



ИСАБЕКОВ Б.Т.
МУХАМБЕТОВА Л.К.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

УЧЕБНИК

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ИСАБЕКОВ Б.Н.
МУХАМБЕТОВА Л. К.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

Учебник

Астана – 2019

УДК 330
ББК 65.011.я73
И 85

Рецензенты:

Токсанова.А – д.э.н., профессор Казахского университета экономики, финансов и международной торговли

Егембердиева С.М. – д.э.н., профессор Евразийского Национального университета им.Л.Гумилева

Исабеков Б.Н, д.э.н., профессор ЕНУ им. Л.Н.Гумилева

Мухамбетова Ляззат Кайратовна, к.э.н., доцент КазУЭФМТ

И Человеческий капитал. Учебник.- Астана, 2019.- 499 с.

ISBN 978-601-06-3902-7

В учебнике рассмотрены теория и практика управления человеческим капиталом в условиях инновационного развития региона и проблемы организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом, оценка его конкурентоспособности в условиях инновационного развития регионов.

В процессе работы обобщены теоретико-методологические разработки и выводы отечественных и зарубежных исследователей по проблемам формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Проанализированы методы оценки человеческого капитала; разработана методика комплексной оценки конкурентоспособности человеческого капитала; систематизированы факторы формирования конкурентоспособности человеческого капитала; предложены показатели оценки фонда здоровья; проведена оценка эффективности управления человеческим капиталом; разработан организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом региона.

Учебнике предназначено для научных работников, студентов, магистрантов, докторантов, преподавателей вузов, аналитиков, менеджеров и управленцев.

Утверждено Ученым Советом Евразийского Национального Университета имени Л.Н.Гумилева

УДК 330
ББК 65.011.я73
И 85

ISBN978-601-06-3902-7

© Исабеков Б.Н., Мухамбетова Л.К., 2019



ИСАБЕК БАУРЖАН ТҮРКІСТАНИ

Ученый, педагог и почетный гражданин
ИСАБЕКОВ БАУРЖАН НАРЗУЛЛАЕВИЧ
63 года в возрасте пророка

После того как появляется к жизни, каждый человек выбирает свой путь. Вступая на одну из многих дорог ведущих к будущему, идет навстречу своей судьбе. Не каждому под силу преодолеть не только одну тропу, но и покорить несколько перепутей.

Вы держите в руках книгу, чьим автором является именинник 63 летнего юбилея, Исабеков Бауржан Нарзуллаевич, который исполняет эту тяжелую работу с большой ответственностью.

Жизненный путь Бауржана Нарзуллаевича – это пересечение многих глав, смелого человека и трудолюбивого ученого, мудрого учителя и авторитетного лидера.

В частности, эту жизнь можно разделить на следующие проспекты:

Перспектив здоровомыслия – это олицетворение всего жизненного пути, человеческих качеств и способностей Бауржана Нарзуллаевича. Этот путь начался в Туркестане 1 января 1957 года в обычной рабочей семье. Бауржан, получив образование, начал свою карьеру в возрасте 17 лет, устроившись бетонщиком в строительно-монтажное управление, затем поднявшись до главного технолога завода, обратил свой взор на сферу высшего образования. Бауржан создал сложную, захватывающую, уникальную историю, благодаря своим знаниям, полученным в КазПТИ им. Ленина и в бизнес-школе «Iskra» в Токио, Япония. В его жизни были великие победы и печали, счастливые моменты и несчастья. Перейдя в сферу образования, он в 24 года перешел из ассистента до уровня профессора. Далее он занимался организационной и управленческой деятельностью, но не уходил далеко от науки. Опыт работы в различных областях, непрерывное самосовершенствование, хорошие люди вокруг него сформировали его как мудрую личность. У Бауржана есть страсть к жизни, выдержка, спокойствие и трудолюбие, а также простота и остроумие.

Этот долгий путь Бауржана Нарзуллаевича, его внутренней силы, справедливости, и человечности может стать полной основой для проспекта здоровомыслия.

Перспектив науки – здесь можно увидеть и качества, и способности Бауржана. В 1991 году по специальности 05.00.01 защитил кандидатскую диссертацию по технике – «Проблемы определения напряженно-деформированного состояния металла при штамповки с кручением», а в 2003 году по специальности 08.00.05 докторскую диссертацию по экономике «Индустриалды-инновациялық қызметтің негізінде кәсіпкерліктің қалыптасу және даму проблемалары».

С самого первого дня вступления в науку, опираясь на тяжелый труд, усердие и знания, Бауржан сделал большой вклад в мировую науку. Как доказательство этого, можно подчеркнуть его работы, которые будут еще кладезью богатств для многих поколений. Б.Н.Исабеков является автором более 200 научных статей, в том числе 2

статей с высоким импакт-фактором. Его монографий и учебников достаточно для построения отдельной научной сферы: Промышленная политика предпринимательство (2001 г.); Кәсіпкерлікті қолдау және дамыту механизмдері (2002 г.); Қазақстанда аралас экономика кезіндегі индустриалдық-инновациялық саясат және кәсіпкерлік: мәселелер, концепциялар, шешімдер (2004 г.); Кәсіпкерлік құрылымдардың бизнес-жоспарын жасау процесінің методологиялық негіздері (2005 г.); Өндіріс саласындағы инновация және кәсіпкерліктің даму мәселелері (2006 г.). Кәсіпкерлікті өркендетудің индустриалды-инновациялық негіздері (2008 г.). Қазақстан Республикасында кәсіпкерліктің инновациялық түрлерін жетілдірудің нарықтық механизмдері (2009 г.). «Ғылым мен білім беруді дамытудың индустриалды инновациялық негіздері» (2010 г.); Индустриалды-инновациялық даму басымдықтары (2011 г.); Парасатты экономика: дағдарыс және серпіліс (2013 г.). Инновации и предпринимательство 1-бөлім (2014 г.); Аутсорсинг, аутстафинг, аутплейсмент (2014 г.); Инновации и предпринимательства (2016 г.); Человеческий капитал (2017 г.).

В дополнение к этим работам Бауыржан вносит непосредственный вклад в науку через исследовательские проекты. Он является научным руководителем проектов гранта Министерства науки и образования: «Научное обоснование основных направлений индустриально-технологического развития Казахстана и обеспечение модернизации реального сектора экономики» (объемом в 5.0 млн.тенге, 2010 г.), «Научное обоснование совершенствования механизмов развития инноваций и предпринимательства в сфере производства» (объемом в 20.0 млн.тенге, 2012 г.); Индустриалды-инновациялық дамудың негізінде адами факторды қалыптастырудың ғылыми тетіктерін жетілдіру (объемом 21,0 млн тенге, 2015-2017 гг.).

2012 – 2013 г. на V-VI Астанинских экономических форумах научные работы Бауыржана Нарзуллаевича попали в лучшую пятидесятку. А в 2014 году был удостоен почетными грамотами на VII Астанинском экономическом форуме, II Всемирной антикризисной конференции и по виртуальному проекту на международной информационно – коммуникативной площадке G-Global. 26-29 августа 2014 года участвовал на четырех дневном международном саммите экономистов, организованный департаментом социальной политики и экономического развития ООН по вопросам экономики и социальных проблем в конференц – центре имени королевы Елизаветы II в городе Лондон (Великобритания). А также участвовал прошедшем в Сингапуре «Africa Singapore Business Forum 2014» бизнес-форуме.

Перспектива настоящего профессионала. Образовательная деятельность Бауыржана показывает его вклад в систему образования и развития государства, а также, является большим примером для остальных. С 1980 по 1991 года занимал должности ассистента, старшего преподавателя, младшего научного сотрудника, научного сотрудника, а также, старшего научного сотрудника в казахском политехническом институте имени В.И.Ленина.

В период с 1991 по 2001 года, занимал должность советника и начальника комитета имущества при министерстве экономики и промышленности Республики

Казахстан. С сентября 2001 года занимал должность доцента, профессора и заведующего кафедры Международного казахско – турецкого университета имени Х.А. Яссави, а с 2010 года продолжает деятельность заведующим кафедры менеджмент и профессором в Евразийском Национальном университете имени Л.Н.Гумилева.

Бауыржан Исабеков являлся менеджером японской компании «Iskra» и немецкой фирмы «sket». А также будучи в длительных командировках в таких странах как США, Германия, Финляндия и тд. работал с инновационными проблемами в отрасли промышленности.

На прямую участвовал в проектировании таких национальных программ как «Металлургия», «Кабель», «Государственная поддержка и развитие предпринимательства в Казахстане», «Становление и развитие национальной инновационной системы», «Создание духовного, культурного и туристического центра Туркестана».

Молодежь может перенять у Бауыржана неоценимый жизненный опыт. Помимо качеств конструктивного японского менеджмента, он обладает природным образовательным талантом. Многие молодые ученые считают его серьезным но добрым руководителем, а его коллеги уважают его за характер и тягу, а также за приверженность к доброте. По каким бы волнам не бродил Бауыржан, он всегда останется высококвалифицированным специалистом. Этот проспект продвигает свои истинные способности, качества, знания и опыт.

Перспектива гражданина – путь не только сына семьи, но и сына человечества. Можно с гордостью сказать, что Бауыржан тоже пришел на этот путь. Доказательством этого является множество наград, полученные не только за научные труды но и за вклад в будущее страны.

Исабеков Б.Н. в 2007 году был награжден нагрудным знаком министерства образования и науки РК «Почетный работник образования Республики Казахстан» за вклад в развитие теоретических исследований в области инноваций и предпринимательства а также за вклад в сферу образования и молодежи, на Астанинском экономическом форуме 2016 года был удостоен почетной грамотой, также в этом году был награжден нагрудным знаком министерства образования и науки «За заслуги в развитии науки Республики Казахстан».

Кроме того, с легкой наставнической руки Бауыржана, его ученики достигли необычайных высот в своих сферах. Что еще раз доказывает его ум и компетентность.

Необычайный вклад Бауыржана Нарзуллаевича Исабекова в науку и в воспитание молодых ученых можно оценить в бесконечность. К 60-летию Бауыржана желаю процветания в работе, достижения поставленных целей, а самое главное желаю бесконечную сингулярность всех перспектив которые объединялись им в течении 60 лет.

А.А. САТЫБАЛДИН,
академик Национальной научной академии РК,
доктор экономических наук, профессор

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	10
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	16
1.1 Теоретические концепции человеческого капитала и их эволюция.....	16
1.2 Сущность и характерные особенности человеческого капитала в системе современных экономических отношений.....	26
1.3 Методологические подходы к изучению человеческого капитала и его структурных элементов.....	38
ГЛАВА 2. ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В РАМКАХ ПОСТРОЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ.....	52
2.1 Структурное содержание человеческого капитала как системообразующего фактора индустриально-инновационного развития.....	52
2.2 Классификация видов человеческого капитала и их сравнительная характеристика.....	62
2.3 Оценка условий и факторов формирования конкурентоспособного человеческого капитала в Казахстане.....	76
ГЛАВА 3. ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В КОНТЕКСТЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	106
3.1 Методологические подходы к оценке состояния человеческого капитала на микро-, мезо- и макроуровнях.....	106
3.2 Механизмы инвестирования в человеческий капитал на различных уровнях управления на основе ресурсного подхода.....	119
3.3 Методы оценки эффективности инвестирования в индивидуальный, корпоративный и национальный человеческий капитал.....	148
ГЛАВА 4. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ НАЦИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ИНДУСТРИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА	156
4.1 Экономическое содержание и функциональные особенности рынка труда	156
4.2 Сегментация рынка труда и структура человеческих ресурсов в современных условиях	169

4.3	Состояние и тенденции развития отечественного рынка труда	186
ГЛАВА 5. МЕТОДОЛОГИЯ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА ОСНОВЕ МНОГОУРОВНЕГО ПОДХОДА		201
5.1	Модели использования и управления человеческими ресурсами инновационно-ориентированных компаний	201
5.2	Методические подходы к измерению и оценке эффективности использования человеческого капитала	210
5.3	Показатели эффективности использования национального, регионального и корпоративного человеческого капитала	220
ГЛАВА 6. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ МЕХАНИЗМОВ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В НАЦИОНАЛЬНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ		247
6.1	Оценка эффективности инвестирования в образование как важнейшей составляющей формирующегося человеческого капитала	247
6.2	Механизм управления человеческим капиталом на основе программ профессионального образования и профориентационной среды	269
6.3	Основные направления многоканального инвестирования в человеческий капитал Республики Казахстан	295
ГЛАВА 7. АНАЛИЗ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА		312
7.1	Методы оценки человеческого капитала	312
7.2	Показатели оценки человеческого капитала	318
ГЛАВА 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЕ		325
8.1	Факторы формирования и обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала	325
8.2	Комплексная оценка конкурентоспособности человеческого капитала, применимая к различным уровням экономики	320
ГЛАВА 9. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА		337
9.1	Методические аспекты региональной системы инновационного развития на основе человеческого капитала	337
9.2	Оценка эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона	339
9.3	Организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом региона	343

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	345
ОПРЕДЕЛЕНИЯ.....	369
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	370
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	373
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	397

ВВЕДЕНИЕ

К настоящему времени концепция труда как фактора производства трансформировалась в концепцию человеческого капитала, преобразующего все факторы производства в направлении инновационного развития экономики. Постулат о том, что человеческий капитал определяет траекторию инновационного развития экономики, осознается и принимается на сегодняшний день теоретиками, хозяйственниками-практиками, представителями государственных структур во всем мире.

Развитие ведущих стран мира привело к формированию постиндустриальной, а затем и новой экономики -экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, экономики интеллектуального труда, науки, новейших технологий и технологического венчурного бизнеса. Основу этой экономики составляет накопленный человеческий капитал, являющийся главной доминантой социально-экономического развития современного общества.

Изменение роли человеческого капитала, расширение его структуры и функций, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития и функционирования современного общества привело к необходимости формирования новой парадигмы развития. В рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве и в совокупном производительном капитале.

На основе теории и практики человеческого капитала формируется и совершенствуется успешная концепция развития Соединенных Штатов Америки (США) и ведущих европейских стран. Так, некогда отставшая от других стран Швеция благодаря теории человеческого капитала модернизировала свою экономику и в 2000–х годах вернула лидерские позиции в мировой экономике. Финляндия за исторически короткий срок сумела перейти от преимущественно сырьевой экономики к экономике инновационной.

Очевидно, что успехи развитых стран в завоевании мировых рынков, выпуске конкурентоспособной наукоемкой продукции связаны в первую очередь с наличием человеческого капитала высокого качества. Например, в настоящее время более 50% экономически активных граждан развитых стран заняты умственным трудом, в Америке их свыше двух третей, а в развивающихся странах - менее одной трети. По расчетам Всемирного банка, в составе национального богатства США основные производственные фонды составляют всего 19%, природные ресурсы - 5%, человеческий капитал - 76%. В Западной Европе основные фонды равны 23%, природные ресурсы - 3%, человеческий капитал - 74%.

Теория человеческого капитала как самостоятельный объект исследования возникла в 60-70 годы XX века. Развернувшаяся научно-техническая революция стимулировала революционные для того времени теоретические взгляды, определяющие экономическую характеристику человека.

Исследования таких известных зарубежных ученых как Г.Беккер, Дж.Кендрик, Л.Мизес, Дж.Минцер, Дж.Псахаропулос, Л.Туроу, Т.Шульц заложили основу теории человеческого капитала. Девяностые годы прошлого столетия и начало нового

века стали периодом активных исследований в области человеческого капитала среди отечественных и зарубежных ученых.

Одной из актуальных проблем экономики Республики Казахстан является формирование и обеспечение высокого уровня ее конкурентоспособности путем формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Национальная конкурентоспособность выступает инструментом в борьбе за место в мировой хозяйственной системе. Вопрос повышения конкурентоспособности экономики республики является ключевым в разработке Стратегии «Казахстан-2050», Стратегии-2030, Стратегического плана развития РК до 2020 года и других программах, направленных на модернизацию экономики. Успешная модернизация экономики республики предопределяется достижениями в формировании человеческого капитала как основного фактора повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Национальная конкурентоспособность является основополагающей объективной мерой уровня качества жизни и благосостояния нации, которые, в свою очередь, оказывают существенное влияние на имидж страны. По результатам рейтинга привлекательности брендов нации компания BrandFinance провела оценку национальных брендов в финансовом выражении, предположив, что она составляет определенную долю в валовом внутреннем продукте (ВВП) страны (от 2% до 10%). Эксперты BrandFinance оценили бренд «Казахстан» в 87 млрд. долл. США. При расчете стоимости казахстанского бренда в денежном выражении оценивались такие факторы как экономические, демографические и политические, включая инвестиционные показатели, туристическую привлекательность, динамику экономического роста, производство, потребление и экспорт национальных товаров и услуг, человеческий капитал и другие параметры.

Одним из основных показателей, определяющих место и имидж страны в мировом таблице о рангах является Глобальный индекс конкурентоспособности (ГИК). Показатели стран – лидеров данного рейтинга могут служить пороговыми значениями для определения места страны на мировом рынке. За последние пять лет первенство в рейтинге удерживает Швейцария, за ней следуют Сингапур и Финляндия, отличающиеся высоким уровнем инноваций и сильной институциональной средой. Казахстан занял 50-е место из 144 стран, что является наилучшей позицией начиная с 2005 года. Из 119 индикаторов, Казахстан обладает конкурентными преимуществами по 29-и индикаторам. Преимуществами страны являются гибкий и эффективный рынок труда и стабильная макроэкономическая среда.

В отчете о глобальной конкурентоспособности 2016–2017 годов отмечается, что главными вызовами для РК являются сферы здравоохранения и начального образования (97 место), конкурентоспособность компаний (94), а также инновационный потенциал (84). Ряд барьеров, препятствующих ведению бизнеса, также напрямую связаны с человеческим капиталом. В первую очередь это уровень коррупции, низкая квалификация работников, неэффективная государственная бюрократия и низкий уровень здоровья нации.

В то время как индустриально-инновационное развитие страны подразумевает высокие качественные параметры работников. Естественно, чем выше качество специалиста, тем больше вероятность успешного освоения им сложных технологий и

технического оборудования. На данный момент уровень профессионализма казахстанских работников далеко не адекватен современным научным и техническим достижениям, что значительно затрудняет подъем экономики, тормозит инновационные процессы. Отдельные отрасли, к примеру, машиностроение, металлообработка и другие, в процессе начавшейся модернизации, обновления основного капитала столкнулись с острой нехваткой высококвалифицированных специалистов, которых национальный рынок труда пока еще представить не может. Вместе с тем, следует учитывать и влияние трансформационных процессов в 1990-е годы на формирование человеческого капитала, сопровождавшееся депопуляцией населения, потеря которого как в количественном, так и в качественном выражении, стала фактически угрозой национальной безопасности государства.

Конкурентные преимущества национальной экономики, связанные с дешевой рабочей силой, которая, тем не менее, имеет высокий образовательный уровень, во многом утрачены. Кроме того, значительно снизился инженерный потенциал страны; отмечается «утечка умов» из государства. С каждым годом становится меньше так называемых «синих воротничков» и квалифицированных рабочих. С одной стороны, наблюдается острая потребность бизнеса в специалистах и большое количество вакансий, а с другой стороны, имеется большая масса людей, которые по разным причинам не являются такими специалистами и не готовы ими становиться.

Невысокое качество подготовки специалистов обусловлено низким уровнем финансирования сферы образования и науки, а также узким кругом его источников, нехваткой квалифицированных кадров, отрывом системы подготовки кадров от реальной практики, ограниченностью мотивации труда педагогов и профессорско-преподавательского состава (ППС) высших учебных заведений (ВУЗ), низким уровнем интеграции науки, производства и образования, недостаточным участием работодателей в формировании содержания образовательных программ, неэффективным использованием имеющегося научного потенциала и др.

При этом следует помнить, что современный человеческий капитал представляет собой интенсивный производительный и социальный фактор развития и жизнедеятельности субъекта, который неразрывно связан с человеком, с его интеллектом и менталитетом. Он формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство.

В развитых странах государственные расходы на высшее образование составляют до 2,6% к ВВП (США, Южная Корея). В то время как в Казахстане этот показатель не превышает 0,2%. Низкий уровень финансирования сферы образования обусловил недостаточное развитие материально-технической базы организаций образования, информатизации и внедрения современных технологий, снижение мотивации труда преподавателей, учителей и научных работников. В структуре доходов ВУЗов 80% составляет оплата за обучение. Тогда как источниками доходов ВУЗов европейских стран выступают средства общественных фондов, филантропические и донорские пожертвования, научные исследования для бизнес-структур и другие негосударственные источники. К примеру, в ВУЗах Великобритании плата за обучение

составляет 15–25% из общего бюджета, 6% - научные исследования для бизнеса и других структур, 3% - средства Европейского Союза (ЕС) и общественных фондов, 5% - филантропические и донорские пожертвования за счет оплаты обучения, 4% - доходы от платных услуг, остальная же часть - государственные средства и другие негосударственные источники.

Серьезным препятствием в формировании человеческого капитала выступает низкая мотивация труда, характерная для сферы образования и науки Казахстана. При этом одним из демотивирующих факторов является оплата труда, которая резко различается по сферам экономической деятельности, отраслям промышленности и профессиям. Например, по сферам экономической деятельности такое различие составляет 6,5 раза, отраслям промышленности - 8,4 раза. Для сравнения: минимальная заработная плата в месяц в Нидерландах достигает 1435 евро, в Великобритании - 1086 евро, в США - 872 евро, а в Казахстане — 90 евро. По данным официальной статистики, в РК среднемесячная заработная плата в сфере образования составляет чуть более 60% к уровню средней в стране заработной платы. Такая дифференциация в оплате труда и ее низкий уровень в учреждениях сферы образования приводят к текучести кадров, потере квалифицированных работников.

Качество человеческого капитала определяет уровень развития системы здравоохранения. В последние годы расходы на здравоохранение в Казахстане находились в пределах 2,3–2,6% ВВП, тогда как в развитых странах это значение составляет 7–9% ВВП. По обеспеченности населения медицинским персоналом республика также отстает от ведущих стран мира. На сегодняшний день на 10 тысяч населения приходится 38 врачей и 100 человек сестринского и акушерского персонала. Этот показатель оказался ниже даже чем в России, где на 10 тысяч населения приходится 50 врачей и 106 медицинских работников среднего состава. Вместе с тем, не на должном качественном уровне осуществляются услуги медицинской скорой помощи, что проявляется в несвоевременном приезде к пациентам, неквалифицированном обслуживании, необеспеченности препаратами и т.д. Не в должной мере оценивается труд медицинского персонала, что приводит к системным последствиям во всех звеньях сферы здравоохранения. Многие из медицинских работников вынуждены работать в нескольких местах, что сказывается на качестве оказываемых ими услуг. Несмотря на принимаемые меры, среднемесячная заработная плата в сфере здравоохранения и социальных услуг в 1,3 раза ниже средней в стране.

Нарастающие процессы глобализации усиливают конкуренцию в сферах образования и здравоохранения. С ростом благосостояния людей растет их платежеспособный спрос на качественные образовательные и медицинские услуги. В связи с чем растет количество лиц, обращающихся за получением медицинских услуг в клиниках других стран и за оказанием образовательных услуг - в зарубежных ВУЗах. К примеру, ежегодно более 20 тысяч казахстанских студентов обучаются за рубежом на платной основе, а по президентской программе «Болашак» за последние 20 лет получили государственные стипендии более 10 тысяч человек. В то время как доля экспорта образовательных услуг, оказываемых казахстанскими ВУЗами и другими учреждениями образования, остается незначительной. В сложившихся условиях возникает необходимость в разработке механизма управления человеческим капиталом,

учитывающего его структуру, взаимообусловленность процессов формирования и использования, позволяющего повысить инновационную активность работников.

Изменение роли человеческого капитала, расширение его структуры и функций, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития и функционирования современного общества привело к необходимости формирования новой парадигмы развития. В рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве и в совокупном производительном капитале.

Очевидно, что успехи развитых стран в завоевании мировых рынков, выпуске конкурентоспособной наукоемкой продукции связаны в первую очередь с наличием человеческого капитала высокого качества.

Одной из актуальных проблем экономики РК является формирование и обеспечение высокого уровня ее конкурентоспособности путем формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Вопрос повышения конкурентоспособности экономики республики является ключевым в разработке Стратегии «Казахстан-2050», Стратегического плана развития РК до 2020 года и других программах, направленных на модернизацию экономики. Успешная модернизация экономики республики предопределяется достижениями в формировании человеческого капитала как основного фактора повышения конкурентоспособности национальной экономики.

Одним из основных показателей, определяющих место и имидж страны в мировом таблице о рангах является Глобальный индекс конкурентоспособности. Последние семь лет первое место в рейтинге ГИК удерживает Швейцария. В первую десятку лидеров входят Сингапур, Соединенные Штаты Америки (США), Нидерланды, Германия, Великобритания, Япония, Швеция, Финляндия и Гонконг [3]. Казахстан занял 53 место среди 138 стран, ухудшив свои показатели, что связано с ухудшением макроэкономических показателей. Правда, произошло улучшение по отдельным индикаторам, характеризующим уровень национального человеческого капитала.

Тем не менее, конкурентные преимущества национальной экономики, связанные с дешевой рабочей силой, во многом утрачены. Значительно снизился инженерный потенциал страны, отмечается «утечка умов» из государства. Низкий уровень финансирования сферы образования и науки, нехватка квалифицированных рабочих кадров, отрыв системы подготовки кадров от реальной практики, экспериментальное реформирование системы здравоохранения, снижение общего уровня культуры в обществе не способствуют полноценному формированию и использованию национального человеческого капитала.

В сложившихся условиях возникает необходимость в разработке механизма управления человеческим капиталом, учитывающего его структуру, взаимообусловленность процессов формирования и использования, позволяющего повысить инновационную активность работников. Указанные обстоятельства и острота обозначенных проблем определяют актуальность исследуемой темы, а также обуславливают ее цель и задачи.

Новизна изучаемой темы заключается в формировании научно-методологических и научно-практических положений, касающихся формирования и использования

человеческого капитала, отвечающего требованиям инновационной экономики.

Связь данной работы с другими научно-исследовательскими работами состоит в том, что отдельные аспекты рассматриваемой темы изучались казахстанскими и зарубежными учеными.

Целью данного этапа исследования является разработка организационно-экономического механизма управления человеческим капиталом, оценка его конкурентоспособности в условиях инновационного развития регионов.

Для достижения поставленных целей были выдвинуты следующие задачи:

- 1) проанализировать методы оценки человеческого капитала;
- 2) предложить комплексную оценку конкурентоспособности человеческого капитала применительно к различным уровням экономики;
- 3) систематизировать факторы формирования и обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала в инновационной экономической системе;
- 4) предложить показатели оценки человеческого капитала;
- 5) разработать алгоритм комплексной оценки человеческого капитала применительно к различным уровням экономики;
- 6) исследовать методические аспекты региональной системы инновационного развития на основе человеческого капитала с целью разработки модели управления человеческим капиталом;
- 7) провести оценку эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона на мезо- и микроуровнях;
- 8) разработать организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом региона;
- 9) разработать систему организационного и информационного обеспечения механизма управления человеческим капиталом в интересах индустриально-инновационного развития региона.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

1.1 Теоретические концепции человеческого капитала и их эволюция

В условиях перехода к инновационной экономике человеческие ресурсы играют определяющую роль в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста и развития. Перспективы этого развития в XXI веке связываются именно с человеком, его потенциалом и ресурсами как носителями знания. Систематическое обновление науки и техники требует соответствующих знаний, навыков и готовности к принятию решений в условиях неопределенности. Кроме того, необходим творческий, инициативный подход к делу, умение взять на себя ответственность за принимаемые в сложных ситуациях решения, что предопределяет повышение качества человеческих ресурсов. В свое время академик В. И. Вернадский предсказывал, что будущий человеческий прогресс будет происходить в сфере знаний и разума. В связи с этим в современной отечественной экономике все больше приходит понимание того, что человек - его образование, квалификация и опыт – является очень важным и в то же время недоиспользованным ресурсом.

В современных моделях управления знаниями используется понятие «интеллектуальный капитал». Классическую классификацию основных составляющих интеллектуального капитала разработал Т. Стюарт, являющийся одним из основоположников современной теории интеллектуального капитала. По его мнению, структура интеллектуального капитала имеет три основных компонента – человеческий капитал, организационный капитал и потребительский капитал.

В экономической литературе с понятием «человеческий капитал» часто идентифицируют понятие «качество человеческих ресурсов». Накопленные человеком знания, квалификация, профессиональные навыки рассматриваются как равноценный капитал наряду с его традиционными видами (производственное оборудование, деньги, акции и т.д.). Поэтому в последние годы стали уделять внимание изучению человеческого капитала на различных уровнях. А современные теории экономического роста рассматривают человеческий капитал как один из ключевых его факторов. Это объясняется тем, что человеческий капитал может обеспечить экономический рост не только за счет повышения производительности труда, но и через генерирование и реализацию новых идей и инноваций.

Теория человеческого капитала в ее современной интерпретации имеет определенные предпосылки и является закономерным результатом развития мировой философской, а затем экономической мысли. К настоящему времени накоплено достаточно сведений по объяснению места и роли человека в системе хозяйствования, поскольку положение человека в экономике в значительной степени определяет уровень индустриального, экономического и социального развития общества. Поэтому до изучения современных концепций и трактовок в области человеческого капитала необходимо рассмотреть эволюцию научных

взглядов на проблему производительных способностей человека и их использование в процессе общественного производства, а также объективные предпосылки, обуславливающие развитие научных идей о теории человеческого капитала.

Следует отметить, что основы анализа и научные знания о производительных способностях человека были заложены в трудах классиков политической экономии. Так, первые подходы в экономической науке к анализу формы экономической жизнедеятельности человека можно встретить в трудах У.Петти. Он одним из первых еще в XVII веке предпринял попытку оценить в денежном эквиваленте полезные свойства человека, включив их в понятие капитал. В частности, У.Петти был предложен метод подсчета ценности каждого человека и потерь страны от гибели людей во время войны, эпидемий и т.д. По его мнению, главным достоянием страны являются искусство и трудолюбие людей. Также он отмечал, что богатство общества зависит от характера занятий людей и их способности к труду; различал бесполезные занятия и занятия, повышающие квалификации людей.

А. Смит исследовал активно занятое население в трудоспособном возрасте. Он оценивал трудовые навыки, знания и способности человека как основной капитал, реализующийся в личности владельца, и в то же время являющийся элементом производства, приносящим доход. А. Смит писал, что увеличение производительности труда зависит в первую очередь от повышения ловкости и умения рабочего. А приобретенные им способности определяют богатство общества. Он также выдвинул тезис о том, что заработная плата представляет собой денежную цену труда. При этом за более тяжелый труд и большее искусство работнику полагается надбавка к заработной плате.

Д.Рикардо принял за основу концепцию производства и воспроизводства человеческих способностей А. Смита. В своем основном труде «Начала политической экономии и налогообложения» Д. Рикардо рассматривал основной набор тех издержек по созданию человеческого капитала, которые исследовал А.Смит. В формировании богатства нации особое место он отводил образованию, отмечая, что разный уровень экономического развития стран, наряду с другими причинами, объясняется в том числе недостаточной образованностью различных слоев населения. В своих трудах Д. Рикардо широко оперировал категорией «рабочая сила», включая в это понятие население, работающее по найму. Но не учитывал при этом творческий, созидательный потенциал человека.

Как известно, идеи таких классиков политической экономии как У.Петти, А.Смита и Д.Рикардо на протяжении всего XIX века в экономической мысли оставались определяющими. Однако в конце XIX века экономисты начали осознавать, что в жизни общества происходят важные изменения, которые на первый план выдвигают человеческий фактор. В связи с этим формируется целый ряд направлений и школ, теоретически обосновывающих социально-экономическую, социально-психологическую природу человека и его производительных способностей.

Заметное влияние на развитие теории человеческого капитала в начале XX века оказал А.Маршалл, являвшийся одним из влиятельных лидеров неоклассического направления. В работе «Принципы экономической науки» он

отмечает, что целью всех экономических исследований должно стать развитие человеческого рода, т.е. увеличение численности, укрепление здоровья, умножение знаний и способностей человека, а также обогащение свойств его характера. Вместе с тем, он отказался от самой идеи «человеческого капитала», назвав ее нереалистичной.

А.Маршалл вернулся к неоклассической позиции, рассматривающей в качестве экономической формы движения производительных способностей человека труд как фактор производства. Под трудом он понимал любое умственное или физическое усилие, предпринимаемое с целью достижения какого-либо результата. Для описания механизма спроса на рынке труда он вводит понятия «предельный работник» и «предельная производительность».

Вместе с тем, в конце XIX– начале XX века отдельные экономисты (У.Беджхот, Ф.Лист, В.Рошер, Дж.С.Милль, Н.Сениор, Г.Синджуик, Дж.Уолш) отстаивали позицию, согласно которой капиталом является не сам человек, а унаследованные и приобретенные им способности к труду, а также такие качества, как образование и квалификация. Например, по мнению Дж. Милля, само человеческое существование является капиталом. А вот его приобретенные способности, реализующиеся только с помощью труда, с полным основанием относятся к категории капитал. Поэтому к богатству страны следует относить мастерство, энергию и настойчивость рабочих.

Дж.Уолш рассматривал инвестиции в образование с точки зрения получения прибыли. Он утверждал, что высшее и послевузовское образование представляют собой основу для долгосрочной успешной экономической реализации способностей индивида. Получение высшего образования он связывал не только с материальной выгодой, но и с такими показателями, как удовлетворенность индивида собственным жизненным сценарием, способность самостоятельно распоряжаться своим временем, большая мобильность и востребованность на рынке труда.

Несколько в стороне от западной экономической мысли находится позиция К. Маркса, который провел анализ производительных способностей человека и характера их движения. Он не сразу стал использовать категорию «рабочая сила», раскрывающую производительные способности человека. В работах, относящихся к 40-м годам XIX века, он еще оперировал категорией заработной платы как цены труда и подобно другим классикам политической экономии считал, что рабочий на рынке продает свой труд. По мере эволюции взглядов на природу стоимости, двойственного характера труда, К. Маркс приходит к выводу, что рабочий продает не труд, а свою рабочую силу. При этом под рабочей силой он понимал совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает личность, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости. По его утверждению, в процессе потребительного производства рабочая сила не только воспроизводится, но и развивается. Происходит своего рода накопление производительной силы труда, созидательных способностей человека, причем в большей степени именно умственных способностей.

Безусловно, рабочая сила является главным движущим фактором процесса

производства. А общественное воспроизводство в широком, народнохозяйственном, аспекте есть возобновление производства товаров и воспроизводства самой рабочей силы. Но понятие «рабочая сила» не отражает аспект инвестирования и не показывает капитальность вложений в развитие способностей к труду. Она не выражает в полной мере возросшую роль человека в экономике, который уже не просто воздействует на вещественный капитал, а управляет им. Качества рабочей силы отражают совокупность свойств человека, включающих квалификацию и такие личностные характеристики работника, как физиологические и социально-психологические особенности, адаптивность, гибкость, мобильность, мотивируемость и др.

Понятия «человеческий капитал» и «рабочая сила» обозначают единый объект производящего человека, человека как производительную силу общества и субъекта производственных отношений. Причем в качестве исходной категории выступает «рабочая сила», т.е. по отношению к человеческому капиталу рабочая сила является его началом и субстанцией. Как справедливо отмечал, в частности, А.Котляр, эта роль принадлежит рабочей силе в силу того, что именно она обладает наивысшим уровнем абстракции, а значит и выражает сущность более глубокого порядка. Все остальные смежные категории лежат ближе к поверхности изучаемого объекта и характеризуют лишь ту или иную из его многочисленных сторон. Общим моментом, объединяющим категории «рабочая сила» и «человеческий капитал», выступает способность человека к труду.

В 60-х годах XX века разрозненные научные знания трансформировались в достаточно целостную концепцию человеческого капитала. Это произошло в результате развития, как всей экономической теории, так и практики народного хозяйствования. Теорию человеческого капитала в этом контексте можно рассматривать как одно из проявлений общей тенденции, получившей название «экономического империализма». В это время концепция «человеческого капитала» основывается на двух самостоятельных теориях: теории «инвестиций в человека» и теории «производства человеческого капитала».

Теория «инвестиций в человека» была первой из представлений западных экономистов о воспроизводстве производительных способностей человека. Экономисты этого течения (Ф.Махлуп, Б.Вейсброд, Р.Уикстра, С.Боулс, М.Блауг, Б.Флейшер, Р.Кэмпбэлл и Б.Сиджел) исходят из кейнсианского постулата о всемогуществе инвестиций. Предметом исследования концепции выступают внутренняя структура человеческого капитала, а также специфические процессы его формирования и развития. Например, М.Блауг считал, что человеческий капитал есть приведенная стоимость прошлых инвестиций в навыки людей, а не ценность людей самих по себе. С точки зрения У.Боуэна, человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены люди. При этом в течение определенного периода времени они могут использоваться для производства товаров и услуг. Ф.Махлуп писал о том, что благодаря вложениям, увеличивающим физические и умственные способности человека, усовершенствованный труд отличается от труда неусовершенствованного. Такие усовершенствования и составляют человеческий капитал.

Авторами теории «производства человеческого капитала» являются Т. Шульц, Й. Бен-Порет, Г. Беккер, Дж. Минцер, Л.Туроу, Р. Пэлмэн и др. Для западной экономической мысли эта теория считается основополагающей. Классическим сочинением, во многом определившим дальнейшее направление исследований в данной области, считается книга Г. Беккера «Человеческий капитал» (1964 г.). В начале 60-х годов XX века Т. Шульц обобщил основные положения концепции человеческого капитала в статьях «Формирование капитала образования», «Инвестиции в человеческий капитал». По его мнению, образование является основным фактором, обеспечивающим экономический рост. Закономерным итогом вложений дополнительных средств в образование является улучшение качества рабочей силы. Образование и производственная подготовка способствуют повышению уровня знаний человека, т.е. увеличивают объем человеческого капитала. По определению Т. Шульца, человеческий капитал представляет собой приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями. Он также полагал, что любой актив – физический или человеческий – является капиталом, лишь бы он обладал способностью генерировать поток будущих доходов.

Г.Беккер, работавший параллельно с Т. Шульцем над этой проблемой, внес наибольший вклад в разработку категориального аппарата теории человеческого капитала. Его фундаментальный труд «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ» в научном мире признан классическим, а его содержание определило направленность исследований человеческого капитала. По мнению Г. Беккера, наряду с собственниками средств производства появляется и развивается новая группа собственников - владельцы человеческого капитала. Он утверждал, что человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека. Эти вложения способствуют развитию производительной силы человека, содействуют культурному и интеллектуальному росту. Данное определение свидетельствует о том, что Г.Беккер трактовал человеческий капитал в широком смысле, поскольку в нем охвачен весь комплекс человеческих способностей. Однако узость данной им трактовки состоит в том, что не были охвачены природные источники происхождения человеческого капитала. Кроме того, Г.Беккер не рассмотрел лимитирующие факторы, способные ограничить любые инвестиции. Так, для того чтобы вкладывать в получение профессиональных способностей индивида, он должен быть здоровым, способным к потенциальной трудовой деятельности. Вместе с тем, Г.Беккер доказал, что многие решения, принимаемые в семье, принимаются как решение об инвестициях.

Безусловно, Т. Шульц и Г. Беккер большое внимание уделили тому, чтобы отстоять идею равноправной роли человеческого капитала с материальными ресурсами в создании совокупного общественного продукта. Фактически Т. Шульцем была разработана базовая модель теории человеческого капитала, а Г. Беккер первым перенес понятие человеческого капитала на микроуровень. В книге «Человеческий капитал» (1964 г.) Г. Беккер отмечал, что расходы на получение знаний, умений и навыков со временем приносят ощутимую прибыль, как самому работнику, так и его работодателю. Так, он рассчитал экономическую

эффективность образования. При этом издержками образования считались не только прямые затраты, но и альтернативные издержки - упущенный доход за время обучения, или ценность затраченного на учебу времени. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер рассчитал как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12-14% годовой прибыли. Заслуга Г. Беккера состояла в том, что он первым определил экономическую эффективность образования, используя статистически корректный подсчет.

В это же время выяснилось, что экономическая отдача затрат на обучение сотрудников намного превышает инвестиции в новую технику и оборудование. Подтверждение этих выводов привело к интенсивному развитию на предприятиях стран Запада сферы профессионального обучения. Повышение общего и особенно профессионального образования не только давало прибыль предпринимателям, но и способствовало увеличению удовлетворенности трудом и повышению производительности труда работников.

В более поздних работах ученых отсутствует единое мнение в отношении определения и содержания человеческого капитала, что можно объяснить сложностью и многогранностью этого явления. Например, Л. Туроу определил человеческий капитал как способность производить предметы и услуги. Но при этом он выделяет экономическую способность, которая оказывает влияние на производительность всех других вложений. Э. Долан и Дж. Линдсей под человеческим капиталом понимают капитал в виде умственных способностей, полученных через формальное образование или через практический опыт. По мнению С. Фишера, человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию. Данное определение может считаться определением человеческого капитала в узком смысле.

Значительный вклад в концепцию человеческого капитала внес ученик Г. Беккера Дж. Минцер. В своем труде «Образование, зарплаты и опыт» (1974 г.) он расширил регрессионный анализ связи между величиной дохода и продолжительностью школьного обучения; для измерения производственной подготовки и опыта ввел такой показатель как время с момента окончания школы. На довольно обширном статистическом материале он впервые доказал, что получать образование материально выгодно в первую очередь самим учащимся.

И. Бен-Порэт, являющийся последователем теории «производства человеческого капитала», человеческий капиталопределяет в качестве фонда, функция которого заключается в производстве трудовых услуг в общепринятых единицах измерения. По его мнению, человеческий капитал в этом своем качестве аналогичен любой машине как представительнице вещественного капитала. При этом роль человека возрастает из-за повышения доли прогрессивных отраслей и сфер деятельности, имеющих высокую концентрацию квалифицированной рабочей силы как физического, так и умственного труда. Причем под прогрессивными отраслями подразумеваются не только быстрорастущий наукоемкий сектор обрабатывающей промышленности, но и сфера услуг.

В идеях Г.Беккера и Т.Шульца, а также их последователей наблюдается влияние классического наследия. Правда, в отличие от экономистов прошлого, школа человеческого капитала, не ограничиваясь общими рассуждениями о значении инвестиций в человека, пытается с помощью методов количественного анализа определить воздействие на хозяйственную жизнь таких социальных процессов и институтов, которые ранее никто не решался исследовать.

В советской политической экономии теоретические положения классиков марксизма о воспроизводстве рабочей силы были научно обогащены положением о единстве фаз воспроизводства. Так, в 1967 году А.Э.Котляр обосновал необходимость рассмотрения в условиях социалистического общества воспроизводства рабочей силы по аналогии с воспроизводством общественного продукта. При этом он полагал, что этот процесс содержит формирование, т.е. производство, рабочей силы, ее распределение и использование. Похожей позиции придерживался целый ряд экономистов, которые опираясь на методологию К.Маркса, в воспроизводстве рабочей силы выделяли такие фазы как: производство рабочей силы, ее обмен, распределение и использование.

Вместе с тем, появились новые точки зрения, которые не были основаны на западных разработках трактовки теории человеческого капитала. Так, Капелюшников Р.И. отмечал, что концепция «человеческого капитала» исследует внутреннюю структуру живых производительных сил человека; конкретные процессы их производства и воспроизводства, границы и всю систему этой специфической сферы экономики, названной классиками марксизма «экономикой второго вида».

Для современных экономистов теория человеческого капитала открыла новую эпоху в теории живого труда, отразившую формирование новой системы экономических отношений между трудом и капиталом. Не случайно теоретические разработки доктрины «человеческого капитала» были восприняты, обобщены и научно доработаны. Тем не менее, до сегодняшнего дня среди отечественных ученых не сложилось единого мнения относительно того, что следует понимать под человеческим капиталом. Например, в трудах казахстанских исследователей А.А.Абишева, З.С.Айдарбекова, Е.Б.Аймагамбетова, Я.А.Аубакирова, У.С.Байжомартова, Б.А.Жунусова, Б.И.Комягина, Р.Т.Кельтенова, Р.Т.Кельтеновой, Н.К.Мамырова, А.Б.Майдыровой, А.Г.Мухамеджановой, К.Н.Нарибаева, Р.Б.Сарсембаевой, Т.П.Смирновой, У.К.Шеденова, Ю.К.Шокаманова представлены трактовки разных аспектов теории человеческого капитала.

Таблица 1 - Подходы к определению человеческого капитала в современных исследованиях

Отрасль науки	Определение человеческого капитала	Авторы
а Экономик	Запас знаний, навыков и способностей, которые есть у каждого человека и которые могут использоваться им в производственных или потребительских целях	Р.И. Капелюшников, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов,

		Е.Д. Цыренова, Ю. А. Корчагин
Социология	Совокупность навыков, умений и знаний, а также установок, интерпретируемых индивидом и выступающих для него в качестве основы реализации жизненного сценария	И. А. Крутий, О. В. Красина
Экономическая психология	Количество и качество людей, пригодных по своим медицинским показателям, психологическим, интеллектуальным, культурным, профессиональным параметрам для конкурентной борьбы	А.И. Юрьев, Я.М. Рощина
Социальная гигиена	Накопленные обществом способности восстанавливать и развивать в поколениях людей социально-биологические свойства, здоровье, уклад и образ жизни, знания, созидательный труд и т.п.	А.И. Бабенко
Психология	Совокупность приносящих прибыль знаний и компетенций, здоровья и образования субъекта, а также его биоэнергетических и психофизиологических ресурсов и личностно-профессиональных и рефлексивно-креативных возможностей	И.Н. Семенов, А. Л. Журавлев, Д. В. Ушаков

В соответствии с данными таблицы 1, различные научные направления со своему интерпретируют человеческий капитал. Обобщение определений человеческого капитала позволяет выделить несколько основных подходов. Так, большинство ученых под человеческим капиталом понимают набор навыков, умений и способностей человека, другие – только те, которые были получены через формальное обучение, третьи определяют его через инвестиции и вложения в человека, которые обеспечивают накопления определенных способностей и качеств. Отдельные исследователи включают в него также социальные, психологические, мировоззренческие, культурные характеристики людей.

Анализ научных публикаций позволяет выделить 3 этапа в развитии теоретических положений о человеческом капитале. Первый этап (начало 1960-х годов) характеризуется появлением понятия «человеческий капитал» и повышенным интересом со стороны ученых к изучению этой категории. На первом этапе исследователи интерпретировали человеческий капитал только как различные знания, навыки, способности личности. В процессе анализа ими использовались финансовые методы оценки человеческого капитала. Кроме того, в работах ряда исследователей рассматривались проблемы бухгалтерского учета инвестиций в человеческий капитал, оценка их эффективности. Тем не менее, решение проблем измерения таким способом не было достигнуто.

