

## ВАЖНОСТЬ И ИЗМЕРЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА Алиев Т.Г.

*Алиев Тейюб Гани оглы - кандидат экономических наук, доцент  
кафедра экономика промышленности;  
Азербайджанский государственный университет нефти и промышленности. ПЮЛ  
г. Баку. Азербайджанская Республика*

**Аннотация:** в статье отмечается, что, человеческий капитал представляет собой нематериальный актив, способный повышать или поддерживать производительность, инновации и трудоустройство. Он может быть увеличен или может уменьшиться, или стать излишним. Он формируется посредством различных влияний и источников, включая организованную учебную деятельность в форме образования и обучения. Знания, навыки, компетенции и другие атрибуты по-разному сочетаются в зависимости от личности и контекста использования. В статье также отмечается, что степень, в которой различные типы условий поощряют создание и использование человеческого капитала, во многом зависит от особенностей каждой страны, таких как способ организации образования и обучения и внутренний спрос на навыки. Поэтому при реализации мер по развитию человеческого капитала необходимо учитывать социально-экономические условия и возможности, существующие в стране.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, важность, обучение, формирование, измерение.

## IMPORTANCE AND MEASUREMENT OF HUMAN CAPITAL Aliev T.G.

*Aliyev Teyyub Gani - Phd, Associate professor  
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ECONOMICS;  
AZERBAIJAN STATE UNIVERSITY OF OIL AND INDUSTRY. PLE  
BAKU, REPUBLIC OF AZERBAIJAN*

**Abstract:** the article notes that human capital is an intangible asset that can enhance or maintain productivity, innovation, and employment. It can be increased or decreased or become redundant. It is formed through various influences and sources, including organized learning activities in the form of education and training. Knowledge, skills, competencies, and other attributes are combined differently depending on the individual and the context of use. The article also notes that the extent to which different types of conditions encourage the creation and use of human capital depends largely on the characteristics of each country, such as the way education and training are organized and the domestic demand for skills. Therefore, when implementing measures to develop human capital, it is necessary to take into account the socio-economic conditions and opportunities existing in the country.

**Keywords:** human capital, importance, training, formation, measurement.

УДК 331.5

Опыт последних лет показывает, что инвестиции в человеческий капитал лежат в основе стратегий, направленных на содействие экономическому процветанию, более полной занятости и социальной сплоченности в стране. Отдельные лица, организации и страны все больше осознают, что высокий уровень знаний, навыков и компетентности имеет решающее значение для их будущей безопасности и успеха.

Соглашение по этим принципам усилило политические и социальные ожидания в отношении достижения далеко идущих социальных и экономических целей посредством больших инвестиций в человеческий капитал. Эти общие ожидания, скорее всего, не будут выполнены, если конкретные инвестиции в человеческий капитал не будут хорошо разработаны для достижения желаемых целей. Это требует хорошего понимания природы человеческого капитала, его роли в содействии индивидуальному, социальному и экономическому благополучию и эффективности различных мер, направленных на увеличение его предложения.

В настоящее время эти аспекты не полностью поняты, как с точки зрения анализа вовлеченных взаимосвязей, так и с точки зрения измерения формирования человеческого капитала, запаса и прибыли.

За последние годы растет признание важности инвестиций в человеческий капитал посредством непрерывного обучения, но такие инвестиции будут продуктивными только в том случае, если они хорошо поняты и, следовательно, хорошо соответствуют своим целям.

Такое понимание необходимо для разработки полезных мер. Стало очевидным, что упрощенные прокси для формирования человеческого капитала, такие как годы начального обучения, сами по себе не адекватно измеряют создание необходимых навыков и компетенций, и что только более широкое определение может дать подсказки о том, где больше всего нужны инвестиции.

Концепция человеческого капитала известна в экономике по крайней мере последние пятьдесят лет, некоторые прослеживают ее происхождение от работ Адама Смита в 18 веке. Считаем, что полезно различать различные формы «капитала», используемые в экономической деятельности, в частности, физический и человеческий. Важным средством оптимизации стоимости каждой из них является понимание взаимодействия различных форм капитала в сложных производственных функциях. Из этого следует, что меры должны в идеале быть в состоянии описать количество, качество и использование человеческого капитала, а также изменения с течением времени.

Человеческий капитал можно определить по-разному, но, по нашему мнению, уместно использовать это понятие в следующем смысле: «Человеческий капитал - это совокупность знаний, навыков, компетенций и других характеристик людей, связанных с экономической деятельностью».

Это определение в некотором смысле широко определяет человеческие качества - не только уровень образования человека, но и то, насколько продуктивно он может использовать широкий спектр навыков. В то же время это сужает определение, ссылаясь только на качества, которые приносят выгоду посредством экономической деятельности. Он признает качества, которые способствуют улучшению здоровья, поскольку они имеют экономические или социальные побочные эффекты, такие как государственные расходы на здравоохранение, но не признает внутренние личные преимущества здоровья как отдачу от инвестиций в человеческий капитал. Другими словами, он рассматривает ценность инвестиций в человеческий капитал для производства, а не для прямого потребления. Подчеркивание решающей роли человеческого капитала в экономике ни в коем случае не означает, что все формы обучения должны быть направлены на достижение экономических целей. «Экономический» здесь охватывает все виды деятельности, которые прямо или косвенно создают богатство или доход. Такие виды деятельности осуществляются в основном в организациях и через отдельных лиц на оплачиваемой работе, но также распространяются на нерыночные виды деятельности, которые поддерживают отдельных лиц и занятость, например, через добровольную, общественную и домашнюю работу.

Таким образом, человеческий капитал представляет собой нематериальный актив, способный повышать или поддерживать производительность, инновации и трудоустройство. Он может быть увеличен или может уменьшиться, или стать излишним. Он формируется посредством различных влияний и источников, включая организованную учебную деятельность в форме образования и обучения. Знания, навыки, компетенции и другие атрибуты по-разному сочетаются в зависимости от личности и контекста использования.

Любая стратегия по улучшению человеческого капитала должна признавать влияние социальных условий, в которых он создается и используется: школы, организации, рынки труда, сообщества, национальные институты и культуры. Однако сам человеческий капитал остается индивидуальной характеристикой. Его не следует путать с социальным капиталом, который относится к аспектам социальной жизни — существованию сетей, норм и отношений, — которые позволяют людям действовать вместе, создавать синергию и строить партнерства. Джеймс С. Коулман показал, как социальный капитал может влиять на способность приобретать человеческий капитал, например, когда сильные сообщества улучшают обучение в школе. Социальный капитал также задает контекст, в котором может развиваться человеческий капитал [2].

Для определения и измерения множества различных атрибутов, составляющих человеческий капитал, необходимо сосредоточиться непосредственно на том, что именно люди приносят в работу и экономическую деятельность. Отношение к командной работе, энтузиазм, мотивация и открытость новым идеям по крайней мере так же важны в этом отношении, как и «когнитивные» способности, напрямую связанные со знаниями.

Хотя человеческий капитал, как он определен здесь, должен влиять на экономическую или социальную деятельность, он может быть создан посредством эпизодов обучения, которые не связаны исключительно с работой по мотивации, и которые также приносят личные выгоды. Например, изучение другого языка все чаще представляет собой создание человеческого капитала. Один и тот же образовательный курс будет считаться «профессиональным» одним человеком и «непрофессиональным» другим. Различение обучения, которое люди получают как потребление и как инвестиции, таким образом, сложно в теории и невозможно на практике.

Более того, достижение экономических целей образования может быть в целом поддерживающим его социальные и демократические цели, а также в некоторой степени культурные и личные цели. Развитие навыков исследования и решения проблем, а также мотивация и способность учиться и переучиваться имеют отношение ко всем им, независимо от того, в какой области они применяются. В то время как

человеческий капитал подразумевает фокус на экономической сфере, различия между политикой и практикой по увеличению такого капитала и теми, которые направлены на другие цели, могут быть незначительными.

Меры «человеческого капитала», основанные на количестве завершенных лет и уровнях образования, а также на доходе, получаемом от более высоких заработков тех, у кого больше образования, далеки от достаточных в отношении широкого определения человеческих навыков и других характеристик:

- озабоченность количественными мерами участия, особенно в формальном образовании, пренебрегает обучением, знаниями и навыками как таковыми – какие знания и навыки продвигать, при каких условиях. Это жизненно важные вопросы политики в отношении человеческого капитала;

- узкий фокус на законченном образовании и связанных с ним квалификациях отодвигает на второй план вопрос обесценивания человеческого капитала, поскольку предполагается, что квалификации обеспечивают постоянный рост. Устаревание теперь является основным фактором – отсюда и политика. Цель состоит в том, чтобы сделать обучение пожизненным занятием. Стратегии для их достижения плохо информированы, поскольку они черпают информацию только из первоначальных источников образования, где она наиболее распространена. Измерение и количественная оценка инвестиций отдельных лиц, организаций и правительств в поддержание или дальнейшее развитие первоначального человеческого капитала важны;

- рамки, которые фокусируются на индивидууме как на основной единице анализа, преуменьшают роль организаций и их использования человеческих ресурсов. Понимание использования, а также потенциала человеческого капитала должно учитывать способность и готовность фирм и других органов стать «обучающимися организациями».

Для получения более прямых показателей человеческого капитала необходимо собирать информацию как о людях, так и об условиях. Для людей необходимо эмпирическое разъяснение знаний, навыков, компетенций и других атрибутов, которые повышают производительность, инновации и трудоустройство в различных ситуациях, связанных с занятостью. Это подразумевает большую международную исследовательскую повестку дня. Необходимы показатели не только запасов в любой момент времени, но и темпов роста и амортизации с течением времени. Такие показатели должны быть разработаны для определения организационных и экономических условий, в которых человеческий капитал, скорее всего, будет наращиваться или теряться.

Учитывая широкое определение человеческого капитала, жизненные условия, имеющие отношение к его созданию, также разнообразны:

- формальное образование (на разных уровнях – раннее детство, обязательное школьное образование, последующее профессиональное или общее образование, высшее образование, образование для взрослых и т. д.);

- неформальное обучение на предприятии и обучение на государственном рынке труда;

- опыт, приобретенный в трудовой жизни в различных типах организаций и посредством определенных видов деятельности, таких как НИОКР (уровень навыков, используемых на работе, может оказывать одно из самых сильных влияний на формирование чистого человеческого капитала);

- большой объем соответствующего обучения, которое происходит в более неформальной среде, например, в сетях интересов, семьях и сообществах. Обучение и подготовка к обучению, которые развиваются в семье и в условиях ухода за детьми младшего возраста, обеспечивают важную основу для будущего приобретения человеческого капитала. Обучение дома может потенциально обогащаться по мере расширения доступа к медиа и информационным сетям. Неформальная среда становится все более важной по мере того, как страны переходят к разнообразным, индивидуализированным формам обучения.

Степень, в которой различные типы условий поощряют создание и использование человеческого капитала, во многом зависит от особенностей каждой страны, таких как способ организации образования и обучения и внутренний спрос на навыки. Последнее связано со структурой промышленности: например, странам, которые специализируются на средне-высокотехнологичных отраслях, потребуется иное распределение человеческого капитала, чем тем, где промышленность поляризована между высокими и низкими технологиями. Другие соответствующие факторы включают мобильность работников между фирмами и внутри фирм, а также степень, в которой международная миграция создает отток или приток инновационного персонала.

Меры, основанные на этих параметрах, должны учитывать, в частности, следующие измерения:

- роль каждого в производстве человеческого капитала, количественно и качественно;

- меры эффективности каждого, связывающие различные параметры с соображениями стоимости;

- меры доступа и справедливости;

- инвестиции, которые в настоящее время производятся в этих различных параметрах, и кем;

- отдача от инвестиций в человеческий капитал в этих различных параметрах и для кого. Понятие «отдача», должно включать как экономическую, так и социальную отдачу.

Анализ и измерение человеческого капитала, таким образом, не сводится к предложению какой-либо простой единичной меры. Речь идет о построении новых пониманий и типологий, подкрепленных показателями, которые учитывают его многогранную, динамическую природу. Такие понимания должны относиться к опыту людей как с течением времени, так и в различных условиях: «на протяжении всей жизни», а также «на протяжении всей жизни».

#### *Список литературы / References*

1. *Ireneusz Miciula*. The Measurement of Human Capital Methods [https://www.researchgate.net/publication/312185664\\_The\\_Measurement\\_of\\_Human\\_Capital\\_Methods](https://www.researchgate.net/publication/312185664_The_Measurement_of_Human_Capital_Methods)
2. *James S. Coleman*. Foundations of Social Theory. Belknap Press of Harvard University Press, 1990. 993 страниц. [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://books.google.az/books/about/Foundations\\_of\\_Social\\_Theory.html?id=XgC2AAAAIAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.az/books/about/Foundations_of_Social_Theory.html?id=XgC2AAAAIAAJ&redir_esc=y)
3. *Leen Sawalha*. Measuring Human Capital: Why and How to Measure. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://atmanco.com/resources/blog/measuring-human-capita>