

2000-87

НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ЦЕНТР ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

МЕЖВЕДОМСТВЕННЫЙ ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ
Д 08.00.102

На правах рукописи
УДК 331.5 (575.2)

ЛЕЩЕВА МАРИНА ВЛАДИМИРОВНА

**ПРОБЛЕМЫ НАКОПЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
(на материалах Кыргызской Республики)**

Специальность 08.00.05 -
Экономика и управление народным хозяйством

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

БИШКЕК – 2000

НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ЦЕНТР ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

МЕЖВЕДОМСТВЕННЫЙ ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ
Д 08.00.102

На правах рукописи
УДК 331.5 (575.2)

ЛЕЩЕВА МАРИНА ВЛАДИМИРОВНА

**ПРОБЛЕМЫ НАКОПЛЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
(на материалах Кыргызской Республики)**

Специальность 08.00.05-
Экономика и управление народным хозяйством

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

БИШКЕК – 2000

Диссертационная работа выполнена
в Кыргызском Государственном Национальном Университете.

Научный руководитель –

Чернова Е.П., член-корр. НАН КР,
заслуженный деятель науки КР, доктор
экономических наук, профессор

Официальные оппоненты –

Алиев К.А., доктор экономических
наук, профессор

Кожомуратова Ж. А., кандидат эконо-
мических наук

Ведущая организация –

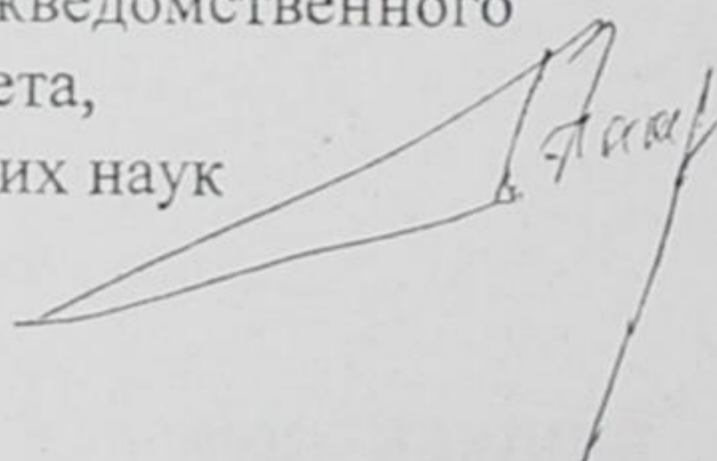
Академия Управления при Президенте
Кыргызской Республики

Защита диссертации состоится "28" апреля 2000 г. в 14⁰⁰ час
на заседании Межведомственного диссертационного совета Д 08.00.102
по защите докторских (кандидатских) диссертаций в Национальной Ака-
демии Наук Кыргызской Республики по адресу: 720071, г. Бишкек, про-
спект Чуй, 265 а.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Национальной Акаде-
мии Наук Кыргызской Республики

Автореферат разослан "27" марта 2000 г.

Ученый секретарь Межведомственного
диссертационного совета,
кандидат экономических наук



Камчыбеков Т.К.

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Место и роль человеческих ресурсов при переходе Кыргызской Республики на рыночную модель экономического развития существенно изменились: увеличилась индивидуальная свобода выбора рода деятельности и одновременно повысилась личная ответственность за свои доходы и благополучие. Изменения в характере и содержании труда, структуре производительных сил и производственных отношениях обусловили новый подход к решению социально-экономических проблем переходного периода. Выход экономики Кыргызской Республики из глубокого кризиса во многом зависит от преобразований социально-трудовых отношений под воздействием законов спроса и предложения, конкуренции, от создания эффективных мотивационных механизмов рыночного хозяйствования.

Прогресс развитых стран определяется сегодня способностью их экономик адаптироваться к эффективным изменениям, которые зависят от состояния нематериальных форм богатства и сфер, обеспечивающих развитие человека, а не только темпами роста производства. Среди всех атрибутов развития экономической системы, по мнению многих видных ученых, "человеческий капитал - наиболее ценный ресурс, гораздо более важный, чем природные ресурсы или накопленное богатство... именно он является краеугольным камнем конкурентоспособности и эффективности."¹

Мировой опыт и практика показывают, что эффективное функционирование экономики в настоящее время в большей степени зависит не только от того, как используются основные ресурсы и факторы производства, но и от того, насколько гармонично функционирует механизм их возобновления, воспроизводства и, конечно же, от рационального потребления. Воспроизводство человеческого капитала в экономике Кыргызской Республики является, на наш взгляд, одной из наиболее важных и сложных проблем с точки зрения как практики, так и теории. Только высокая в конкурентном отношении рабочая сила способна производить конкурентоспособную продукцию и услуги, недостаток же высококвалифицированных работников крайне негативно сказывается на производстве национального дохода и уровне его накопления.

Несмотря на институциональное оформление рынка труда, в Кыргызстане четкий механизм его функционирования пока не сложился, теоретически и практически не разработана концепция "человеческого капитала" с учетом специфики осуществления реформ в республике и менталитета кыргызстанского народа, хотя отдельные аспекты этой проблемы изучены

¹ Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века. - М.: Экономика, 1991, стр.267.

достаточно глубоко. В этой связи исследование проблем эффективного функционирования человеческого капитала, является весьма актуальным.

Степень изученности проблемы. Отдельные положения, связанные с проблемой оценки труда и анализа производительных способностей человека, были разработаны еще классиками политической экономии и их последователями, среди которых В.Петти, А. Смит, Д. Рикардо, К.Маркс, Дж. Милль, Дж. М. Кларк, Г.Д. Маклеод, А. Маршал, М. Фишер, Дж. С. Уолш и др. Формирование современной теории человеческого капитала и ее выделение в качестве самостоятельного течения мировой экономической мысли появилось благодаря исследованиям американских ученых, отмеченных присуждением Нобелевской премии по экономике: Теодору Шульцу - в 1979 году, Гери Беккеру - в 1992 году. Позднее в разработку данной концепции значительный вклад внесли многие ученые - экономисты Запада и СНГ, к их числу можно отнести работы Л. Туроу, Э. Денисона, У. Боуэна, Й. Бен-Порэта, Г. Псахаропулоса, Дж. Грейсона, Г. Сент-Пола, С. Струмилина, А. Добрынина, С. Дятлова, Р. Капелюшниковой, М. Критского, Т. Леоновой. В последние годы стали активно переводиться и издаваться учебники по экономике, в структуру которых отдельным разделом (главой) включена тема "Человеческий капитал".

В экономической литературе Кыргызстана изучением и практической реализацией данной теории в вышеназванном аспекте только начинают заниматься, хотя многие стороны проблемы трудовых ресурсов уже давно исследовались и отражены в трудах Черновой Е.П., Койчуева Т.К., Мусакожоева Ш.М., Кумсковой Н.Х., Алиева К.А., Кубаева Б.Х. Кумскова Г.В. и др. Однако до сих пор нет целостных научных исследований, посвященных комплексному социально-экономическому анализу проблемы функционирования человеческого капитала в условиях перехода экономики Кыргызской Республики к рынку. Важность данной проблемы, а также недостаточная степень ее изученности определили цель, задачи, объект, методологию и структуру анализа.

Целью диссертационного исследования является анализ человеческого капитала как экономической категории, присущей рыночной системе, а также особенностей его накопления и использования в специфических условиях перехода Кыргызстана к рынку, экономическое обоснование необходимости создания механизма оборота человеческого капитала, разработка практических рекомендаций по созданию условий, обеспечивающих его эффективное функционирование. В этой связи определены следующие задачи:

- ❖ раскрыть сущность новой концепции конца XX века - "человеческого капитала" в условиях переходного периода к рыночной экономике;
- ❖ рассмотреть методологическую основу исследования и методическую базу оценки человеческого капитала;

- ❖ дать характеристику и оценку наличного человеческого капитала в Кыргызстане;
- ❖ исследовать основные формы вложений в человеческий капитал;
- ❖ выявить причины несоответствия потребностям уровня человеческого капитала Кыргызской Республики и низкой эффективности его отдачи;
- ❖ разработать рекомендации по формированию механизма накопления и эффективного использования человеческого капитала Кыргызстана.

Предметом исследования является сущность и процесс оборота человеческого капитала в Кыргызской Республике. В ходе исследования рассматриваются инвестиции в человеческий капитал и факторы, усиливающие возможности его использования.

Объектом исследования является человеческий капитал республики, а также показатели, определяющие его уровень и степень реализации.

Методологическую и методическую основу диссертационного исследования составили труды классиков экономической теории, научные труды западных экономистов, СНГ и Кыргызской Республики, материалы научных конференций и семинаров. В работе используются также нормативные, законодательные акты и положения, принятые в последние годы в Кыргызской Республике. Методическую базу исследования представили работы отечественных и зарубежных специалистов по оценке человеческого капитала.

Эмпирическую базу составили данные Национального статистического комитета, материалы Министерства труда и социальной защиты, Национального банка Кыргызской Республики, Центра экономических и социальных реформ, других министерств и ведомств, а также данные социологических исследований.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в целостном, комплексном подходе к изучению проблемы формирования и функционирования человеческого капитала в переходный период. Исследование является первой диссертационной работой по определению места и роли человеческого капитала в развитии рыночных отношений в Кыргызской Республике.

На защиту выносятся следующие положения научной новизны:

- ❖ определено место категории “человеческий капитал” в понятийном аппарате рыночной экономики;
- ❖ раскрыта методическая база оценки “человеческого капитала”;
- ❖ выделены основные виды инвестиций в человеческий капитал, особенности его оборота и кругооборота;
- ❖ проанализировано состояние человеческого капитала в республике, определены факторы накопления человеческого капитала, их специфика и тенденции развития;
- ❖ дана оценка рынка рабочей силы, более детально рассмотрен рынок

квалифицированной рабочей силы, выявлены упущения в сохранении и использовании человеческого капитала Кыргызстана;

❖ разработана авторская схема воспроизводства человеческого капитала, предложены показатели оценки человеческого капитала для введения в статистическую отчетность как на макро-, так и на микроуровнях;

❖ предложена модель определения потребности экономической системы в человеческом капитале;

❖ разработаны практические рекомендации сохранения, дальнейшего накопления и эффективного использования человеческого капитала, нахождения экономического и социального оптимума его воспроизводства в контексте стратегии устойчивого человеческого развития Кыргызской Республики.

Научно - практическая значимость диссертации. Разработанные и обоснованные методологические подходы, теоретические положения, методическая база изучения человеческого капитала могут явиться предметом дальнейшего более глубокого научного исследования проблемы и практической реализации ее решения. Выдвигаемые положения и рекомендации могут быть использованы всеми подразделениями, занимающихся анализом, прогнозированием рынка труда, а также органами образования, здравоохранения и Национальным статистическим комитетом Кыргызской Республики. Материалы диссертации могут быть использованы в преподавании дисциплин: “Экономическая теория”, “Экономика и социология труда”, разработке спецкурсов и семинаров.

Апробация результатов исследования. Автор принимал участие в работе по заказу Комитета по науке, технике и новым технологиям Кыргызской Республики на тему: “Социально-экономические проблемы безработицы в Кыргызской Республике” в 1995 г., а также разработке мониторинга “Реализация национальной программы преодоления бедности “Аракет” и подъем жизненного уровня населения” в 1999 г.

Основные идеи исследуемой проблемы были предложены на международном семинаре по реорганизации высшего экономического образования в Кыргызской Республике в рамках программы “Темпус” в феврале 1998г., на международной научно-практической конференции “Экономико-правовые и образовательные реформы” в мае 1999 г., а также явились составной частью лекционного материала автора по дисциплине “Экономика и социология труда”.

Публикации результатов исследования. По теме диссертации опубликовано 8 работ общим объемом 5,55 печ.листов.

Структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав (7 параграфов), заключения, списка использованной литературы, приложения.

Во введении обосновывается актуальность проблемы, ее изученность, формулируются цель и задачи исследования, раскрываются новизна

и практическая значимость работы.

В первой главе раскрывается содержание категории "человеческий капитал", методы его оценки, особенности оборота, рассматриваются основные виды инвестиций в человеческие ресурсы.

Во второй главе рассматривается состояние человеческого капитала Кыргызской Республики в переходный период к рынку через призму основных факторов накопления - здравоохранение и образование, а также возможности наиболее эффективных вложений в человеческий капитал.

В третьей главе нашли отражение вопросы использования имеющегося в республике человеческого капитала, выделены ошибки допущенные в переходный период, даны рекомендации по получению наибольшей отдачи человеческого капитала в перспективе и указан механизм воспроизводства человеческого капитала в контексте стратегии устойчивого человеческого развития.

В заключении изложены основные результаты, выводы и предложения проведенного исследования.

II. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Ученые экономисты-теоретики заложили на рубеже 19-20 веков методологические основы и наметили главные направления развития теории человеческого капитала в 20 веке. Переход к рыночной экономике и развитие конкурентной среды обусловили появление новой категории - человеческого капитала как способности рабочей силы приносить чистый доход. Авторы концепции - Т.Шульц и Г. Беккер, определяют "человеческий капитал" как совокупность навыков, знаний, способностей, имеющихся у человека, которые в результате целесообразного использования в той или иной сфере общественного производства способствуют росту производительности труда и закономерно приводят к росту доходов. Такое увеличение доходов заинтересовывает человека путем вложений в свое развитие увеличить, накопить новый запас навыков, знаний и мотиваций, чтобы в дальнейшем вновь эффективно их применить. Таким образом, знания и способности, накапливаясь и принося доход от их использования, а также создавая возможность инвестирования, развития и увеличения отдачи от их применения, приобретают форму капитала.

Инвестиции в здоровье, его охрану, сокращают заболеваемость, смертность, продлевают трудоспособный период жизни человека, а следовательно, время функционирования человеческого капитала. «Образование создает человеческий капитал, который в соединении с физическим капиталом дает увеличение производительности и качества. Это было верно всегда, но вдвойне верно для глобальной современной экономики»². При

² Грейсон Д., О'Делл К. Американский менеджмент на порге XXI века. - М.: Экономика, 1991.

этом также не следует забывать о получении социального интегрального эффекта в виде снижения преступности, роста культурного уровня, от которого выигрывает не только отдельный человек, но и общество в целом. Однако эти инвестиции, как таковые, не всегда обеспечивают ускорение экономического роста. Инвестировать в человеческий капитал выгодно до того момента, когда норма прибыли, получаемая от последней части инвестиций, равна норме прибыли, получаемой от лучшего альтернативного использования ресурсов. Для работников с низкими способностями и формальным отношением к образованию и труду верна следующая закономерность, выведенная сторонниками концепции человеческого капитала: экономическая эффективность начального образования больше экономической эффективности среднего образования, а последняя, в свою очередь, выше экономической эффективности высшего образования. Для работников с высокими способностями и творческим отношением к образованию и труду верна совершенно иная закономерность: экономическая эффективность начальных ступеней образования (начального и среднего) меньше, чем экономическая эффективность последующих более высоких ступеней (высшего и послевузовского).

По мнению Л. Туроу, человеческий капитал может быть измерен косвенным путем, "с помощью рыночных стоимостей, за которые его можно арендовать... Капитализация будущих заработков создает рыночную стоимость"³. В экономической литературе имеется монетарная трактовка М. Фридмена, который под человеческим капиталом понимает некий фонд, обеспечивающий труду перманентный доход, и определяет его как средне-взвешенную величину ожидаемых будущих поступлений дохода:

$$V^n = D_1 / (1+r) + D_2 / (1+r)^2 + \dots + D_n / (1+r)^n$$

где D_i - ожидаемый индивидуумом годовой доход;

n - срок жизни человека в годах;

r - средняя отдача от вложений.

Оценка человеческого капитала, по мнению Г. Беккера, определяется не ценой его производства, а экономическим эффектом от его использования и имеет следующий вид:

$$V_a = \sum_{t=a}^n (B - C) \cdot (1+i)^{-t}$$

где, V_a - оценка человеческого капитала работника в возрасте a ;

B - общая заработная плата;

C - часть заработной платы, приходящаяся на простой труд;

n - возраст, в котором заканчивается трудовая деятельность человека;

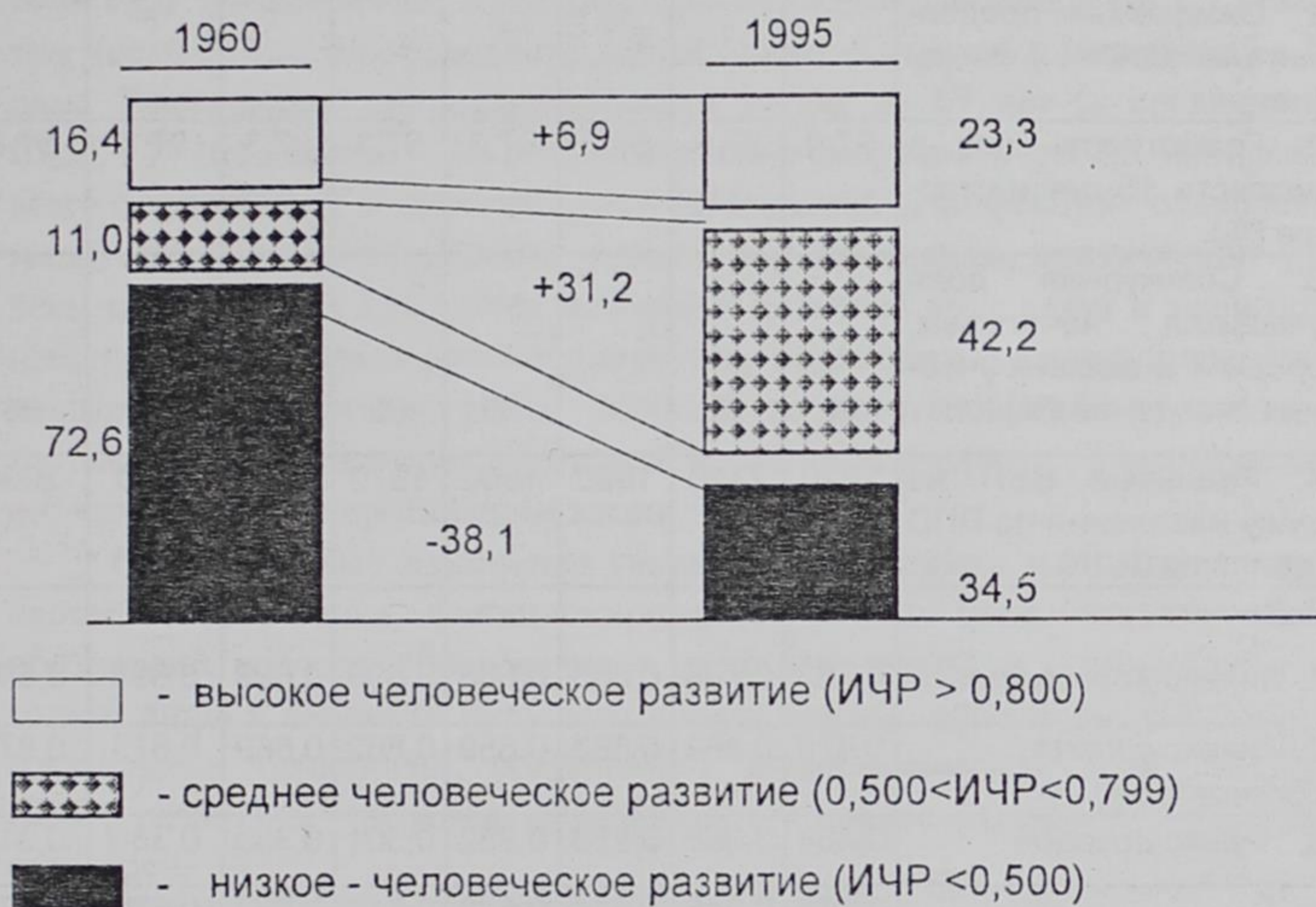
i - процентная ставка.

³ Thurou L. Investment in Human Capital Belmont, 1970. p. 16.

Использование объемных показателей для характеристики человеческого капитала на макроуровне должно быть дополнено рядом характеристик, учитывающих его качественные параметры и социальную специфику. Первый отчет ООН о Человеческом Развитии (1990 г.) ввел новую величину для измерения развития человека, объединив показатели долголетия, образованности и уровня жизни в интегральный индекс человеческого развития (ИЧР).

Схема 1

Динамика человеческого развития населения мира (%)⁴



Развивающиеся страны добились за последние 30 лет в области развития человека таких же успехов, как и промышленно развитые страны за период в 100 лет. Для Кыргызстана характерна обратная тенденция. По данным ООН, в рейтинге ИЧР среди стран мира, Кыргызстан с 82 места в 1992 г. опустился на 109 в 1995 г. при уровне ИЧР - 0,633, а по расчетам Нацстаткома Кыргызской Республики (0,608) республика была бы на 113 месте.

Из таблицы 1 видно довольно резкое снижение ИЧР Кыргызской Республики (5,3%) в течение 1992 - 1995г.г., после чего последовало повышение в 1996 г. на 1,2 % и 1997 г. на 1,4 %. В 1998 г. тенденция прироста остановилась. Следует отметить, что ИЧР отражает самые общие параметры развития человеческого потенциала. Такие показатели как ожидае-

⁴ Доклад о развитии человека за 1998 год. Нью-Йорк. Оксфорд, 1998

мая продолжительность жизни и уровень образования формируются на протяжении многих лет, поэтому наибольший вес в снижении ИЧР имели изменения реального ВВП по ППС. В период острого кризиса его величина снижалась с темпом до 26 % в год.

Таблица 1

Индекс человеческого развития Кыргызстана⁵

Показатели	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998*	1999*
I. Исходные данные:	68	68	66	66	67	67	67	67
1. Ожидаемая продолжительность жизни (лет)								
2. Грамотность лиц в возрасте 15 лет и старше (%)	97,0	97,0	97,3	97,3	97,3	97,3	97,3	97,3
3. Совокупная доля учащихся начальных, средних и высших учебных заведений (%)	X	X	X	66	66	67	68	68
4. Реальный ВВП на душу населения по ППС (доллары США)	2820	2320	1890	1850	1970	2170	2140	2030
II. Расчет								
1. Индекс долголетия	0,722	0,705	0,683	0,683	0,693	0,698	0,698	0,699
2. Индекс уровня образования	0,870	0,863	0,862	0,859	0,862	0,869	0,875	0,875
3. Индекс доходов	0,434	0,368	0,296	0,282	0,301	0,333	0,330	0,312
ИЧР	0,675	0,646	0,614	0,628	0,619	0,633	0,634	0,627

* - показатели рассчитаны автором

Прогноз автора по ИЧР на 1999 г. вероятен в силу резкого замедления темпов экономического роста (с 9,9% в 1997 г. до 1,8% в 1998 г. и до 0,4% за первое полугодие 1999 г.) и более чем двухкратное снижение обменного курса сома. Учитывая, что экономика страны характеризуется высокой степенью открытости (объем импорта по отношению к ВВП составляет более 60%), можно ожидать снижение душевого ВВП страны по ППС в 1999 г.

Слабые успехи Кыргызской Республики в проведении рыночных реформ прямопропорционально связаны с низким уровнем человеческого капитала. Несмотря на принятие большого числа реформенных программ (“Билим” и “Маданият”, “Манас” и “Аракет”, “Эмгек” и “Ардагер”, и ряд

⁵ Национальный отчет по человеческому развитию Кыргызской Республики 1998, Бишкек, 1998

других), в республике не удалось сохранить и приумножить накопленный за многие годы человеческий капитал, реанимировать реальный сектор экономики, сформировать средний слой собственников, создать мотивационный механизм предпринимательской деятельности, ориентированной на производство. В силу чего не удалось добиться экономического роста и сократить бедность.

По данным отечественных медицинских исследований практически здоровые люди среди взрослого населения составляют примерно 20 %. Несмотря на принятую программу "Туберкулез", рост заболеваемости им в 1999 году по сравнению с предыдущим периодом увеличился в 1,7 раза, в том числе в Ошской области в 8,5 раза, Иссык-Кульской и Нарынской в 1,9 раза. Уменьшение продолжительности жизни до 67 лет (в сравнении с США - 77 лет, Японии - 80 лет), повышение смертности (на 1,3 %), прежде всего материнской и детской, рост заболеваний и инфекций, ослабление иммунитета и отрицательные генетические изменения, критический уровень загрязнений в продуктах питания и питьевой воде ведут к значительным прямым потерям рабочего времени, недоиспользованию имеющихся человеческих ресурсов, росту расходов на восстановление утраченного здоровья. Все это снижает стартовый человеческий капитал и возможности его накопления на протяжении жизни.

Прогрессивные изменения связаны с внедрением многоступенчатой системы образования, функционированием разных типов школ, которые обозначили поворот образования к личности творца и создателя, а не только лишь к личности будущего производителя, освоением новых образовательных технологий, современной информационной сети "ИНТЕР-НЕТ", развитием процесса интеграции в мировое образовательное пространство.

Среди проблем наиболее серьезной является несоответствие спроса и предложения на рынке труда. На сегодняшний день в республике насчитывается 92 высших учебных заведения, в том числе 26 государственных и 13 частных. Общее число студентов в Кыргызстане достигло 128,7 тыс. человек, из них лишь четвертая часть (33,3 тыс. человек) обучаются за счет государства. К необоснованному росту числа вузов, а также их концентрации на так называемых "модных специальностях" привело отсутствие оценки потребности экономической системы в специалистах. Рынок труда ежегодно пополняется почти 12 тыс. молодых специалистов из которых 10% - юристы и 16% - экономисты. Потребность в кадрах составляет только 1,7 тыс. чел., причем в основном (до 70%) по рабочим специальностям. На конец 1999 г. предложение рабочей силы превысило спрос в 43 раза. Если в Чуйской области напряженность на рынке труда составила 40 чел. на 1 рабочее место, то в Нарынской - 5713 чел. Это, в свою очередь, обуславливает рост бедности, миграции и криминальной экономики в силу отсутствия

источника дохода. Таким образом, общество, инвестируя через образование в человеческий капитал, получает не эффект, а экономический и социальный ущерб.

Для оборота человеческого капитала, скорость которого в республике значительно снизилась, должно строго выполняться следующее принципиальное условие: прослеживаться четкая взаимосвязь и взаимообусловленность роста инвестиций в образовательный потенциал человека, роста квалификации работника, роста производительности и качества его труда и повышения в результате этого уровня оплаты труда работников и дохода работодателя.

Уже несколько лет в республике простаивает каждое пятое предприятие, многие же работают на 20-30% своей мощности, что порождает утрату накопленного за многие годы профессионального опыта, квалификации, мотивации труда, ценностной ориентации, о чем свидетельствует растущая безработица (с 1,7% в 1993 г. до 5,4 % в 1999 г.). Причем реальная безработица значительно выше официального уровня и колеблется в пределах 20% от экономически активного населения, что выходит за рамки порогового значения. Значительная часть безработных (36,9 %) в возрасте наивысшей экономической активности - от 29 до 40 лет, около 15% составляют выпускники учебных заведений. Долговременная безработица (около 60% от общего числа безработных) развивает комплекс профессиональной неполноценности и снижает социальную активность и приводит к деградации личности и практически нулевому уровню человеческого капитала.

В переходный период значительно сузилась сфера приложения высококвалифицированного творческого труда. Стремление индивида получить работу с более высокой оплатой (а иногда и просто оплатой) вынуждает значительную часть квалифицированных работников занимать рабочие места, которые не соответствуют их способностям и квалификации, что ведет к нерациональному использованию высокого уровня человеческого капитала.

Миграционный отток из республики трудоспособного населения усилил проблему несоответствия спроса и предложения рабочей силы на рынке труда в качественном отношении. Значительную часть мигрантов составляют граждане трудоспособного возраста (70%), чаще всего высокой квалификации. Негативное положение усугубляется с ростом числа беженцев, прибывающих в республику, 45% которых находится в трудоспособном возрасте, из них 88% имеют только полное и неполное среднее общее образование, что свидетельствует о низком уровне их человеческого капитала и потенциальной безработице. По мнению отечественных специалистов, Кыргызстан вследствие выезда только специалистов с высшим и средним специальным образованием потерял свыше 64 млн. сомов за по-

следние 5 лет, хотя совокупный ущерб республики за счет оттока специалистов с учетом упущенных возможностей будет гораздо выше.

В то же время эксперты США считают, что выпускник университета (колледжа) в среднем приносит нанимателю за 20 лет доход в 440 тыс. долларов, а почти 90% всех разработанных в их стране за последние полвека новых идей - это результат усилий ученых - эмигрантов, в основном из стран СНГ. За годы реформ реальная заработная плата из-за снижения производства и высокой инфляции упала более чем вдвое по сравнению с 1991 г., а ее средний уровень остался ниже потребительского бюджета. Проблема низкого уровня доходов и бедности (более 60% населения) снижает мотивацию личных инвестиций индивидуумов в собственное образование и профессиональный рост.

Для экономики Кыргызстана является насущной необходимостью сохранение имеющегося человеческого капитала, формирование механизма его дальнейшего накопления и рационального использования.

С этой целью, на наш взгляд, целесообразно:

- ❖ проведение глубоких научных и практических исследований по данной проблеме;

- ❖ введение в статистику учета показателя оценки человеческого капитала как на макро-, так и на микро-уровне. Это может служить необходимой научной основой для определения оптимального уровня оплаты труда работников при заключении трудовых договоров.

- ❖ Разработка механизма прогнозирования потребности человеческого капитала, опирающаяся на социально-экономический мониторинг, позволит снизить и без того растущую безработицу и в то же время поддержать процесс его накопления. В этой связи, целесообразно применение следующей формулы:

$$Q_T = F_T + P_T + L_T,$$

где Q_T - дополнительная потребность в специалистах;

F_T - прирост численности специалистов в связи с развитием экономики;

P_T - численность специалистов, необходимая для возмещения контингента работников в связи с переходом их на пенсию;

L_T - численность специалистов, необходимая для возмещения контингента работников по причине смертности;

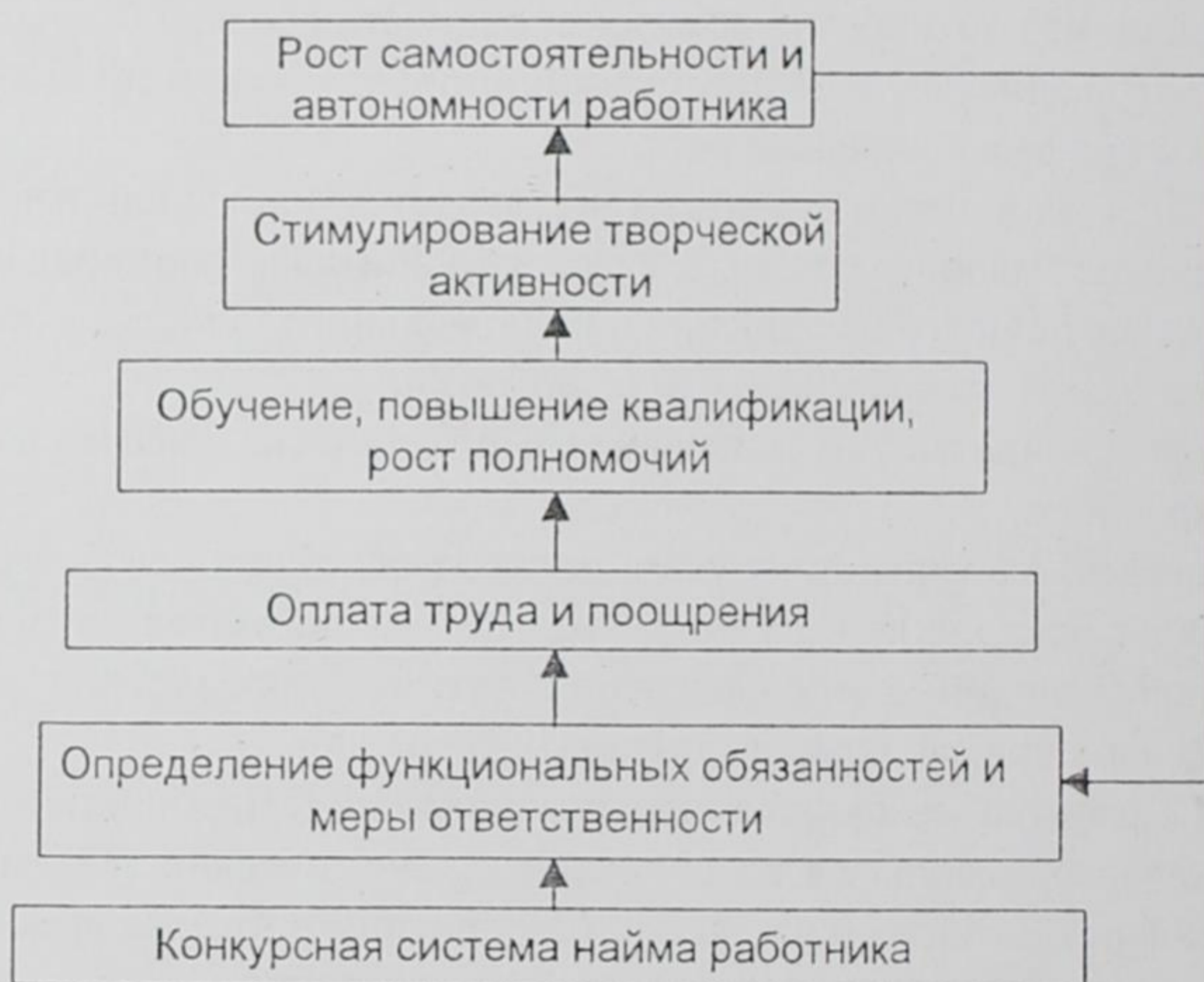
t - годы прогнозируемого периода, $t=1, 2, \dots$

- ❖ Службе занятости необходимо разработать локальные стратегии занятости по группам риска потенциальной безработицы. Одной из таких программ должны стать мероприятия, связанные с прогнозируемой в ближайшие годы (в случае стабильной тенденции снижения спроса на рабочую силу) молодежной безработицы, причем в большей части лиц с высшим образованием.

❖ Необходима разработка мотивационного механизма развития предпринимательства и инновационной деятельности, реальная поддержка предпринимательства именно в сфере производства, что расширит благоприятную среду для использования человеческого капитала республики.

❖ Основным условием накопления человеческого капитала является его функциональный кругооборот. В рамках теории человеческого капитала, по нашему мнению, это можно представить в виде логической схемы:

Пирамида замкнутого цикла накопления человеческого капитала



Дивидендами будут являться рост доходов и усиление конкурентоспособности организации за счет высокой мотивации инновационной и творческой деятельности работников.

❖ Важнейшим фактором прогресса экономики сегодня являются авангардные информационные технологии. Именно здесь может найти сферу своего приложения наиболее интеллектуальная рабочая сила. Для ее занятости и роста квалификации должна быть разработана специальная программа. Необходимо разработать механизм эффективного инвестирования в интеллект человека и высокую мотивацию его использования.

❖ Оценочным показателем эффективности использования человеческого капитала, по нашему мнению, может выступать уровень интеллектуалоемкости (Ие), показывающий сколько денежных единиц, аккумулированных в

образовательном фонде, приходится на каждую единицу произведенной продукции.

$$I_e = \frac{\text{ОФО}}{\text{ВВП(Э)}}, \text{ где}$$

ОФО - оценка фонда образования (стоимостная)

ВВП - валовый внутренний продукт или Э - объем экспорта.

Таким образом, научно-обоснованная политика сохранения и приумножения человеческого капитала станет импульсом развития цивилизованной экономики и достойного выхода из кризиса, что позволит республике занять конкурентноспособное положение на мировом рынке, ликвидировать бедность и добиться устойчивого человеческого развития многих поколений.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

1. Лещева М.В. Методические указания и контрольные задания по экономике и социологии труда. КГНУ, Бишкек, 1992 (2,25 п.л.).

2. Лещева М.В. Роль труда и политика занятости. Вестник КГНУ серия Экономика-географические науки, выпуск 4, 1994, Бишкек, 1995 (0,4 п.л.).

3. Чернова Е.П., Лещева М.В. Проблемы накопления и использования человеческого капитала в переходной экономике. Материалы международной научно-практической конференции "Экономико-правовые и образовательные реформы, и их влияние на эволюцию сознания общества" часть 1, экономические проблемы, Бишкек, 1999 (0,3 п.л.).

4. Лещева М.В. Рынок труда: проблемы и возможности использования человеческого капитала. Журнал "Эмгек" № 4. - Бишкек, 1999 (0,6 п.л.).

5. Лещева М.В. Человеческий капитал в контексте рыночного развития. Журнал "Экономика и статистика" № 3. - Бишкек, 1999 (0,6 п.л.).

6. Нуралиева Ч.А., Лещева М.В. Инвестиции в человеческий капитал. Журнал "Банковский вестник" № 7. - Бишкек, 1999 (0,6 п.л.).

7. Кузнецова Л.П., Токтоматов Р.А., Гусев К.Б., Лещева М.В. и др. Мониторинг реализации национальной программы "Аракет" и подъем жизненного уровня населения. Выпуск 4. Центр экономических и социальных реформ при МФКР. - Бишкек, 1999 (6 п.л.).

8. Кузнецова Л.П., Лещева М.В. Будет страна образована, будет и богата. Журнал «АКИ – пресс». № 11. – Бишкек, 1999 (0,3 п.л.).

Аннотация

В работе освещаются основные положения современной теории человеческого капитала и особенность ее проявления в экономике Кыргызской Республики. Дается анализ состояния человеческого капитала в республике, проанализированы основные виды инвестиций в человеческий капитал, выявлены пробелы в функционировании его оборота и факторы тормозящие эффективность развития. Рассматриваются особенности оценки человеческого капитала и его учета в современных условиях. Разработан механизм накопления и рационального использования человеческого капитала в контексте стратегии устойчивого человеческого развития.

Аннотация

Бул диссертацияда адамдык капиталдын азыркы теориясынын негизги жоболору жана анын Кыргыз Республикасынын экономикасындагы көрүнүштөрүнүн өзгөчөлүктөрү чагылдырылат. Республикадагы адамдык капиталга баа берилип, ага болгон инвестициялардын түрлөрү иликтелинип, бул маселенин чечилишине тоскоол болгон факторлор аныкталган. Ошондой эле бул иште адамдык капиталга болгон накоплененин, аны рационалдуу пайдалануу механизмдери адамдык өнүгүү стратегиясынын контекстинде иште-лип чыккан.

Annotation

The fundamental tenets of the modern theory of human capital and the peculiarity of its display in the economics of the Kyrgyz Republic are taken up in the work.

The state of human capital in the Republic and major kinds of investments in human capital are analysed, the deficiencies in the functioning of its turnover and the factors being an obstacle to the development are revealed.

The peculiarities of human capital valuation and its discount in modern conditions are considered.

The mechanism of accumulation and the most efficient use of human capital in context of strategy of the stable human development is worked out.

Заказ 547. Тираж 100. Объем 1 п.л.
Кыргыз.НИИНТИ, ул. Исанова 87

