

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ЕГО РАЗВИТИЕ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

HUMAN CAPITAL AND THE FACTORS INFLUENCING ITS DEVELOPMENT: THE THEORETICAL ASPECT

M. Nazarov

Summary. As you know, one of the main objectives of the socio-economic policy pursued in our country in the modern period is to direct the results of the achieved economic growth towards social development. Macroeconomic stability and sustainable development of the real sector of the economy, achieved as a result of economic policy, have created objective prerequisites for solving social problems of society. In fact, the main goal of development is to expand human opportunities, enrich both the material and spiritual life of the people, which is their true wealth. It is thanks to this that people live full, valuable and creative lives. At the same time, a person is considered as both a recipient of the benefits of development and a driving force of progress and change. This process should be based on the equal participation of all spheres and their equal opportunities. This approach to development — human-centered development — has been the central concept of the Human Development Report since 1990.

Keywords: human capital, human resources, education, technology, transformation.

Назаров Мехман Эльман оглы
Докторант, Азербайджанский государственный
экономический университет
ig_em@mail.ru

Аннотация. Как известно, одной из главных задач социально-экономической политики, проводимой в современный период в нашей стране, является направление результатов достигнутого экономического роста на цели социального развития. Макроэкономическая стабильность и устойчивое развитие реального сектора экономики, достигнутые в результате экономической политики, создали объективные предпосылки для решения социальных проблем общества.

По сути, главная цель развития — это расширение возможностей человека, обогащение как материальной, так и духовной жизни народа, являющегося его подлинным богатством. Именно благодаря этому люди живут полноценной, ценной и творческой жизнью. При этом человек рассматривается как одновременно получатель благ развития и движущая сила прогресса и перемен. Этот процесс должен основываться на равном участии всех сфер и их равных возможностях. Такой подход к развитию — развитие, ориентированное на человека — с 1990 года стал центральной концепцией Доклада о развитии человека.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческие ресурсы, образование, технологии, трансформация.

Введение

В последние годы проблема человеческого капитала стала одной из наиболее исследуемых тем в экономической теории, и интерес к этой области с каждым днём растёт. Несмотря на то что значение человеческого капитала как одного из основных показателей экономического развития возрастает, на практике наблюдаются определённые трудности в реализации провозглашённых приоритетов его развития. Это, в свою очередь, делает необходимым пересмотр данных приоритетов в соответствии с требованиями времени. Все эти процессы, естественным образом, стали результатом синтеза существующего исторического опыта и новых теоретических подходов.

Переход к информационному обществу вызвал значительные изменения как в экономической сфере, так и во всех сферах жизнедеятельности человеческой цивилизации. Экономические трансформации, происходящие в обществе, привели к изменению сути факторов, определяющих динамику экономического развития,

а также к переоформлению основных участников системы экономических отношений. Информация приобрела статус основного предмета экономических отношений, вытеснив традиционные товарные формы. Физический капитал и материальные активы, ранее считавшиеся основным фактором экономического роста, уступили место нематериальному капиталу. В современную эпоху знания и образование выступают в качестве ключевых компонентов экономической системы и главных условий получения дохода. В результате понятие «экономика знаний» превратилось в одно из ведущих направлений современных экономических исследований.

Теоретические аспекты концепции человеческого капитала

На протяжении истории знание служило фундаментом социального и экономического прогресса. В современных условиях, когда на первый план выходит экономика, основанная на знаниях, центральное место занимает человек как носитель знаний и основной субъект экономических процессов. Государство, наряду

с участниками рынка, становится активным актором, способствующим формированию человеческого капитала.

Понятие «человеческий капитал» вошло в научный оборот в 1960–1970-х годах и охватывает знания, навыки, образование, здоровье — всё, что повышает экономическую продуктивность человека. В условиях глобализации развитие человеческого капитала становится стратегической задачей: он признан одним из ключевых факторов конкурентоспособности национальных экономик.

Уровень человеческого капитала напрямую зависит от качества образования, научного потенциала, кадрового ресурса, а также от готовности системы управления инвестировать в развитие личности. Страны, демонстрирующие высокий уровень научно-технического прогресса, придают приоритетное значение развитию образовательной инфраструктуры, что позволяет им адаптироваться к вызовам цифровой экономики. Особое внимание при этом уделяется капиталообразующей функции здоровья как одного из ключевых факторов, обеспечивающих реализацию образовательных и профессиональных потенциалов личности [1, с. 14].

Формирование человеческого капитала требует системного подхода, в котором наука, образование, менеджмент и государственная политика работают согласованно. Реализация человеческого капитала осуществляется на многоуровневой основе — от семейного до государственного — с присущей этому процессу асимметрией затрат и отдачи [7, с. 82–84].

В этом контексте исследование человеческого капитала как самостоятельной экономической категории приобретает особую актуальность. Он становится не только показателем уровня развития, но и инструментом достижения устойчивого роста. Бекетова Ю.А. и Солодкова И.В. рассматривают инвестиции в человеческий капитал как фактор социально-экономического роста региона [2, с. 35],

Азербайджан в последние три десятилетия выстраивает свою национальную экономику на либеральных принципах, постепенно переходя к модели информационного общества. Уникальное географическое положение и природные ресурсы обеспечили устойчивое развитие и международную интеграцию страны, однако дальнейший прогресс всё более зависит от человеческого капитала.

Человеческий капитал рассматривается как ключевой стратегический ресурс, способный заменить традиционные источники дохода, такие как нефть и газ. Таким образом, человеческий фактор становится вторым по значимости «продуктом» Азербайджана после энергетических ресурсов. Это означает осознанный поворот

к инвестициям в знания, компетенции и социальное развитие.

Развитая система управления в стране ориентирована на снижение внешних рисков и поддержку факторов долгосрочного роста, включая образование, здравоохранение и науку. В последние годы государственные программы охватывают как социальную, так и экономическую сферы, создавая институциональную базу для воспроизводства и накопления человеческого капитала.

Для повышения конкурентоспособности Азербайджана как участника глобальной экономики необходим высокий уровень квалификации рабочей силы. Отметим, что ключевой дефицит наблюдается в отраслях информационных технологий, агрономии, электронного производства, финтеха и управления инновациями, где требуются специалисты с междисциплинарными знаниями, проектными и цифровыми навыками. Это важно и для привлечения иностранных инвестиций: транснациональные компании делают ставку на наличие квалифицированного персонала. Следовательно, укрепление человеческого потенциала становится приоритетом национальной экономической стратегии.

Развитие человеческого капитала определяется совокупностью условий, способствующих формированию и использованию знаний, навыков и творческого потенциала. В Азербайджане ключевыми факторами выступают уровень образования, доступ к медицинским и социальным услугам, возможности профессионального роста и социальная мобильность.

Несмотря на высокий уровень грамотности населения, экономика страны по-прежнему опирается на экспорт энергетических ресурсов и развитие сферы услуг. Для перехода к диверсифицированной экономике необходимы системные усилия по формированию кадрового потенциала в наукоёмких и технологически сложных секторах. Илларионова И.В. подчёркивает значение человеческого капитала как фактора устойчивого развития национальной экономики [5, с. 93].

Человеческий капитал играет важную роль не только в экономике, но и в политической и социальной сферах. Его экспорт способствует усилению международного авторитета Азербайджана, расширению диаспоры и повышению глобального представительства страны.

Одним из важнейших аспектов является формирование кадрового резерва для системы государственного управления. Устойчивое развитие требует наличия компетентного и мотивированного человеческого ресурса, особенно в условиях реформ и трансформаций. Осознание этой необходимости со стороны государственных институтов подтверждается приоритетной ролью человеческого капитала в национальной стратегии.

Глобальный опыт последних лет показывает, что развитие цифровой экономики стало ключевым фактором трансформации национальных экономических систем. В таких условиях приоритет приобретает не сырьевой потенциал, а накопление интеллектуальных ресурсов и развитие человеческого капитала.

В Азербайджане растёт спрос на креативный и профессионально подготовленный человеческий капитал, способный адаптироваться к инновационной среде. Формирование такого капитала требует системной интеграции образования, научных исследований, технологических разработок и трудовой практики.

Цифровизация экономики способствует воспроизведству продуктивных качеств человеческого капитала: знания, навыки, мотивация к обучению и труду усиливаются через постоянное обновление компетенций. Этот процесс подкрепляется модернизацией образовательных систем, совершенствованием рыночных механизмов и распространением знаний. Исследования показывают, что развитие человеческого капитала в условиях цифровизации требует адаптации управления, цифровых навыков и постоянного повышения квалификации [3, с. 59–60].

Азербайджанская экономика, вступающая в фазу инновационного роста, сталкивается с вызовами, связанными с необходимостью непрерывного обновления кадров. Успешное освоение цифровой модели развития требует системной государственной поддержки, направленной на подготовку высококвалифицированных специалистов, способных генерировать и применять знания в условиях быстро меняющейся технологической среды.

Методологические подходы к оценке человеческого капитала

Оценка человеческого капитала представляет собой сложную методологическую задачу, к которой применяются два основных подхода: ретроспективный, ориентированный на учёт затрат, и перспективный, основанный на оценке ожидаемых доходов от вложений в человека.

Ретроспективная модель, впервые предложенная Энгелем, предполагает учёт расходов на содержание, воспитание и образование до достижения трудоспособного возраста. Однако данный подход ограничен, поскольку не учитывает общественные издержки, качество инвестиций и уровень дохода, который человек может реально принести экономике.

Перспективный подход, развиваемый такими экономистами, как Беккер, Туру и Фридман, предлагает оценивать человеческий капитал через соотношение дохо-

дов от образования и затрат на него. Беккер, например, рассматривал зарплату как результат совокупности простого труда и инвестированного в человека капитала. Фридман предложил рассчитывать стоимость человеческого капитала как дисконтированную сумму доходов за трудовую жизнь.

Современные модели, включая расчёты Всемирного банка, учитывают широкий круг переменных: уровень образования, здравоохранения, питания, жилищных условий и др. [14, с. 97]. Однако ни один из подходов не обеспечивает полной точности: особенно сложно учесть качественные характеристики, такие как мотивация, здоровье, личностные качества и влияние среды.

Таким образом, оценка человеческого капитала требует комплексного и адаптивного подхода, особенно в условиях цифровой трансформации экономики, где ценность знаний и навыков быстро меняется, а циклы востребованности профессий укорачиваются.

Классические теории человеческого капитала были заложены в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Кендрика, Л. Туру и М. Фридмана. Эти исследователи сформировали базу для понимания того, как инвестиции в человека трансформируются в экономическую ценность.

Теодор Шульц первым обозначил образование как форму капитала, становящегося частью личности и источником доходов. Он считал, что инвестиции в образование и здравоохранение — ключ к росту производительности [13, с. 5].

Гэри Беккер предложил концепцию, в которой человеческий капитал состоит из знаний и умений, увеличивающих заработную плату. Он сравнивал доходы людей с разным уровнем образования, определяя разницу как «прибыль» от инвестиций [10].

Джон Кендрик расширил понимание человеческого капитала, включив в него расходы на воспитание, миграцию, жильё, профессиональное обучение и медицину. Его оценки учитывали не только личные, но и общественные инвестиции [10].

Лестер Туру и Милтон Фридман оценивали человеческий капитал через рыночную стоимость доходов. Фридман рассматривал его как собственность, приносящую дисконтированный поток будущих доходов в течение всей жизни [11, с. 124].

Несмотря на различия в подходах, все классические теории подчёркивают: человеческий капитал — это неотъемлемый, накапливаемый ресурс, критически важный для устойчивого роста и инновационного развития экономики.

Человеческий и физический капитал: сопоставление и выводы

Современное понимание человеческого капитала расширилось: он включает не только инвестиции в образование и здоровье, но и расходы на культурное развитие, семью, условия жизни. В отличие от физического капитала, человеческий:

- неотделим от личности, зависит от мотивации, интересов и инициативы индивида;
- требует постоянного обновления, так как подвержен моральному устареванию;
- формируется на долгосрочной основе, обеспечивая устойчивый доход;
- мало ликвиден, поскольку не может быть отчуждён или быстро конвертирован.

Тем не менее, с физическим капиталом его роднит долгосрочное использование, ограниченный срок службы, необходимость в обновлении, а также рыночная оценка через соотношение спроса и предложения.

В результате научного анализа можно выделить два базовых подхода к определению человеческого капитала:

Ресурсный подход — как совокупность знаний, навыков и умений.

Инвестиционный подход — как результат вложений в развитие личности.

В контексте Азербайджана человеческий капитал становится не просто экономическим понятием, но и важнейшей основой устойчивого развития. Он обеспечивает конкурентоспособность, адаптацию к цифровой трансформации и выход на глобальные рынки. С учётом современной роли знаний и интеллекта, формирование и укрепление человеческого капитала в стране — не альтернатива, а необходимость.

Человеческий капитал включает как врождённые качества (способности, таланты), так и приобретённые — образование, здоровье, профессиональные навыки, интеллектуальный и трудовой потенциал. Он формируется в процессе обучения и практической деятельности, при этом в научной литературе отсутствует единая структура — исследователи по-разному определяют его компоненты.

Для организаций человеческий капитал — стратегический ресурс, от эффективности использования которого зависит производительность и устойчивое развитие. В условиях конкуренции успех обеспечивают гибкие, инициативные и адаптивные сотрудники, обладающие профессиональными и личностными компетенциями.

Создание мотивирующей рабочей среды — одна из ключевых задач. Важны охрана труда, системы бонусов, гибкие графики, оценка эффективности и карьерное развитие. Всё это требует согласованной работы управленческой команды и выстроенной организационной структуры.

Менеджеры по персоналу должны содействовать обмену знаниями, стимулировать инициативу и создавать условия для интеграции сотрудников в общую стратегию. Только в атмосфере доверия, профессионализма и вовлечённости можно добиться максимальной отдачи от человеческого капитала.

Организационная структура, основанная на компетентности, а не статусе, должна обеспечивать гибкость и эффективный информационный обмен. Важна чёткая система управленческих компетенций и мотивационных механизмов, направленных на развитие потенциала сотрудников и удержание ключевых специалистов.

Взаимосвязь и взаимное влияние экономического развития и человеческого капитала в Азербайджане: текущее состояние и перспективы

В центре государственной политики Азербайджана находится человек — благосостояние граждан и достойный уровень жизни. Государство ставит перед собой цель, развивая знания и навыки населения в соответствии с требованиями современного рынка труда, повысить уровень социального благополучия, сформировать конкурентоспособный человеческий капитал, обеспечить высокий уровень цифровой культуры и цифровых навыков в обществе, а также создать экономику, основанную на инновационных технологиях. В условиях глобальной конкуренции Азербайджан определил развитие человеческого капитала в качестве одного из ключевых приоритетов достижения устойчивого процветания.

С этой целью в стране активно ведётся работа по созданию благоприятной инфраструктуры для развития цифровой экономики и современных технологий. Важным шагом стало создание Центра анализа и координации Четвёртой промышленной революции в соответствии с распоряжением Президента Азербайджанской Республики от 6 января 2021 года. Данный центр призван вывести страну на передовые позиции в условиях новой технологической конкуренции.

Кроме того, реализуются новые проекты, направленные на формирование человеческого капитала и кадрового потенциала, продвижение профессиональных специалистов, а также обеспечение устойчивого развития и эффективности в системе управления. Эти инициативы способствуют укреплению взаимосвязи между

экономическим развитием и человеческим капиталом, формируя прочную основу для будущих социально-экономических преобразований. Существенный вклад в повышение конкурентоспособности кадров вносит Государственная программа обучения молодёжи в престижных высших учебных заведениях за рубежом (2022–2026). Она предусматривает ежегодное направление 400 студентов (320 — в магистратуру, 80 — в бакалавриат), финансируемое в рамках ГНФАР: 36,7 млн манат в 2023 г. и 47,5 млн манат в 2024 г. Программа позволяет развить ключевые компетенции (IT, инженерия, управление, аналитика) и расширяет образовательные горизонты азербайджанских студентов [15].

В современном мире, включая Азербайджан, реализация человеческого капитала приобретает важнейшее социально-экономическое значение. Этот актив, формируемый за счёт инвестиций в образование и профессиональную подготовку, способен приводить в действие производственные ресурсы, создавать дополнительную стоимость и служить основой устойчивого развития.

Для повышения отдачи от человеческого капитала необходимо постоянное обновление технических знаний и навыков работников. Чем выше их уровень, тем выше потенциал экономики к инновациям, технологическому обновлению и выпуску продукции с высокой добавленной стоимостью.

Уровень развития страны сегодня определяется не столько природными ресурсами, сколько состоянием системы образования, науки и подготовки кадров. Рост человеческого капитала обеспечивает внедрение достижений научно-технического прогресса и способствует улучшению качества жизни населения.

Решение этой задачи требует устойчивого и приоритетного инвестирования в человеческий капитал как со стороны государства, так и со стороны частного сектора. Особое внимание должно уделяться расширению доступа к современному образованию и профессиональным программам, обеспечивающим соответствие мировым стандартам.

Президент Ильхам Алиев подчёркивает: «Наше главное богатство — это знания и образованность наших людей. Мы должны превращать материальный капитал в человеческий. И мы это делаем» [9, с. 439]. Эти слова отражают стратегический курс Азербайджана — на превращение знаний и компетенций в двигатель социально-экономического роста.

Человеческий капитал и устойчивое развитие: опыт Азербайджана

Согласно целям развития тысячелетия ООН, устойчивое развитие невозможно без постоянного обновле-

ния и инвестиций в человеческий капитал. Эта задача является приоритетной для Азербайджана, что находит отражение в государственной политике последних десятилетий.

Ещё в советский период Гейдар Алиев начал стратегическую линию на развитие образования, активно направляя молодёжь на обучение за пределами республики. Сегодня эта политика продолжается: реализуются программы по подготовке специалистов за рубежом, информатизации образования и модернизации учебного процесса.

Особое внимание уделяется развитию технического образования, что обусловлено диверсификацией экономики. Рост несырьевых и производственных отраслей требует специалистов, владеющих современными техническими компетенциями. Пандемия COVID-19 ускорила цифровую трансформацию сферы образования, способствуя активному внедрению ИКТ и дистанционных форм обучения.

Азербайджан стал частью глобальной образовательной среды: в стране используются решения Microsoft, Cisco, Adobe, и развиваются партнёрства с международными образовательными структурами. Условия для обучения за границей способствуют подготовке нового поколения управленцев, обладающих глобальными компетенциями.

Таким образом, Азербайджан активно адаптирует международный опыт в сфере формирования человеческого капитала, ориентируясь на устойчивое развитие и интеграцию в глобальное образовательное и экономическое пространство.

Заключение

Роль человеческого капитала в современной экономике и производственных процессах может быть обобщена следующим образом:

Формирование человеческого капитала — это совместный процесс, в котором участвуют как индивидуум, так и государство. Государство поддерживает этот процесс, инвестируя в качественное развитие носителей ценностей.

На эффективность инвестиций, направленных на развитие человеческого капитала, влияют такие важные факторы, как историческое наследие общества, национальные ценности и мировоззрение, экономическая политика государства, правовая и нормативная база управления обществом, уровень благосостояния населения, состояние системы образования и здравоохранения.

Человеческий капитал, прежде всего, объединяет социальные и антропологические характеристики личности. Его формирование и использование зависят от физических возможностей, знаний и навыков человека.

Человеческий капитал не может быть быстро конвертирован в денежную форму. Он не становится объектом обмена, что снижает его ликвидность: человек не может напрямую вовлечь этот капитал в рыночные процессы.

Уровень человеческого капитала определяется рядом факторов, включая волю субъекта экономических отношений, его экономические интересы, культурный уровень, внутреннюю культуру предприятия, форму организации труда, условия труда и состояние окружающей среды.

Ключевыми направлениями развития человеческих ресурсов являются обеспечение благосостояния сотрудников, планирование карьеры, оценка эффективности их деятельности, система вознаграждений и бонусов,

повышение продуктивности через обучение и ротацию персонала. Таким образом, функции отдела по работе с персоналом могут быть эффективно реализованы, что станет важным шагом на пути к достижению стратегических целей организации.

В условиях современной экономики человеческие ресурсы, представленные человеческим капиталом и обеспеченные эффективным планированием и развитием, могут стать значимым источником конкурентного преимущества для предприятия. При этом необходимо подчеркнуть, что развитие человеческого капитала требует межсекторального взаимодействия: только в условиях партнёрства государства, образовательных учреждений, бизнеса и научных институтов возможно формирование среды, способной эффективно воспроизводить и использовать знания. Особенно важно стимулировать дуальные формы образования, стажировки, совместные исследовательские проекты и публично-частное сотрудничество.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алышова Ч.А. Роль здоровья в развитии человеческого капитала: на примере Азербайджана // Фундаментальные исследования. 2021. № 1. С. 13–17.
2. Бекетова Ю.А., Солодкова И.В. Инвестиции в человеческий капитал как фактор социально-экономического роста региона // Экономика. Налоги. Право. 2018. Т. 11, № 5. С. 34–41.
3. Гаджиева Л.А., Бархударов М.И. Управление человеческим капиталом в эпоху цифровизации экономики // Направления развития рыночной экономики. 2024. Т.45 № 3. С. 58–72.
4. Гордеев С.В. Человеческий капитал: экономическая сущность и особенности формирования в цифровую эпоху // Вестник университета (Государственный университет управления). 2021. № 5. С. 48–55.
5. Илларионова И.В. Человеческий капитал как фактор устойчивого развития национальной экономики // Наука. Общество. Государство. 2022. № 2 (30). С. 92–98.
6. May В.А. Человеческий капитал и модернизация российской экономики // Вопросы экономики. 2012. № 6. С. 5–25.
7. Рустамбекова Н. Теоретические основы и практика многоуровневого исследования человеческого капитала // İrək Yolu. 2018. № 4. С. 81–90. 13
8. Щетинин А.В. Интеллектуальный и человеческий капитал: сравнительный анализ и значение для инновационного развития // Проблемы прогнозирования. 2015. № 1. С. 68–76.
9. Müasir Azərbaycanda davamlı inkişafın təmin olunmasında insan kapitalın rolü // Azərbaycan Respublikası Prezidenti yanında Dövlət idarəciliçilik Akademiyası, Azərbaycanda regional inkişafın idarə olunmasında müasir istiqamətlər mövzusunda Respublika elmi-praktik konfransının materialları. Bakı. 22 Aprel 2019. S. 438–445
10. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. Chicago: University of Chicago Press, 1993. 390 p.
11. Friedman M. The Role of Government in Education // Solo R. A. (ed.). Economics and the Public Interest. New Brunswick: Rutgers University Press, 1955. P. 123–144.
12. Kendrick J.W. The Formation and Stocks of Total Capital // Review of Income and Wealth. 1976. Vol. 22, No. 1. P. 1–40.
13. Schultz T. W. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51, No. 1. P. 1–17.
14. World Bank. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. Washington, DC: World Bank, 2019. 148 p.
15. <https://president.az/ru/articles/view/69040> (Дата обращения 06.06.2025)

© Назаров Мехман Эльман оглы (ig_em@mail.ru)

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»