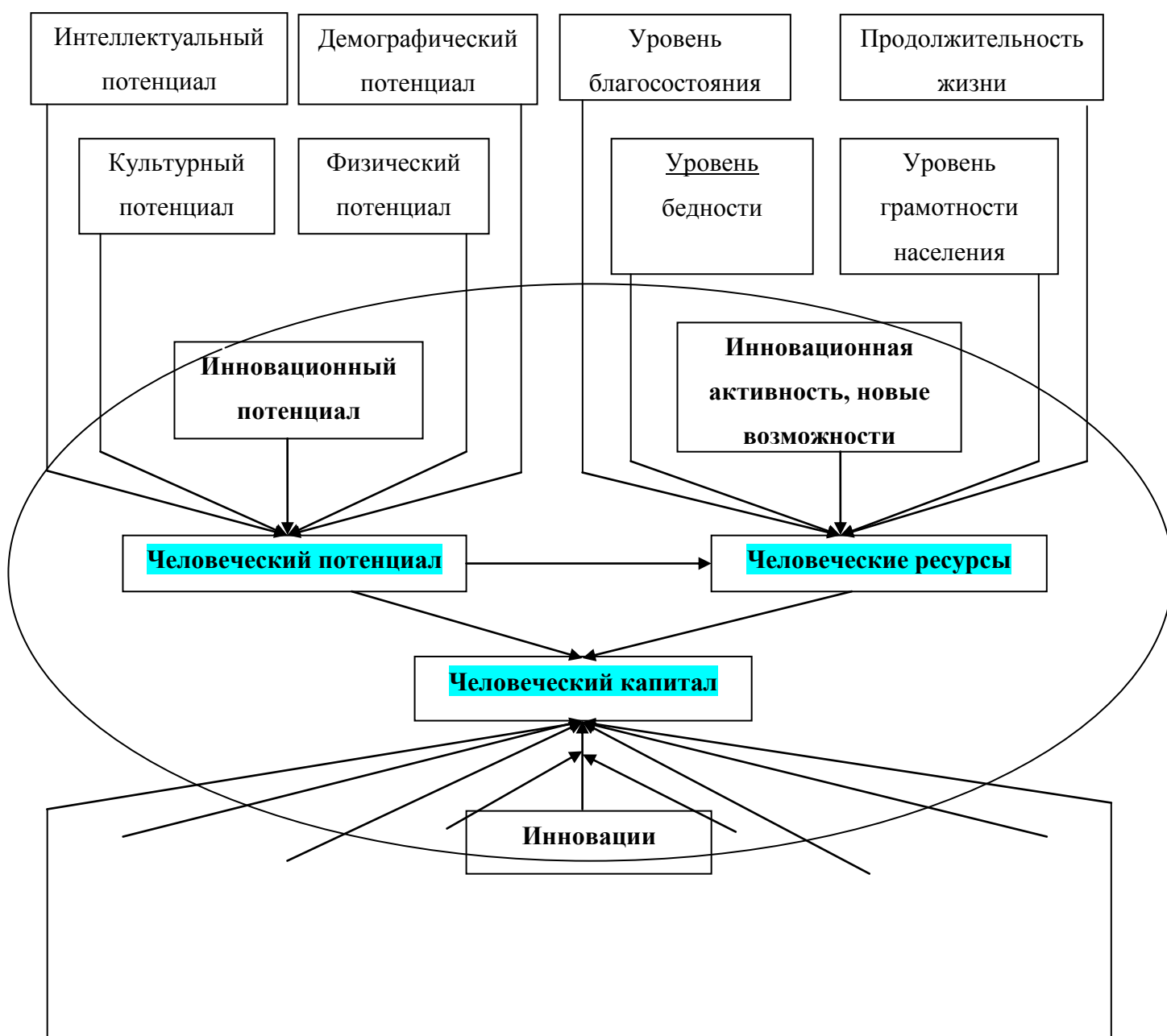
Источник: Составлено автором

Наиболее полно раскрывающим содержание человеческих ресурсов, на наш взгляд, представляется следующее определение: **человеческие ресурсы** – это совокупность всех знаний, способностей и навыков, как конкретного индивида, так и группы людей (работников), которые выступают основным продуктом для инвестиций.

Человеческие ресурсы, по нашему мнению, могут различаться как категория макроэкономическая и микроэкономическая. В первом случае человеческие ресурсы включают в себя не только работоспособное население, но и поколение в возрасте до трудоспособного, представляющего потенциальные человеческие ресурсы, необходимые для производства. На макроуровне, человеческие ресурсы должны включать и поколение пенсионного возраста, высвобожденное из процесса производства, но имеющее накопленный профессиональный капитал, который мог бы включиться в общественное производство и генерировать знания и навыки молодому поколению, что значительно способствовало бы социально-экономическому развитию общества. Расширенная макроэкономическая характеристика содержания категории «человеческие ресурсы» усложняет процесс управления, однако повышает их отдачу.

На микроуровне «человеческие ресурсы» - это персонал компании, привычная формулировка в литературе и деловых документах компаний. Именно при таком методологическом подходе возможна разработка предложений для эффективного управления человеческими ресурсами.

В соответствии с вышеизложенным, автором в диссертации раскрывается связь понятий «человеческий капитал», «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал». Основные составляющие человеческого капитала - это ресурсы и потенциал человека. При определенных условиях человеческие ресурсы и человеческий потенциал превращаются в человеческий капитал. Человеческий капитал берет от человеческого потенциала в свою структуру интеллектуальный, физический, культурный, демографический потенциалы и явные и скрытые способности индивида, т.е. инновационный потенциал, а от человеческих ресурсов – социальную составляющую индивида, определяющейся характером взаимоотношений в общественном производстве. С учетом этого автором предлагается схема, которая включает источники накопления, и отражает взаимовлияние и взаимосвязь понятий: «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» в условиях формирования инновационной экономики (см. рис. 1). Их объединяют **инновации** - это осуществленная, воплощенная в практической деятельности новация, это создание и внедрение нового знания, преобразование результатов научной или научно-технической деятельности.



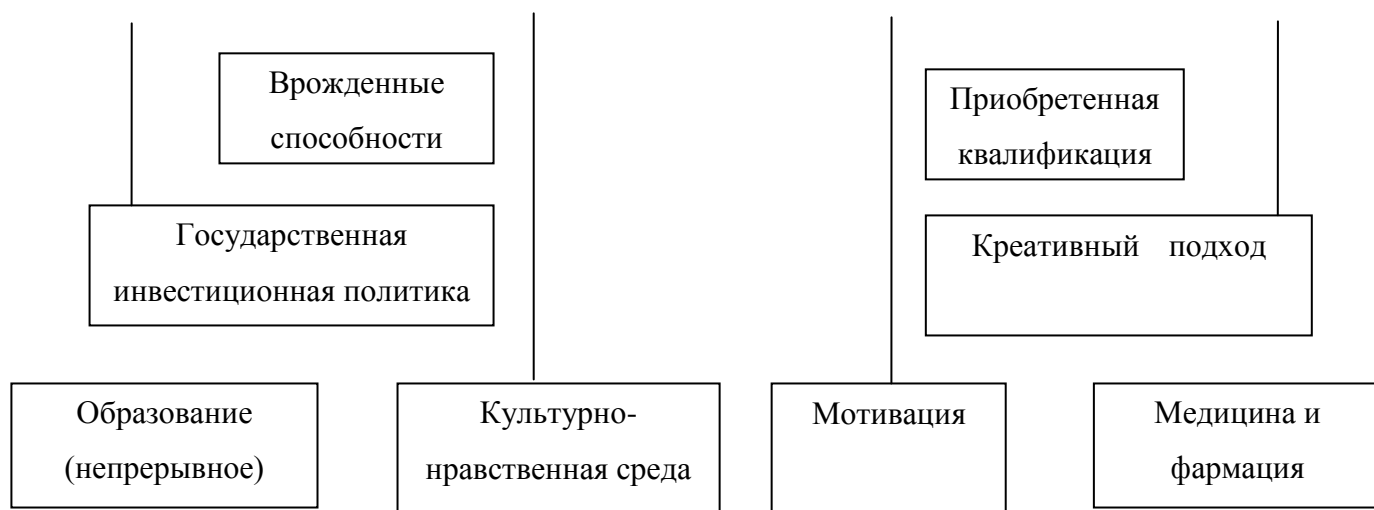


Рисунок 1. Взаимовлияние и взаимосвязь человеческого потенциала, человеческих ресурсов и человеческого капитала

Источник: Составлено автором

Таким образом, в содержание категории **человеческий капитал**, по нашему мнению, входит конечная форма перевоплощения человеческого потенциала и человеческих ресурсов, включающая в себя как инновационные способности человека, так и источники их накопления. При этом при формировании качественно нового человеческого капитала особую роль играют инновационные составляющие человеческого потенциала и человеческих ресурсов. Взаимосвязь этих категорий формирует инновационную личность, одновременно при значительных инвестиционных вложениях.

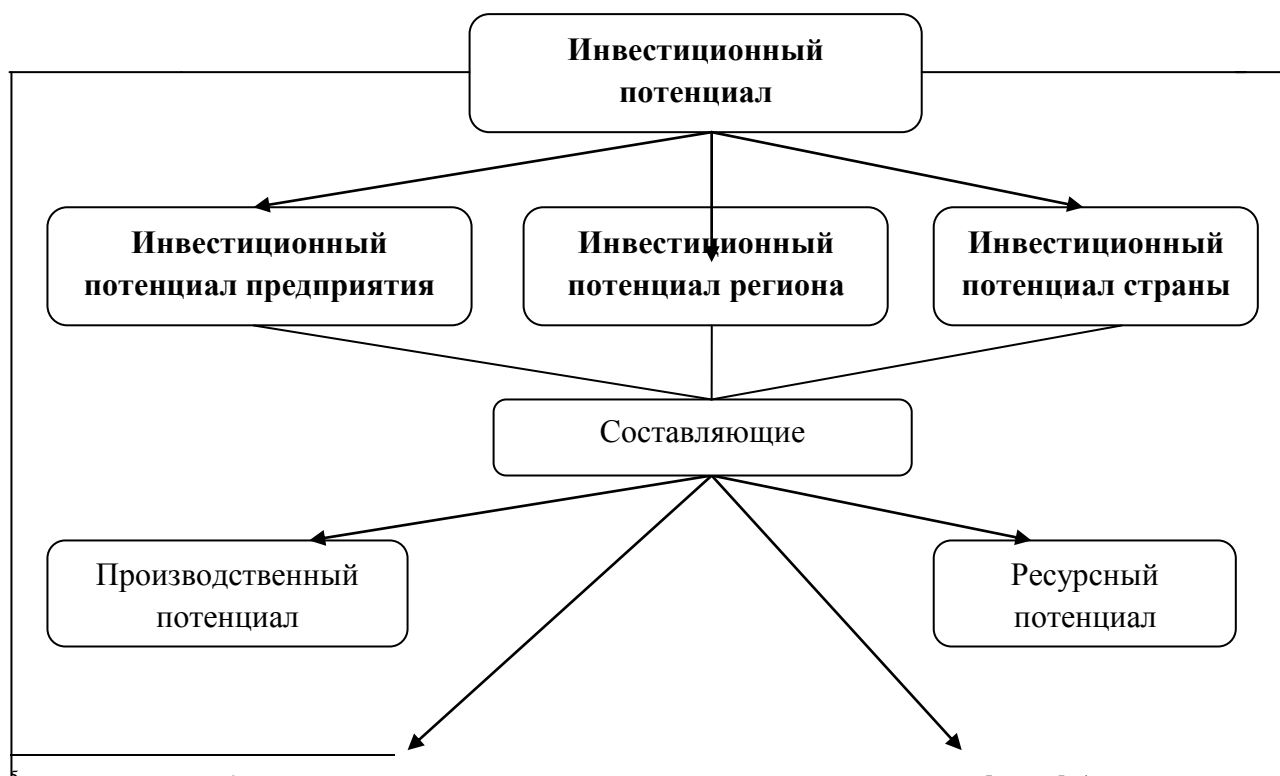
Основным фактором существования и развития человеческого капитала являются инвестиции. С экономической точки зрения, **инвестиции в человеческий капитал** – это затраты, произведенные в социальной сфере в целях будущего увеличения производительности труда и способствующие росту будущих доходов как отдельных носителей капитала, так и общества в целом⁴. К важнейшим видам таких инвестиций относят образование, здравоохранение, подготовку на производстве, миграцию, информационный поиск, рождение и воспитание детей.

Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд *особенностей*, отличающих их от других видов инвестиций. К их числу, на наш взгляд, необходимо добавить *время, усилия и стремления самого человека*. Так как можно бесконечно инвестировать в человека и без его усилия и стремления формировать и развивать свои созидательные способности этот процесс будет

⁴ Плотоаева, Т.Ф. Инвестиции в человеческий капитал [Электронный ресурс] / Т.В. Плотоаева // Клуб руководителей: информационно-аналитический журнал. – М., 2009. – № 5-6. – 51-54 с. – Режим доступа к журн.: www.sphinx-dv.ru/node/1521.

тщетным. И соответственно для развития созидательных способностей у человека уходит определенное время. С учетом такого методологического подхода, нами дается развернутое научное определение «инвестиций в человеческий капитал». В соответствии с вышеизложенным, **инвестиции в человеческий капитал** – это долгосрочное вложение денежных средств, времени и усилий в созидательные способности человека, т. е. на развитие интеллектуальных, физических и творческих способностей и возможностей личности. При этом они могут быть использованы в будущем как во благо самого человека, так и во благо производственного, экономического и социального развития страны.

Анализ инвестиционного потенциала способен предоставить в распоряжение инвестора ценные сведения о потенциальных возможностях инвестирования⁵. Инвестиционный потенциал имеет различные виды, каждому из которых присущи свои характерные черты и особенности. Это инвестиционный потенциал предприятия, инвестиционный потенциал региона и инвестиционный потенциал страны. Всем перечисленным видам инвестиционного потенциала присущи одни и те же схожие составляющие, такие как трудовой потенциал и инновационный потенциал. С учетом этого, на наш взгляд, они могут являться составляющими и инвестиционного потенциала человеческого капитала (см. рис. 2). Также постоянный спрос на инвестиции в развитие созидательных способностей человека порождает постоянное предложение инвестировать в них.



⁵ Глазунов, В.Н. Критерии оценки инвестиционной привлекательности проектов [Текст] / В.Н. Глазунов // Финансы: журнал. – М., 1997. - № 12. – 59 с.

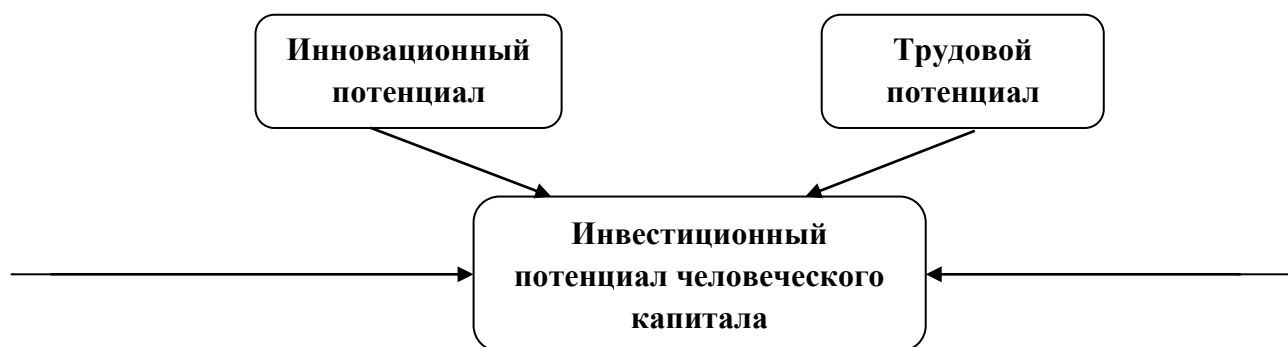


Рисунок 2. Виды инвестиционного потенциала

Источник: Составлено автором

При принятии решения об инвестировании государство, организация или сам индивид должен учитывать инвестиционный потенциал как самого человека, так и человеческого капитала в целом. Следовательно, он должен включать в себя все факторы определяющие инвестиционный спрос и инвестиционное предложение на всех этапах формирования и развития личности. В соответствии с вышеизложенным, нами впервые было введено понятие «*инвестиционный потенциал человеческого капитала*», согласно которому **инвестиционный потенциал человеческого капитала** – это совокупность умственных, физических, культурных, нравственных, творческих и мобильных качеств и способностей человека, предназначенных для накопления, имеющих высокую значимость для привлечения инвестиций и позволяющих получить экономический эффект в будущем (см. рис. 3).

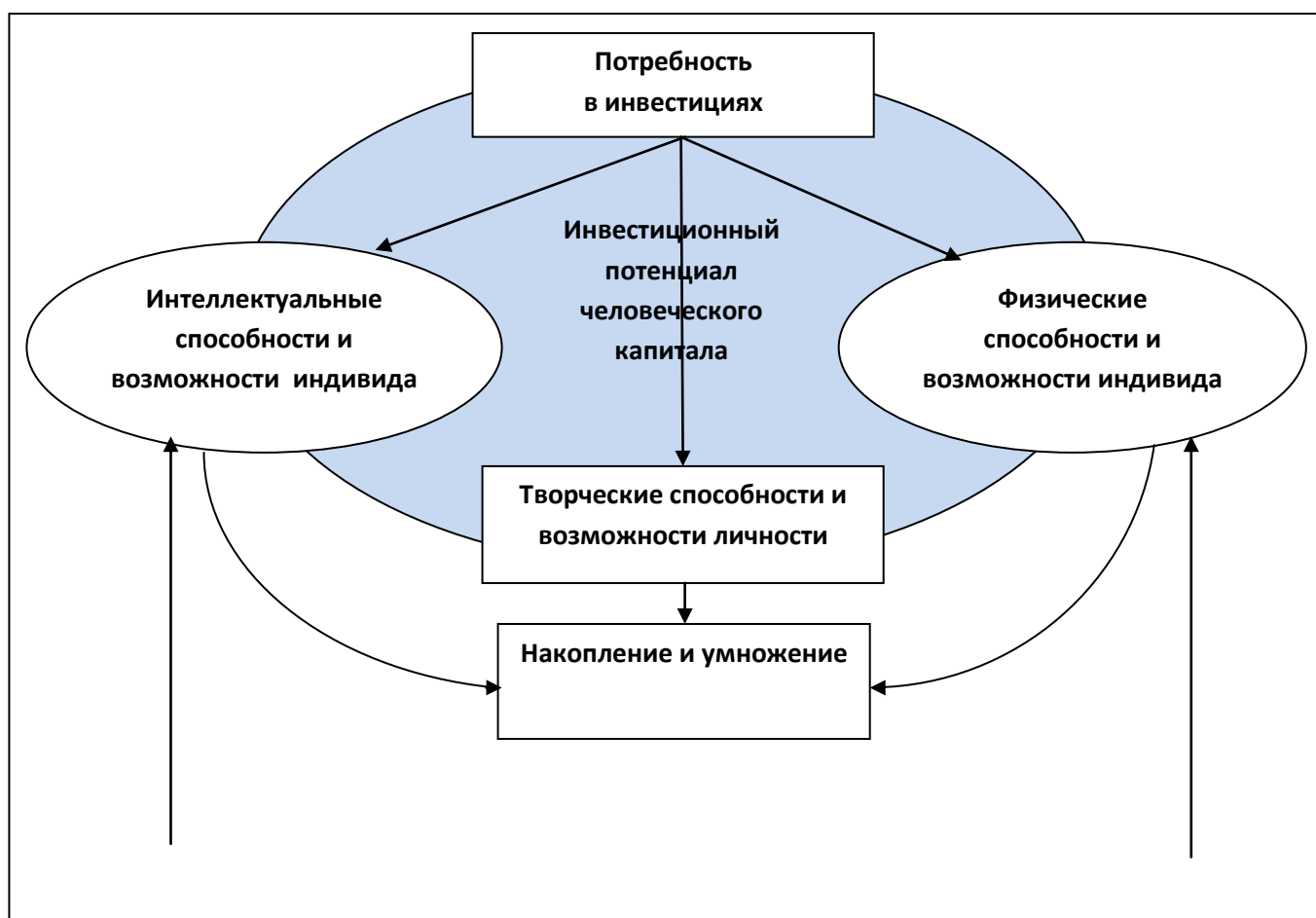




Рисунок 3. Структура инвестиционного потенциала человеческого капитала

Источник: Составлено автором

При этом, экономический эффект может быть получен как на макро,- так и на микро уровне. На макроуровне экономический эффект может быть использован во благо производственного, экономического и социального развития страны. А на микро уровне он предполагает использование эффекта самим индивидом (человеком) при выборе востребованных профессий, хороших условий труда, высокой заработной платы и качественного уровня жизни. К факторам влияющим на инвестиционный потенциал человеческого капитала можно отнести: уровень дохода индивида, организации; физическое состояние индивида; степень образованности индивида; расположенность индивида к получению новых знаний, навыков и опыта; наличие современных образовательных и инновационных технологий; социальная, политическая и экологическая обстановка в стране; объем национального производства; размер доходов, направляемых на накопления и потребления в отдельности; размер прибыли экономических субъектов; уровень ожидаемой прибыли от инвестиций; состояние рынка труда и уровень безработицы в стране.

Эти факторы будут определять уровень инвестиционного потенциала и инвестиционной активности человеческого капитала. Так как исходя из степени реализации инвестиционного потенциала определяется уровень инвестиционной активности, т.е. определяется необходимый объем и темпы роста инвестиций в развитие человеческого капитала в стране.

Во второй главе «Методика исследования оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал» исследованы основное содержание понятия «риск инвестирования в человеческий капитал» с разных точек зрения и методические вопросы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны.

Источниками инвестиций в человеческий капитал являются средства домохозяйств, нераспределенная прибыль организаций, заемные средства банков, средства из бюджета и др. Все перечисленные источники инвестирования подвержены рискам⁶. Помимо инвестиционных рисков,

⁶ Капустина, Н.В. Методология управления развитием организации на основе риск-менеджмента [Текст]: Автореф. дис. д-ра экон. наук: 08.00.05 / Н.В. Капустина. - Ростов-на Дону, 2016. – 44 с.

связанных со сложной структурой и механизмом формирования, накопления, производства и воспроизводства человеческого капитала существуют и риски, связанные с человеческим капиталом, используемым в инновационном процессе.

В процессе управления человеческий капитал может рассматриваться с точки зрения предприятия и с точки зрения отдельного человека, которые являются основными инвесторами в человеческий капитал. Поэтому риск инвестирования в человеческий капитал, *на наш взгляд*, можно рассматривать с двух точек зрения, как: **риск инвестирования в человеческий капитал с точки зрения предприятия** и **риск инвестирования в человеческий капитал с точки зрения человека**.

Для человека, в свою очередь, **риск инвестирования в человеческий капитал** является экономической категорией и связан, прежде всего, с получением ожидаемой окупаемости инвестиций⁷. Невозможность предугадать будущие события приводит к тому, что решение об инвестировании в человеческий капитал принимается в условиях неопределённости. Источником неопределённости является как сам человек, так и его окружение. В результате реальный результат реализованных инвестиций может отличаться от ожидаемого.

В условиях экономики, основанной на знаниях, среди существующих видов риска в управлении персоналом особое внимание следует уделить **рisku инвестирования в человеческий капитал**. Это связано с тем, что конкурентоспособность предприятия могут обеспечить инновационность поведения на рынке, новые технологии, интенсивная исследовательская деятельность. Поскольку ни материальные, ни финансовые, ни любые другие ресурсы не способны генерировать новые знания и идеи, внедрять новые технологии и разработки, то именно человеческий капитал становится для предприятий главным объектом инвестирования.

Благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого капитала, поэтому необходимо проводить продуманную и последовательную политику в области развития человеческих ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал. Ранее этой проблеме в экономической литературе не уделялось достаточного внимания с методической точки зрения. Следовательно, нами предлагается новая **методика интегральной оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны**. Предлагаемый автором методический подход к исследованиям развития человеческого капитала позволит решить вопрос о критерии обоснованности методики оценки эффективности инвестирования человеческого капитала в КР и о достоверности получаемых с ее помощью результатов.

⁷ Шелест, Е.С. К вопросу о риске инвестирования в человеческий капитал [Рисунок] / Е.С. Шелест // Научные труды ДонНТУ. – Киев, 2014. - №4. - 184 с.

Человеческий капитал составляет сумму капитала образования, капитала здоровья и капитала культуры:

$$\text{ЧК} = \text{Кз} + \text{Кк} + \text{Ко}, \quad (1.1)^8$$

Капитал образования (Ко) представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами по поводу формирования, развития и потребления интеллектуальных способностей человека. Интеллектуальные способности - это знания, имеющие потенциальную ценность, то есть идеи и люди, которые их создают. В странах с развитой рыночной экономикой капитал образования находится в прямой зависимости от вознаграждения.

Капитал здоровья (Кз) представляет собой инвестиции в человека, осуществленные с целью формирования, поддержания и совершенствования его здоровья и работоспособности. Это совокупность экономических отношений, возникающих по поводу формирования и совершенствования физических способностей человека. Капитал здоровья является основой для формирования человеческого капитала вообще. Возрастание значимости физического и психологического здоровья человеческих ресурсов, их морально – этических качеств, ценностной ориентации - необходимые условия конкурентоспособности отдельной организации и национальной экономики в целом.

Капитал культуры (Кк) представляет собой инвестиции в человека, осуществляемые с целью формирования свойств высокоинтеллектуальной личности. Чем более сложной является деятельность, выше уровень интеллектуальности и творчества, тем более высокие требования предъявляются к уровню личности, культуре человека. Капитал культуры начинает играть все более значимую роль в структуре человеческого капитала предпринимателей. Как и остальные составные части, человеческий капитал культуры обладает способностью накапливаться в процессе жизнедеятельности человека, самовозрастать и являться источником дополнительного дохода своего носителя.

В связи с тем, что взаимодействие отдельных элементов человеческого капитала имеет нелинейный характер, то оценивается лишь интегральная эффективность инвестиций. Для измерения показателей используются данные государственной статистики либо производные от них. Применяются данные как за истекший последний год, так и за предшествующий год.

Общая или интегральная эффективность инвестиций в человеческий капитал в свою очередь определяется как взвешенная сумма частных

⁸ Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. - СПб.: СПбУЭФ, 1996. – 56 с.

факторных признаков, измеряемых соответствующими показателями. Числовое значение эффективности инвестирования в целом принимается за 100%.

Далее для развития методологии расчета, мы составили **формулу интегральной оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал**, которая является формулой многомерной средней и имеет следующий вид:

$$Z = \frac{\sum_{s=1}^c k_s \frac{x_s}{y_s}}{\sum_{s=1}^c k_s}, \quad (1)$$

где Z - интегральная эффективность инвестиций в человеческий капитал страны;

$s = 1, \dots, c$ – сводимые показатели-составляющие человеческого капитала; c – количество сводимых показателей;

k_s - весовой коэффициент (весовой балл) s -го показателя;

x_s - числовое значение s -го показателя (охват населения);

y_s – числовое значение s -го показателя (инвестиции государства);

$\frac{x_s}{y_s}$ - стандартизованное (нормализованное) числовое значение s -го показателя.

В данных методических рекомендациях для всех показателей

$$\sum_{s=1}^c k_s = c$$

применяются одинаковые весовые коэффициенты в размере 1,0, *т.е.* , равно количеству интегрируемых показателей. В нашем случае интегрируемых показателей 3: система образования, система здравоохранения и сектор культуры. Автором для приведения частных показателей к сопоставимому виду использована процедура стандартизации их значений путем отнесения числового значения каждого показателя охвата или доступа населения к системам образования, здравоохранения и культуры к значению показателей расходов госбюджета КР в эти сектора.

Определение значений весовых коэффициентов является наиболее ответственным элементом расчета. Поэтому для того, чтобы свести к минимуму элемент субъективизма, необходимо ежегодно в Кыргызстане проводить мониторинг финансирования и развития компонентов человеческого капитала. При этом получаемые и в последующем используемые весовые коэффициенты отражают представление о важности тех или иных составляющих показателей.

В третьей главе «Основные экономические аспекты инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике» дана комплексная интегральная оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал в КР, включающая оценку эффективности инвестиций в капитал образования, здоровья и культуры.

Для проведения обзора эффективности инвестирования в человеческий капитал в Кыргызстане необходимо рассчитать интегральные уровни эффективности инвестиций государства в капитал образования, здоровья и культуры.

1. Результаты и рейтинг оценки эффективности инвестиций в капитал образования в КР за 2007-2016 гг., в соответствии с изложенной выше методикой, приведены в таблице 3.

Исходя из анализа проведенных расчетов по оценке эффективности инвестиций в капитал образования за десять лет видно, что наиболее высокий уровень эффективности инвестиций в капитал образования наблюдался в 2011 году (4,3 %). Низкий же уровень эффективности инвестиций по расчетам был присущ 2007 году (3,0 %). В среднем по КР интегральный уровень составил 3,7 % из 100 %, что является само по себе очень низким показателем.

Низкие уровни эффективности инвестиций в капитал образования в КР объясняются низким процентом охвата населения образованием (нехваткой образовательных учреждений или их отдаленностью) и недостаточным финансированием из государственных средств (отсутствием квалифицированных педагогов вследствие низкой заработной платы и недостаточным материально-техническим обеспечением образовательных учреждений).

Таблица 3 – Комплексные (интегральные) уровни эффективности инвестиций в капитал образования в КР за 2007-2016 гг.

Года	Уровень эффективности (100 %)
2007	3,0
2008	3,1
2009	3,2
2010	3,7
2011	4,3
2012	3,9
2013	4,0
2014	3,8
2015	4,2
2016	4,2
В среднем за 10 лет	3,7

Источник: Составлено автором

2. Результаты и рейтинг оценки эффективности инвестиций в капитал здоровья в КР за 2007-2016 гг., в соответствии с изложенной выше методикой, приведены в таблице 4.

Таблица 4 – Комплексные (интегральные) уровни эффективности инвестиций в капитал здоровья в КР за 2007-2016 гг.

Года	Уровень эффективности (100 %)
2007	7,8
2008	8,1
2009	9,4
2010	9,1
2011	9,8
2012	9,5
2013	8,8
2014	8,3
2015	9,2
2016	10
В среднем за 10 лет	9,0

Источник: Составлено автором

Исходя из анализа проведенных расчетов по оценке эффективности инвестиций в капитал здоровья за десять лет видно, что наиболее высокий уровень эффективности инвестиций в капитал здоровья наблюдался в 2016 году (10 %). Низкий же уровень эффективности инвестиций по расчетам был присущ 2007 году (7,8 %). Это показывает абсолютное увеличение показателя за 10 лет. В среднем по КР интегральный уровень составил 9 % из 100 %, что является само по себе очень низким показателем, однако это больше показателя уровня эффективности капитала образования

Низкие уровни эффективности инвестиций в капитал здоровья в КР объясняются недостаточным процентом охвата населения услугами здравоохранения (нехваткой медицинских учреждений или их отдаленностью) и недостаточным финансированием его развития (отсутствием квалифицированных врачей и медперсонала вследствие низкой заработной платы и недостаточным материально-техническим обеспечением медицинских учреждений).

3. Результаты и рейтинг оценки эффективности инвестиций в капитал культуры в КР за 2007-2016 гг., в соответствии с изложенной выше методикой, приведены в таблице 5.

Исходя из анализа проведенных расчетов по оценке эффективности инвестиций в капитал культуры за десять лет видно, что наиболее высокий уровень эффективности инвестиций в капитал культуры и отдыха наблюдался в 2015 году (37,0 %). Низкий же уровень эффективности инвестиций по расчетам был присущ 2008 году (19,2 %). В среднем по КР интегральный уровень составил 27,3 % из 100 %, что является само по себе низким показателем,

однако выше по сравнению с показателями капитала образования и капитала здоровья.

Таблица 5 – Комплексные (интегральные) уровни эффективности инвестиций в капитал культуры в КР за 2007-2016 гг.

Года	Уровень эффективности (100 %)
2007	19,5
2008	19,2
2009	23,7
2010	25,4
2011	22,6
2012	26,1
2013	29,6
2014	33,2
2015	37,0
2016	36,7
В среднем за 10 лет	27,3

Источник: Составлено автором

Низкие уровни эффективности инвестиций в капитал культуры в КР объясняются низким процентом посещения населением объектов культуры и отдыха, несмотря на достаточное их количество, вследствие недостаточного материально-технического оснащения, отсутствия комфортных условий посещения и низким уровнем заработка населения, не позволяющим обеспечить себе качественный отдых, досуг и культурное обогащение.

4. Результаты и рейтинг оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал в КР за 2007-2016 гг., в соответствии с изложенной выше методикой, приведены в таблице 6.

Исходя из анализа проведенных расчетов по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал в КР за 2007-2016 гг. видно, что наиболее высокий уровень эффективности инвестиций в человеческий капитал наблюдался в 2016 году (17,0 %). Низкие же уровни эффективности инвестиций в человеческий капитал по расчетам были присущи 2007 и 2008 годам (10,1 %). В среднем по десяти годам интегральный уровень эффективности инвестиций составил 13,3 %, что является само по себе низким показателем из расчета 100 %.

Уровни эффективности инвестиций по возрастанию наблюдались только по уровням эффективности инвестиций в капитал культуры. В среднем за десять лет интегральный уровень эффективности его инвестирования составил 27,3 %, что больше других показателей.

Таблица 6 – Комплексные (интегральные) уровни эффективности инвестиций в человеческий капитал в КР за 2007-2016 гг.

Года	Уровень эффективности (100 %)
2007	10,1
2008	10,1
2009	12,1
2010	12,7
2011	12,2
2012	13,2
2013	14,1
2014	15,1
2015	16,8
2016	17,0
В среднем за 10 лет	13,3

Источник: Составлено автором

Уровни эффективности инвестиций в здоровье за десять лет также показывают повышение. Если в 2011 году уровень эффективности инвестиций в капитал здоровья составил 9,8 %, то в 2015 году он снизился и составил 9,2 %. Однако в 2016 году уровень эффективности инвестиций в капитал здоровья поднялся и составил 10 %. В среднем за десять лет интегральный уровень эффективности инвестирования в капитал здоровья составил 9,0 %, что является средним показателем между показателями эффективности капитала образования и капитала культуры и отдыха.

Уровни эффективности инвестиций в капитал образования за десять лет показывает обратное, то есть наблюдается их снижение. Если же в 2011 году уровень эффективности инвестиций в капитал образования составлял 4,3 %, то в 2016 году он снизился до 4,2 %. В среднем по десяти годам интегральный уровень эффективности инвестирования в капитал образования составил 3,7 %, что меньше других показателей.

Очень низкие уровни эффективности инвестиций в человеческий капитал в КР объясняются следующими причинами: во-первых, низкий процент охвата населения образованием и здравоохранением, низкий процент посещения населением объектов культуры и отдыха, вследствие нехватки образовательных, медицинских и культурно-развлекательных учреждений в регионах или отдаленности их расположения; во-вторых, недостаточное финансирование из средств госбюджета развития образования, здравоохранения, культурно-развлекательных объектов и социального сектора

страны в целом; в-третьих, отсутствие квалифицированных педагогов, врачей и медперсонала, также работников культуры вследствие низкой заработной платы и отсутствия каких либо перспектив трудовой деятельности в отдаленных регионах и селах страны; в-четвертых, недостаточное материально-техническое оснащение объектов образования и здравоохранения, отсутствие комфортных условий посещения объектов культуры и отдыха; в-пятых, низкий уровень заработка населения, не позволяющий обеспечить себе качественный отдых, досуг и культурное обогащение.

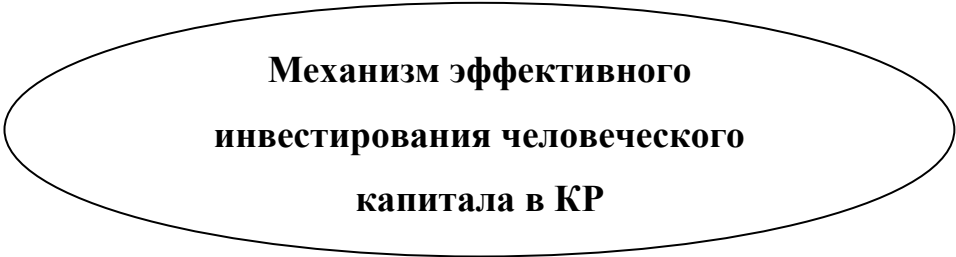
Хотя уровни эффективности инвестиций в человеческий капитал в Кыргызстане за последние 10 лет имеют тенденцию роста, рассчитанные комплексные (интегральные) уровни считаются очень низкими относительно 100 % значения.

В четвертой главе «Стратегия инвестирования в развитие человеческого капитала в Кыргызской Республике» предложен механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике и определены приоритеты инвестирования в человеческий капитал КР в условиях формирования инновационной экономики.

Исследование выявило что, несмотря на высокие показатели охвата и доступа населения страны к услугам образования, здравоохранения и объектов культуры и отдыха, финансирования из средств госбюджета недостаточно. Выполненные расчеты по комплексной оценке эффективности инвестирования человеческого капитала в Кыргызстане в 2007-2016 гг. также подтверждают недостаточность инвестирования из средств госбюджета, что прямо воздействует на уровень развития человеческого капитала в стране. В связи с этим для избежания неэффективного развития человеческого капитала, увеличения миграции, социальной напряженности и «культурного голода» нами предложен **механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал Кыргызской Республики**, учитывающий результаты проведенного исследования (см. рисунок 4).

При привлечении инвестиций его роль будет определяться при:

- увеличении инвестиционного обеспечения (достаточное инвестирование компонентов человеческого капитала, развитие социального сектора);
- осуществлении мероприятий по уменьшению затрат инвестирования (поддерживая приемлемую инфраструктуру, в том числе инвестирование первостепенных задач развития секторов образования, здравоохранения, отдыха и культуры);
- осуществлении эффективной управленческой политики привлечения и продвижения не только государственных, но и частных инвестиций;
- совершенствовании эффективности инвестирования в человеческий капитал в КР.



**Механизм эффективного
инвестирования человеческого
капитала в КР**

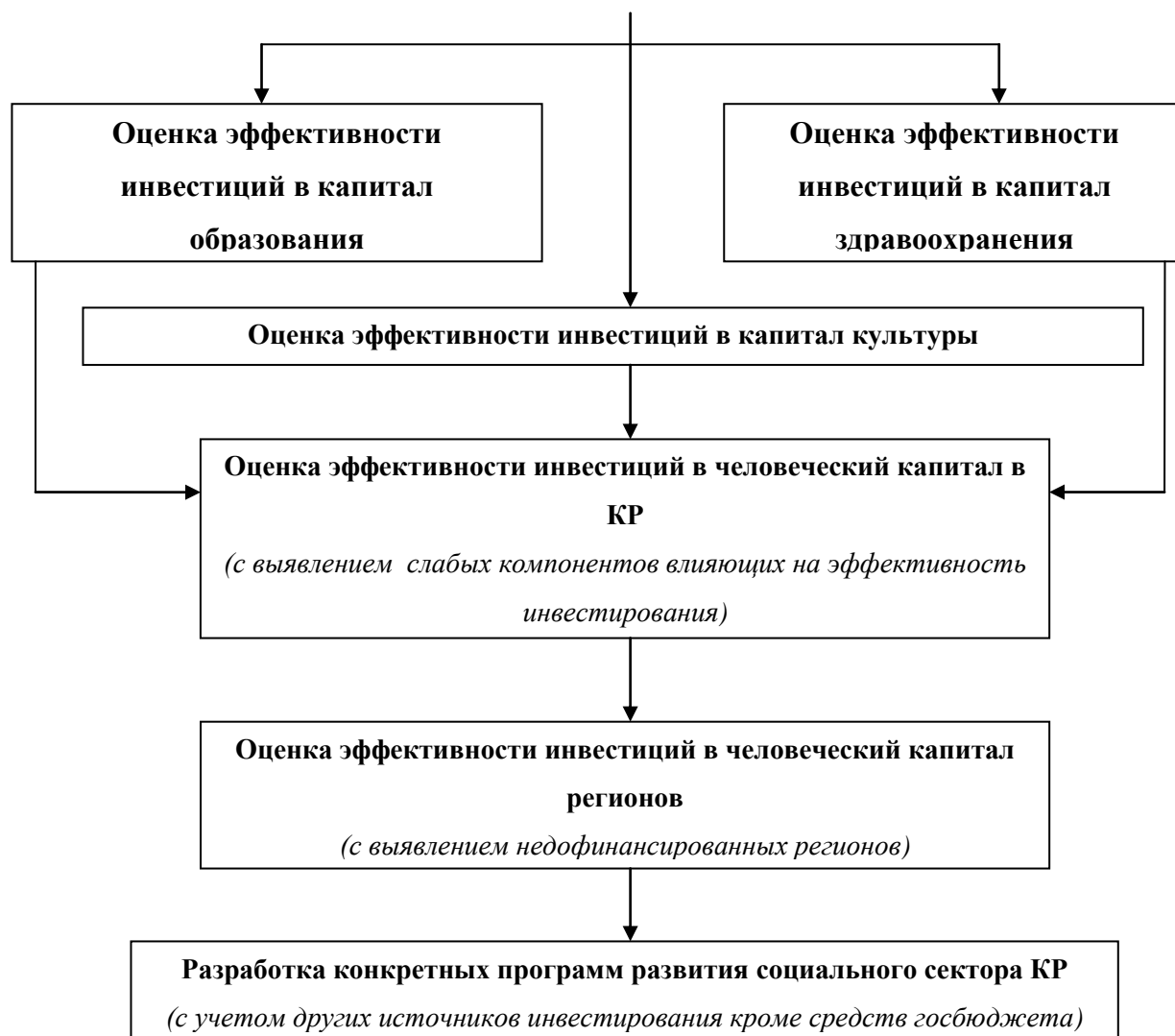


Рисунок 4. Механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал Кыргызской Республики

Источник: Составлено автором

Для сокращения неравномерного развития компонентов человеческого капитала необходимо разрабатывать конкретные программы развития социального сектора по приоритетным направлениям. В этом аспекте немаловажным компонентом механизма эффективного инвестирования в человеческий капитал Кыргызской Республики выступает **оценка эффективности инвестирования каждого компонента человеческого капитала по регионам КР.**

Исследование показало также, что в республике в целом, а также в регионах не определяют уровень эффективности инвестиций в региональный

человеческий капитал. Для активизации инвестиционного процесса, это необходимо прежде всего для выявления недофинансированных регионов, а также для разработки конкретных мероприятий по привлечению в них инвестиций. В связи с этим существенно возросла значимость оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал регионов республики, как дополнительной составляющей механизма активизации инвестирования в человеческий капитал страны. Оно определит недофинансированные регионы, социальный сектор которых нуждаются больше всего в инвестировании.

Для проведения расчетов по оценке эффективности инвестиций в человеческий капитал девяти регионов КР необходимо вести расчеты поэтапно по предложенной нами методике комплексной оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны:

1. Первоначально выявить проблемы развития и инвестирования человеческого капитала в регионах республики.
2. Определить величины охвата и доступа населения к образованию, здравоохранению и объектам культуры за исследуемые периоды в региональном разрезе.
3. Определить расходы из госбюджета на образование, здравоохранение и объекты культуры и отдыха за исследуемые периоды в региональном разрезе.
4. Рассчитать интегральные уровни эффективности инвестиций в человеческий капитал девяти регионов КР.
5. Разработать конкретные региональные программы развития социального сектора КР (с учетом выявленных недофинансированных регионов).

Следует отметить, что *эффективное инвестирование в человеческий капитал* может зависеть от применения вышеизложенной методики комплексной оценки как текущей, так и прогнозной инвестиционной эффективности человеческого капитала. Исходя из проведенных расчетов, необходимо инвестировать в те отрасли социального сектора, которые определены как приоритетные (с учетом других источников инвестирования кроме средств госбюджета). Также, рейтинги имеют две составляющие: для внутреннего и для внешнего пользования.

Рейтинг внутреннего пользования может быть использован Правительством, министерствами и ведомствами для оценки эффективности вложенных государственных средств (без учета капитальных вложений) в развитие человеческого капитала в стране, разработки конкретных программ развития систем составляющих социальный сектор республики и тем самым сократить неравномерность их развития. Кроме того, рейтинг внешнего пользования дает возможность ознакомления с текущей инвестиционной ситуацией в социальном секторе КР, исходя из которой будут инвестироваться проекты по тем направлениям, которые нуждаются в большом притоке капитала, в частности негосударственных инвестиций.

Рассматривая зависимость всех компонентов человеческого капитала друг от друга, приходим к выводу, что нужен систематический подход к

упорядочению инвестиционного процесса в развитии социального сектора КР. Необходимо определить направления или методы активизации инвестирования человеческого капитала в стране, также **завершить проводимые мероприятия по реформированию систем образования, здравоохранения и культуры с целью его совершенствования**. Безусловно, последовательная работа в данном направлении позволит существенно ускорить решение задач по развитию человеческого капитала в Кыргызстане, дать новые ориентиры стратегии государства в части привлечения инвестиций.

Привлечение грантов в рамках Программы государственных инвестиций (ПГИ), программной помощи и бюджетной поддержки на сегодня является одним из приоритетов развития человеческого капитала в стране, т.к. иностранные кредиты/гранты являются катализатором развития всей экономики в целом. Для достижения лучших показателей в будущем, необходимо оставшиеся части эффективности инвестирования компонентов человеческого капитала получить за счет привлечения внешних и негосударственных средств инвестирования, которые должны быть направлены по конкретным программам развития сектора образования, здравоохранения и культуры страны по приоритетным направлениям.

Чтобы определить **сколько инвестиций необходимо для подготовки инновационной личности**, мы попытались подсчитать сумму расходов на человека начиная с младенческого возраста до получения высшего образования и развития созидательных способностей. Инвестором в данном случае выступает его семья (см. табл. 7). Данные мы взяли среднестатистические по городу Бишкек, так как здесь сконцентрирована основная часть учреждений образования, здравоохранения и культуры, и более высокие цены по сравнению с другими городами и регионами Кыргызской Республики. Так как качественный человеческий потенциал складывается из качественных компонентов, которые оцениваются очень дорого.

Таблица 7 – Необходимый объем инвестиций на одного человека для формирования инновационной личности

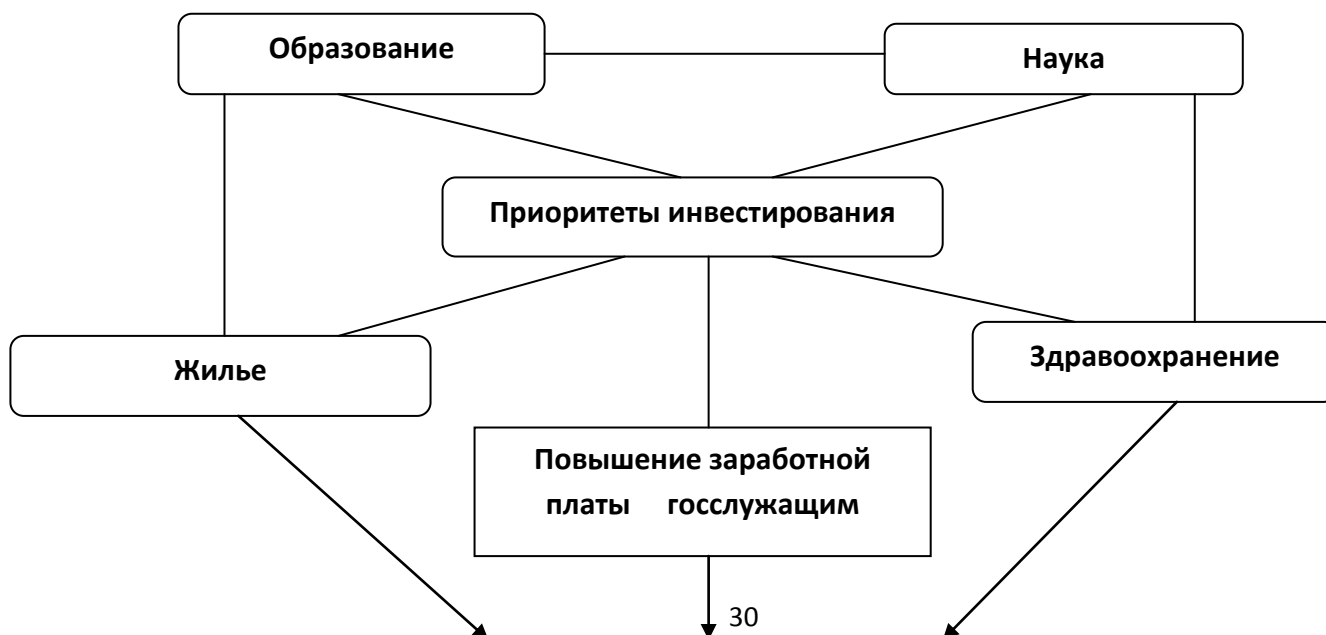
Основные расходы	Возраст	Сумма	в % к итогу
Дошкольные учреждения	С 2х до 7 лет	500 000 сом	17,3
Обучающие книги и игры	С 1 до 7 лет	9 000 сом	0,3
Частные общеобразовательные учреждения (школы)	С 7 до 18 лет	1 650 000 сом	57,1
ВУЗы	С 18 до 24 лет	300 000 сом	10,4
Обучающие курсы (около 10)	С 7 до 24 лет	100 000 сом	2,4
Поддержание физического здоровья и посещение учреждений культуры и отдыха	С момента рождения	380 000 сом	12,5

Итого: (С учетом курса валюты 1\$ на 70 сом)		2 939 000 сом или 42 000 \$ США	100
--	--	---	------------

Источник: Среднестатистические данные по городу Бишкек

Согласно проведенным расчетам для подготовки инновационной личности, отвечающей современным требованиям конкурентоспособной экономики необходимо инвестировать в человека около 42 тыс. долл. США, не учитывая образование за рубежом. Однако эти инвестиции невозможно окупить в условиях кыргызской экономики, поэтому это и порождает массовую ежегодную трудовую миграцию. Эта сумма может варьироваться с учетом инфляции и изменения курсов валют. В соответствии с вышеизложенным, для того чтобы родители могли инвестировать в формирование инновационных личностных качеств своих детей в таком объеме, государство должно создавать благоприятные условия для населения, то есть обеспечить социальным жильем и льготным медицинским обслуживанием, постоянно повышать уровень и качество жизни населения, повышая заработные платы госслужащим. Если исходить из суммы требуемых затрат на одного ребенка (около 12 000 в месяц) и учитывая наличие в семье еще нескольких детей и свои личные расходы, то государство должно выплачивать каждому родителю заработную плату в сумме не менее 25 000 сом в месяц. В 2017 году средняя номинальная заработная плата в Кыргызстане составила чуть более 15 тыс. сом (без учета малых предприятий). Следовательно, ее надо увеличить в 1,6 раза.

Также инновационное развитие экономики невозможно без развития наукоемких отраслей, что и предопределяет необходимость значительного инвестирования государственных расходов в образование и науку. Это все могло бы способствовать уменьшению уровня трудовой миграции в стране (см. рис. 5).



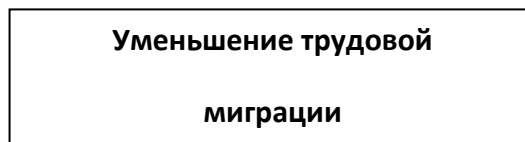


Рисунок 5. Приоритеты инвестирования в человеческий капитал в КР

Источник: Составлено автором

Чтобы человеческий капитал стал фактором социально-экономического развития страны, нужны значительные государственные инвестиции в развитие сферы образования, науки, НИОКР, высоких технологий, культуры - всего того, что обеспечивает научно-технический прогресс, расширение новых технологических укладов, продвижение страны к постиндустриальной экономике. В соответствии с вышеизложенным, для обеспечения международной конкурентоспособности и создания инновационной экономики, по нашему мнению, необходимо значительное инвестирование государственных расходов в человека: его здоровье, образование, жилье, оплату труда, научные исследования и разработки.

Думаем, что на современном этапе направления активизации инвестирования в человеческий капитал страны должны включать следующее:

- активизация инвестирования в капитал образования путем увеличения инвестиций в научные проекты и институты дополнительного образования. Так как для развития наукоемких отраслей в стране необходим высший профессиональный и технический уровень подготовки специалистов;
- активизация инвестирования в капитал здравоохранения путем привлечения инвестиций в строительство государственных медицинских учреждений в отдаленных регионах страны, что увеличит доступ населения к услугам здравоохранения в территориальном аспекте;
- активизация инвестирования в капитал культуры и отдыха путем привлечения инвестиций в объекты культурного обогащения и досуга;
- повышение уровня и качества жизни населения, включающее обеспечение населения доступным жильем.

Это должно дать благоприятное развитие человеческого капитала в стране в целом, и капитала образования, здоровья и культуры в частности.

ВЫВОДЫ

Выполненное исследование проблем инвестирования человеческого капитала позволило сделать следующие выводы и предложения.

1. В экономической теории выделяют основную классификацию видов человеческого капитала на основе различий между формами, в которых он воплощается: это живой капитал, неживой капитал и институциональный капитал. Также виды «человеческого капитала» экономисты классифицируют по видам затрат, инвестиций в «человеческий капитал»: это капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры. Виды человеческого капитала различны, но при разности взглядов на них, на наш взгляд, они едины в одном: **человеческий капитал** - это накопленные затраты на развитие интеллектуальных, физических и творческих способностей и возможностей личности, конечной целью которых является социально-экономическое развитие страны с преобладающей ролью развития человека в нем.

2. Между понятиями «человеческий капитал», «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал» существует взаимосвязь и взаимовлияние. *Основные составляющие человеческого капитала* - это ресурсы и потенциал человека. При определенных условиях человеческие ресурсы и человеческий потенциал превращаются в человеческий капитал. Человеческий капитал берет от человеческого потенциала в свою структуру интеллектуальный, физический, культурный, демографический потенциалы и явные и скрытые способности индивида, т.е. инновационный потенциал, а от человеческих ресурсов – социальную составляющую индивида, определяющейся характером взаимоотношений в общественном производстве. Рост человеческого капитала возможен только при условии высокого уровня развития человеческого потенциала и человеческих ресурсов на микро- уровне (уровень работника), мезо- уровне (уровень организации) и макро- уровне (уровень экономики страны). Их объединяют *инновации* - это осуществленная, воплощенная в практической деятельности новация, это создание и внедрение нового знания, преобразование результатов научной или научно-технической деятельности. При этом при формировании качественно нового человеческого капитала особую роль играют инновационные составляющие человеческого потенциала и человеческих ресурсов. Взаимосвязь этих категорий формирует инновационную личность, одновременно при значительных инвестиционных вложениях.

3. В качестве этапов формирования человеческого потенциала можно принять возрастные периоды человека. Факторы влияющие на формирование человеческого потенциала могут быть внешними и внутренними. Внутренние факторы связаны с самим человеком, а внешние – зависят от воздействия на человека окружающей среды, причем можно выделить агентов (люди), ответственных за формирование человеческого потенциала и институты (организации), в которых происходит формирование и развитие человеческого потенциала. При этом экономической составляющей формирования человеческого потенциала являются затраты на человека на всех этапах формирования личности. Сначала это затраты родителей, т.е. семьи, потом это уже личные затраты самого человека на свое переобучение и повышение

квалификации и мастерства. Таким образом, *современный человеческий потенциал* формируется из инновационных личностных качеств человека, в совокупности с внешней средой его взаимодействия.

4. Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд *особенностей*, отличающих их от других видов инвестиций. К их числу, на наш взгляд, необходимо добавить *время, усилия и стремления самого человека*. Так как можно бесконечно инвестировать в человека и без его усилия и стремления формировать и развивать свои созидательные способности этот процесс будет тщетным. И соответственно для развития созидательных способностей у человека уходит определенное время. Инвестирование в человеческий капитал с целью его всестороннего развития и соответственно увеличения не только индивидуальной доходности, но и роста социальной отдачи происходит на нескольких уровнях: макроуровне, мезоуровне и микроуровне.

5. Постоянный спрос на инвестиции в развитие созидательных способностей человека порождает постоянное предложение инвестировать в них. В связи с этим возникает необходимость введения понятия *«инвестиционный потенциал человеческого капитала»*. Так как, инвестиционный спрос характеризуется высокой степенью подвижности и формируется под действием целого ряда факторов. Исходя из определения инвестиций, конечной целью инвестиционной деятельности для любого инвестора является получение выгоды, прибыли (дохода). Поэтому при принятии решения об инвестировании государство, организация или сам индивид должен учитывать инвестиционный потенциал как самого человека, так и человеческого капитала в целом. Следовательно, он должен включать в себя все факторы определяющие инвестиционный спрос и инвестиционное предложение на всех этапах формирования и развития личности. При этом, экономический эффект может быть получен как на макро-, так и на микро уровне. На макроуровне экономический эффект может быть использован во благо производственного, экономического и социального развития страны. А на микроуровне он предполагает использование эффекта самим индивидом (человеком) при выборе востребованных профессий, хороших условий труда, высокой заработной платы и качественного уровня жизни.

6. К факторам влияющим на инвестиционный потенциал человеческого капитала можно отнести: уровень дохода индивида, организации; физическое состояние индивида; степень образованности индивида; расположенность индивида к получению новых знаний, навыков и опыта; наличие современных образовательных и инновационных технологий; социальная, политическая и экологическая обстановка в стране; объем национального производства; размер доходов, направляемых на накопления и потребления в отдельности; размер прибыли экономических субъектов; уровень ожидаемой прибыли от инвестиций; состояние рынка труда и уровень безработицы в стране.

7. Для оценки текущего и прогнозного состояния развития социального сектора страны, эффективности расходования средств госбюджета на развитие

человеческого капитала в Кыргызстане необходимо определить текущие интегральные уровни эффективности инвестиций в человеческий капитал в целом и отдельно по его компонентам в КР.

8. Для сокращения неравномерного развития компонентов человеческого капитала необходимо разрабатывать конкретные программы развития социального сектора по приоритетным направлениям. В этом аспекте немаловажным компонентом механизма эффективного инвестирования в человеческий капитал Кыргызской Республики выступает оценка эффективности инвестирования каждого компонента человеческого капитала по регионам КР.

9. Для подготовки инновационной личности, отвечающей современным требованиям конкурентоспособной экономики необходимо инвестировать в человека около 40 тыс. долл. США, не учитывая образование за рубежом. Для того чтобы родители могли инвестировать значительные средства в детей, государство должно создавать благоприятные условия для населения, то есть обеспечить социальным жильем и льготным медицинским обслуживанием, постоянно повышать уровень и качество жизни населения, повышая заработные платы госслужащим до 25 000 сом в месяц. Также для инновационного развития экономики государству необходимо инвестировать в образование и науку. Это все могло бы способствовать уменьшению уровня трудовой миграции в стране.

10. Для достижения поставленных целей министерства и ведомства, областные, городские и районные государственные администрации должны усовершенствовать действия по привлечению и продвижению негосударственных и иностранных инвестиций в развитие человеческого капитала в стране.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Применение предложенной нами методики комплексной оценки как текущей, так и прогнозной инвестиционной эффективности человеческого капитала дает возможность определить приоритеты, в которые необходимо инвестировать. Также, может быть применена как для внутреннего государственного, так и внешнего частного пользования.

При привлечении инвестиций ее роль будет определяться в:

- увеличении инвестиционного обеспечения (достаточное инвестирование компонентов человеческого капитала, развитие социального сектора);
- осуществлении мероприятий по уменьшению затрат инвестирования (поддерживая приемлемую инфраструктуру, в том числе инвестирование первоочередных задач развития секторов образования, здравоохранения, отдыха и культуры);

- осуществлении эффективной управленческой политики привлечения и продвижения не только государственных, но и частных инвестиций;
- совершенствовании эффективности инвестирования в человеческий капитал в КР.

Результаты диссертационного исследования могут использоваться:

- в Министерстве финансов Кыргызской Республики при определении уровня инвестиционной эффективности человеческого капитала в Кыргызстане;
- в Министерстве экономики Кыргызской Республики при анализе текущего состояния социального сектора страны и определении уровня инвестиционной эффективности в системах образования, здравоохранения, культуры и отдыха.

Рейтинг внутреннего пользования может быть использован Правительством, министерствами и ведомствами при оценке эффективности вложенных государственных средств (без учета капитальных вложений) в человеческий капитал страны, разработки конкретных программ развития систем составляющих социальный сектор республики и тем самым сократить неравномерность их развития. Кроме того, рейтинг внешнего пользования дает возможность ознакомления с текущей инвестиционной ситуацией в социальном секторе КР, исходя из которой будут инвестироваться проекты по тем направлениям, которые нуждаются в большом притоке капитала, в частности негосударственных инвестиций.

Также нами разработан механизм активизации инвестирования человеческого капитала в стране, применение которого предполагает благоприятное развитие человеческого капитала в стране в целом, и капитала образования, здравоохранения и культуры в частности.

Дальнейшее инвестирование всех составляющих человеческого капитала должно быть направлено по конкретным программам развития секторов образования и здравоохранения, объектов культуры и отдыха по приоритетным направлениям для культурного и интеллектуального обогащения нации, а точнее:

- в научные проекты и институты дополнительного образования. Так как для развития наукоемких отраслей в стране необходим высший профессиональный и технический уровень подготовки специалистов;
- в строительство государственных медицинских учреждений в отдаленных регионах страны, что увеличит доступ населения к услугам здравоохранения в территориальном аспекте;
- в объекты культурного обогащения и досуга населения.

Для достижения всех поставленных целей министерствам и ведомствам, также областным, городским и районным государственным администрациям необходимо решать следующие задачи:

- непрерывное повышение интеллектуального, оздоровительного и культурного потенциалов страны на основе направлений развития социального сектора, сосредоточение усилий на пострезультативных факторах, т.е.:

- продолжить работу по подъему интеллектуального капитала и привлечению внешних источников инвестирования в его развитие,
- продолжить работу по подъему капитала здоровья и привлечению внешних источников инвестирования в его развитие,
- продолжить работу по подъему капитала культуры и привлечению внешних источников инвестирования в его развитие,
- проводить прогнозные (следующего года) оценки эффективности инвестирования в человеческий капитал. Это определило бы слабые показатели-составляющие человеческого капитала, которые необходимо усилить,
- по прошедшему году рассчитывать уровни эффективности инвестирования в человеческий капитал для оценки проделанной работы по развитию человеческого капитала в целом по республике,
- министерствам и ведомствам знакомить с результатами оценки эффективности инвестиций областные, городские и районные государственные администрации и предприятия, для совместной работы - увеличения эффективности инвестирования в человеческий капитал и развития социального сектора страны;
- проведение мероприятий по обеспечению прозрачности и максимизации контрольных процедур в целях исключения государственной коррупции, в частности среди чиновников;
- привлечение и продвижение негосударственных и иностранных инвестиций в приоритетные направления развития социального сектора, определенные как привлекательные для инвестирования;
- создание на основе проведенных расчетов инвестиционные проекты, учитывая инвестирование первостепенных сторон развития компонентов человеческого капитала Кыргызской Республики;
- организовать на ведомственном уровне работу по привлечению/продвижению инвестиций на развитие секторов образования, здравоохранения, культуры и отдыха страны.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:

1. Сулайманова, Б.Ж., Темиров, Н.Ж. Инвестиции в инновационное развитие предприятий легкой промышленности Кыргызской Республики // «Экономика процесстердин глобалдаштыруу контекстинде азыркы коомдун келечектеги өнүгүүсү» эл аралык илимий-практикалык конференциянын материалдарына атайын арналган чыгаруусу // «Экономика жана финансы» илимий-практикалык журналы. - Бишкек, 2011. - №3. - 216 с. – 0,3 п. л.

2. Сулайманова, Б.Ж. Управление развитием человеческого капитала в условиях инновационной экономики / С.А. Турсунова, Б.Ж. Сулайманова // Вестник Туран: сб. науч. тр. - Алматы, 2012. – № 2. - 16 с. – 0,4 п. л.
3. Сулайманова, Б.Ж. Инвестиции в инновационное развитие промышленных предприятий Кыргызской Республики // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы менеджмента в условиях инновационной экономики» // Сборник университета «Туран». - Алматы, 2012. – 75 с. – 0,8 п. л.
4. Сулайманова, Б.Ж. Проблемы развития человеческого капитала как фактора экономического роста Кыргызской Республики / С.А. Турсунова, Б.Ж. Сулайманова // Фундаментальные и прикладные проблемы науки: Материалы VIII Международного симпозиума РАН. - Москва, 2013. - Том 9. – 135 с. – 0,5 п. л.
5. Сулайманова, Б.Ж. Современные механизмы инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала в Кыргызстане // Материалы IX Международного симпозиума РАН «Фундаментальные и прикладные проблемы науки» // Материалы Кыргызской секции. - Москва, 2014. – Том 7. – 181 с. – 0,3 п. л.
6. Сулайманова, Б.Ж. Современные подходы к определению эффективности инвестирования человеческого капитала в Кыргызстане / С.А. Турсунова, Б.Ж. Сулайманова // Фундаментальные и прикладные проблемы науки: Материалы X Международного симпозиума РАН. - Москва, 2015. - Том 3. – 79 с. – 0,4 п. л.
7. Сулайманова, Б.Ж. Современные проблемы инвестирования в человеческий капитал организации // Вестник КНУ им. Ж. Баласагына. - Бишкек, 2015. – спец. выпуск. – 204 с. – 0,3 п. л.
8. Сулайманова, Б.Ж. Направления инвестирования в развитие человеческого капитала // Вестник КНУ им. Ж. Баласагына. - Бишкек, 2015. – спец. выпуск. – 207 с. – 0,3 п. л.
9. Сулайманова, Б.Ж. Влияние социально-экономического развития страны на качество человеческого капитала в Кыргызстане // Материалы международной научно-практической конференции «Экономическая, налоговая и финансово-бюджетная стратегия РК на современном этапе» // сборник КазУЭФМТ. - Астана, 2016. – 604 с. – 0,4 п. л.
10. Сулайманова, Б.Ж. Современные направления развития человеческих ресурсов в условиях инновационной экономики // Республиканский научно-теоретический журнал «Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана». - Бишкек, 2016. - №3. – 103 с. – 0,4 п. л.
11. Сулайманова, Б.Ж. Основные предпосылки инвестирования при формировании человеческого капитала организации // Научно-методический журнал «Проблемы современной науки и образования». - Москва, 2016. - №7 (49). – 89 с. – 0,4 п. л.

12. Сулайманова, Б.Ж. Роль ВУЗов в формировании человеческого капитала в Кыргызстане // Научно-аналитический журнал «Научный обозреватель». - Уфа, 2016. - №4 (64). – 11 с. – 0,3 п. л.
13. Сулайманова, Б.Ж. Инновационное управление человеческими ресурсами в Кыргызстане // Научно-практический журнал «Журнал научных и прикладных исследований». - Уфа, 2016. - №4. – 32 с. – 0,3 п. л.
14. Сулайманова, Б.Ж. Социально-экономические факторы качества человеческого капитала в Кыргызстане // Научно-практический журнал «Журнал научных и прикладных исследований». - Уфа, 2016. - №4. – 37 с. – 0,3 п. л.
15. Сулайманова, Б.Ж. Современная методология оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны // Научно-аналитический журнал «Научная перспектива». Уфа, 2016. - №11 (81). – 10 с. – 0,2 п. л.
16. Сулайманова, Б.Ж. Основные предпосылки создания механизма активизации инвестирования человеческого капитала в Кыргызской Республике // Научно-аналитический журнал «Научная перспектива». Уфа, 2016. - №11 (81). – 12 с. – 0,2 п. л.
17. Сулайманова, Б.Ж. Управление человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики // Научно-практический журнал «Журнал научных и прикладных исследований». Уфа, 2017. - №1. – 17 с. - 0,3 п. л.
18. Сулайманова, Б.Ж. Развитие человеческого капитала стран-членов ЕАЭС и Кыргызстана в условиях экономической интеграции / С.А. Турсунова, Б.Ж. Сулайманова // Вестник АГУП КР. Бишкек, 2017. – Том 23. - 211-215 с. – 0,3 п. л.

08.00.05 – Экономика жана эл чарбасын башкаруу адистиги боюнча
Сулайманова Бактыгуль Женишевна аткарган “Кыргыз
Республикасынын адамзаттык капиталын инвестициялоонун көйгөйлөрү”
аттуу илимий изилдөөгө
РЕЗЮМЕ

Негизги сөздөр: адамзат капиталы, адам ресурстары, адам дарамети, инновациялык дарамет, адамзат капиталын инвестирлөө, адамзат капиталынын инвестициялык дарамети, өлкөнүн адамзат капиталын инвестирлөөнүн эффективдүүлүгү, билим берүү тармагын инвестирлөөнүн эффективдүүлүгү, саламаттык сактоо тармагын инвестирлөөнүн эффективдүүлүгү, маданият жана эс алуу тармагын инвестирлөөнүн эффективдүүлүгү, өлкөдө адамзат капиталын эффективдүү инвестирлөөнүн механизми, адамзат капиталынын өнүгүүсүнүн артыкчылыктары.

Изилдөөнүн объектиси: Кыргыз Республикасындагы адамзат капиталын инвестирлөө.

Изилдөөнүн предмети болуп инновациялык экономиканын калыптануу шарттарында адамзат капиталынын өнүгүүсүн инвестициялык камсыздоо процесстери болуп саналат.

Диссертациялык изилдөөнүн максаты: Кыргыз Республикасындагы адамзат капиталын эффективдүү инвестирлөө механизмин иштеп чыгууда турат.

Изилдөөнүн ыкмалары: экономика-статистикалык, салыштырма жана комплекстик талдоолор, ошондой эле эсептик баа берүү.

Натыйжалар жана алардын жаңылыгы: эмгекте “адамзат капиталы” түшүнүгү такталды жана анын “адам дарамети” жана “адам ресурстары” деген түшүнүктөр менен болгон байланыш аныкталды, адам дараметин түзүү жана ишке ашыруу факторлору аныкталды, “адамзат капиталын инвестирлөө” түшүнүгү изилденди жана өзгөчөлүктөрү толукталды, “адамзат капиталынын инвестициялык дарамети” түшүнүгү киргизилди жана ага таасир эткен факторлор аныкталды, өлкөнүн адамзат капиталын инвестирлөө эффективдүүлүгүн комплекстик баалоо методикасы иштелип чыкты, анын интегралдык деңгээли эсептелди, Кыргызстанда адамзат капиталын эффективдүү инвестирлөө механизми иштелип чыкты, Кыргызстанда инновациялык инсандын калыптанышы үчүн адамды инвестирлөөнүн керектүү көлөмү эсептелди, инновациялык экономиканын калыптануу шарттарында адамзат капиталын инвестирлөөнүн артыкчылыктары негизделди.

Пайдалануу даражасы: иштеп чыккан жоболорду турмушка ашыруу, артыкчылыктуу багыттарда коомдук тармакты өнүктүрүүнүн атайын программаларын иштеп чыгуу менен, адамзат капиталынын компоненттеринин бир калыпта эмес өнүгүүсүн кыскартат.

Колдонуу чөйрөсү: изилдөөнүн негизги жыйынтыктары келечекте Кыргызстандагы адамзат капиталын инвестирлөө эффективдүүлүгүнүн деңгээлин аныктоодо жана өлкөнүн коомдук тармагынын учурдагы абалын талдоодо Кыргыз Республикасынын Каржы министрлиги жана Кыргыз Республикасынын Экономика министрлиги менен колдонулушу мүмкүн.

РЕЗЮМЕ

**диссертации Сулаймановой Бактыгуль Женишевы на тему:
«Проблемы инвестирования в человеческий капитал Кыргызской
Республики» на соискание ученой степени доктора экономических наук
по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным
хозяйством**

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, человеческий потенциал, инновационный потенциал, инвестиции в человеческий капитал, инвестиционный потенциал человеческого капитала, эффективность инвестиций в человеческий капитал страны, эффективность

инвестиций в сектор образования, эффективность инвестиций в сектор здравоохранения, эффективность инвестиций в сектор культуры и отдыха, механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал страны, приоритеты инвестирования в человеческий капитал.

Объект исследования: инвестирование в человеческий капитал в Кыргызской Республике.

Предметом исследования являются процессы инвестиционного обеспечения развития человеческого капитала страны в условиях формирования инновационной экономики.

Цель диссертационной работы состоит в разработке механизма эффективного инвестирования в человеческий капитал в Кыргызской Республике.

Методы исследования: экономико-статистический, сравнительный и комплексный анализы, а также расчетные оценки.

Полученные результаты и их новизна: в работе уточнено понятие «человеческий капитал» и определена его связь с понятиями «человеческий потенциал» и «человеческие ресурсы», определены факторы формирования и реализации человеческого потенциала, исследовано содержание категории «инвестиции в человеческий капитал» с дополнением его особенностей, введено понятие «инвестиционный потенциал человеческого капитала» и определены факторы влияющие на него, разработана методика комплексной оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал страны, рассчитан его интегральный уровень, разработан механизм эффективного инвестирования в человеческий капитал в Кыргызстане, рассчитан необходимый объем инвестиций в человека для формирования инновационной личности в Кыргызстане, обоснованы приоритеты инвестирования в человеческий капитал в условиях формирования инновационной экономики.

Степень использования: внедрение в практику разработанных положений позволит сократить неравномерность развития компонентов человеческого капитала путем разработки конкретных программ развития социального сектора по приоритетным направлениям.

Область применения: основные результаты исследования могут использоваться в дальнейшем при определении уровня инвестиционной эффективности человеческого капитала в Кыргызстане и анализе текущего состояния социального сектора страны в Министерстве финансов Кыргызской Республики и Министерстве экономики Кыргызской Республики.

RESUME

Sulaimanova Baktygul Zhenishevna

Problems of investment in human capital of the Kyrgyz Republic

08.00.05 – Economy and management of national economy

Key words: human capital, human resources, human potential, innovation potential, investment in human capital, investment potential of human capital, efficiency of investment in human capital of the country, efficiency of investment in the education sector, efficiency of investment in the health sector, efficiency investments in the sector of culture and recreation, mechanism of effective investment in the human capital of the country, priorities for the development of human capital.

Object of research: investment in human capital in the Kyrgyz Republic.

The research is into the processes of investing for the development of the country's human capital in the conditions of the formation of an innovative economy.

The objective of the dissertation paper is to develop a mechanism for effective investment in human capital in the Kyrgyz Republic.

Research methods: economic-statistical, comparative and complex analysis and calculated evaluation.

The received results and their novelty: in the paper term "human capital" is clarified and its connection with the concepts "human potential" and "human resources" is defined, the factors of formation and realization of human potential are determined, the content of the category "investments in human capital" with addition of its features is investigated, introduced the concept of "investment potential of human capital" and identified the factors that affect it, developed a methodology for a comprehensive assessment of the effectiveness of investment in the human capital of the country, its integral level is calculated, the mechanism of effective investment in human capital in Kyrgyzstan was developed, the necessary volume of investments into a person for the formation of an innovative person in Kyrgyzstan is calculated, the priorities of investing in human capital in the conditions of the formation of an innovative economy are substantiated.

Extent of use: introducing developed regulations into practice will reduce the uneven development of the human capital components by developing specific programs for the development of the social sector in priority areas.

Application area: the main results of the research can be used in the future in determining the level of human capital investment efficiency in Kyrgyzstan and analysis of the current state of the country's social sector in the Ministry of Finance of the Kyrgyz Republic and the Ministry of Economy of the Kyrgyz Republic.