

## Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	PIHII (Russia) = 0.156	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 4.102	IBI (India) = 4.260
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 2.031	

SOI: [1.1/TAS](#) DOI: [10.15863/TAS](#)

## International Scientific Journal Theoretical & Applied Science

p-ISSN: 2308-4944 (print) e-ISSN: 2409-0085 (online)

Year: 2018 Issue: 08 Volume: 64

Published: 30.08.2018 <http://T-Science.org>

**L.I. Abdullayev**  
assistant professor,  
Sumgait State University  
Sumgait, Azerbaijan Republic

**SECTION 31. Economic research, finance,  
innovation, risk management.**

## WAYS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF USING HUMAN CAPITAL IN MODERN CONDITIONS

**Abstract:** The article considers the problems and issues of increasing the efficiency of the use of human capital in modern conditions. For this purpose, the essence and content of the main directions of using human capital for the benefit of society and the economy of the country is analyzed. The role and importance of human capital in accelerating the development of social and economic activity in the country is considered. The institutional problems of the development of the reproduction of human capital are singled out and its impact on economic growth and the welfare of the population is assessed. The problems of reproduction of individual and public human capital of the postindustrial economy, formation of corporate institutes for managing human capital development are investigated. The importance of human capital in the new system of social and labor relations in the context of global economic challenges is considered. The importance of the development of the education and healthcare system, the social infrastructure network for the development of human capital and the realization of human intelligence, abilities and other individual benefits is noted. The role of human capital in intensifying the application of innovative processes and expanding the innovative activity of the national economy, increasing the competitiveness and image of the country in the system of the international division of labor is assessed. The formation and use of the human capital of Azerbaijan within the framework of the implementation of the priority goals of the strategic road maps for the national economy and its main sectors is considered. In the end of the article a number of proposals and recommendations on improving the efficiency of the use of human capital in modern conditions are generalized.

**Key words:** human capital, human capital of Azerbaijan, efficiency of human capital, ensuring the rational use of human capital, use of human capital in Azerbaijan in the context of strategic road maps.

**Language:** Russian

**Citation:** Abdullayev LI (2018) WAYS OF IMPROVING THE EFFICIENCY OF USING HUMAN CAPITAL IN MODERN CONDITIONS. ISJ Theoretical & Applied Science, 08 (64): 111-118.

**Soi:** <http://s-o-i.org/1.1/TAS-08-64-18> **Doi:**  <https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2018.08.64.18>

## ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Аннотация:** В статье рассмотрены проблемы и вопросы повышения эффективности использования человеческого капитала в современных условиях. С этой целью анализирована сущность и содержание основных направлений использования человеческого капитала на благо общества и экономики страны. Рассмотрена роль и значение человеческого капитала в ускорении развития социальной и экономической активности в стране. Выделены институциональные проблемы развития воспроизводства человеческого капитала и оценено влияние его на экономический рост и повышение благосостояния населения. Исследованы проблемы воспроизводства индивидуального и общественного человеческого капитала постиндустриальной экономики, формирование корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала. Рассмотрена важность человеческого капитала в новой системе социально-трудовых отношений в условиях глобальных экономических вызовов. Отмечена важность развития системы образования и здравоохранения, сети социальной инфраструктуры с целью развития человеческого капитала и реализации человеческого интеллекта, способностей и прочих индивидуальных преимуществ. Оценена роль человеческого капитала в интенсификации применения инновационных процессов и расширении инновационной деятельности национальной экономики, повышении



## Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	ПИИЦ (Russia) = 0.156	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 4.102	IBI (India) = 4.260
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 2.031	

конкурентоспособности и имиджа страны в системе международного разделения труда. Рассмотрено формирование и использование человеческого капитала Азербайджана в рамках реализации приоритетных целей стратегических дорожных карт по национальной экономике и ее основным секторам. Обобщен и дан ряд предложений и рекомендаций по повышению эффективности использования человеческого капитала в современных условиях.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, человеческий капитал Азербайджана, эффективность человеческого капитала, обеспечение рациональности использования человеческого капитала, использование человеческого капитала в Азербайджане в контексте стратегических дорожных карт.

### Introduction

Условия постоянного роста глобальных угроз и изменения мирохозяйственных процессов обуславливают необходимость эффективного формирования и использования человеческого капитала. Без обеспечения сбалансированного и рационального использования человеческого капитала невозможно поднять уровень страны в рейтинге конкурентоспособных государств мира и повысить иммунитет экономики страны по противодействиям глобальных влияний. Нынешний уровень развития ведущих стран мира во многом основывалось эффективного использования человеческого капитала, которую сыграло решающую роль в разработке и осуществление сложных технологий, изменивших процессы организации производство и серьезно влияющие на увеличить производительность выпускаемой продукции. Более того, благодаря интеллекту и технологическому развитию обеспечивается инноватизация основных секторов экономики ведущих стран мира и ряда развивающихся стран, усиливается деятельность рынков технологий, углубляется наука и техника, активно внедряются разработанные и освоенные новшества научно-технической деятельности. Кроме того, последовательная и сбалансированная государственная политика формирования и управления человеческого капитала способствует здоровому образу жизни общества, реализации умений и способностей людей, интенсивному развитию экономики страны и созданию здоровой и прозрачной конкурентной среды в сфере роста человеческого капитала.

### Materials and Methods

Безусловно, все это положительно влияет на процессы воспроизводства человеческого капитала с учетом повышения эффективности регулирования социально-трудовой сферы, более успешное функционирование системы экономических интересов, повышение уровня социально-экономического развития с реализацией экономической эффективности человеческого капитала. Обеспечивая положительную динамику устойчивого развития системы хозяйствования, функционирование

человеческого капитала происходит на базе развития системы противоречий между подчинением системы общественной жизнедеятельности процесса воспроизводства человеческого капитала и подчинением процессов реализации человеческого капитала системе общественного воспроизводства [1]. Для этого требуется улучшение качества жизни населения страны, обеспечение их доходов, создание благоприятных условий для реализации умений и интеллекта людей, формирование бережного отношения к здоровью, получение соответствующего образования, освоение новых знаний, более того, необходимо сбалансированное развитие демократических принципов и критериев справедливости в обществе среди всех слоев населения, в первую очередь, среди подростков. Концептуальные подходы по формированию и развитию человеческого капитала должны находиться под пристальным вниманием государства, и оно должно принимать комплексные меры по реализации подобных подходов на всех уровнях общества и национальной экономики и, в том числе, на уровне организаций и предприятий. Дело в том, что человеческий капитал организации представляет собой сложную форму капитала, обладающего большим потенциалом для поступательного развития компании как одного из базовых экономических институтов матрицы экономики системы. Для повышения эффективности и продуктивности человеческого капитала в организациях и предприятиях требуются стратегические подходы к формированию бюджета, развитию персонала и подготовке высококвалифицированных менеджеров, специалистов, подготовке и реализации специальных программ обучения и переподготовки персонала, оценке ожидаемого и реального уровня отдачи от инвестиций в обучение работников предприятия и от уровня развития интеллекта на предприятиях. Комплексные системы объективной оценки уровня человеческого капитала охватывают такие компоненты, как оценка индивидуального человеческого капитала, оценка рыночного капитала, оценка структурного капитала и оценка потребительского капитала [2]. Кроме того, необходимо разработать методику измерения индивидуального человеческого капитала и, в



## Impact Factor:

<b>ISRA (India)</b> = 1.344	<b>SIS (USA)</b> = 0.912	<b>ICV (Poland)</b> = 6.630
<b>ISI (Dubai, UAE)</b> = 0.829	<b>ПИИЦ (Russia)</b> = 0.156	<b>PIF (India)</b> = 1.940
<b>GIF (Australia)</b> = 0.564	<b>ESJI (KZ)</b> = 4.102	<b>IBI (India)</b> = 4.260
<b>JIF</b> = 1.500	<b>SJIF (Morocco)</b> = 2.031	

целом, оптимального определения уровня человеческого капитала на предприятиях, и для этого особое внимание стоит уделить разработке специальной программы развития человеческого капитала компании, организации работоспособной системы обучения, подготовке и переподготовке кадров, обеспечению постоянного развития рыночного капитала предприятий, которые могут способствовать ее успешной деятельности и выполнению стоящих перед государством стратегических задач в долгосрочной перспективе. Подобный подход и такие механизмы могут повысить не только качество и уровень человеческого капитала, но и одновременно конкурентоспособность предприятия, стоимость его активов и акций, имидж среди партнеров и на соответствующих рынках. Необходимо постоянно заботиться о повышении технологического и инновационного уровня работников предприятий. Анализ конкурентоспособности трудовых ресурсов предприятий позволил прийти к мнению, что отсутствие дефицита трудовых ресурсов не является главным фактором, а главным является наличие дефицита новых технологий в производстве. Этот вывод базируется на полученных значениях касательно количества работников и технологического капитала, занятого в производстве ВВП в размере один миллион долларов США [3].

Как известно, человеческий капитал формируется за счет разных особенностей и черт самого человека, которые накапливаются в результате его последовательного труда, совершенствования умений и взглядов, способностей, таланта и прочих. Кроме того, с развитием технологий и инноваций человек стал преобразовываться и смог обеспечить модернизацию и совершенствование технологических процессов, инновационных функций, создать новые машины, оборудование и прочее. Поэтому, вкладывая инвестиции в развитие производства, закономерно требуется одновременно осуществлять и серьезные вложения в человеческий капитал. Однако человеческий капитал должен более тщательно рассматриваться в стратегических задачах государства, чем другие сферы вложения инвестиционных ресурсов, в том числе, сфера производства и сфера нематериальных активов. По мнению Г.Н.Тугускина, одна из главных составляющих интеллектуального капитала - человеческий капитал - не относится к нематериальным активам, а, следовательно, нуждается в специальной оценке. Для исследования и оценки человеческого капитала, прежде всего, необходимо сформировать понятийный аппарат, разработать структурную модель интеллектуального и человеческого

капитала [4]. Подобные подходы и критерии оценки позволяют максимально определить место человека и человеческого капитала в процессах воспроизводства, которые формируют потенциал для роста национальной экономики и повышения ее прочности. Исследователь А.В.Корицкий считает, что для объективной оценки влияния человеческого капитала на экономический рост страны, государство должно более оптимально определить компоненты прямой и обратной взаимосвязи человеческого капитала, которые выступают в качестве основных действующих детерминантов экономических процессов страны [5]. С этой целью в стране должны фундаментально изучаться сферы науки, развиваться рынки технологий и инноваций с созданием национальной инновационной системы, создаваться условия для активного научного обмена, освоения и применения научных открытий и изобретений, патентов, обеспечения импорта технологий и инноваций извне, создания соответствующей инфраструктуры для освоения новых высоких технологий, необходимо постоянно заботиться о принятии действенных мер для роста производительности труда, расширения и диверсификации источников доходов населения и государства с постоянным увеличением их роста, последовательного и целенаправленного накопления человеческого капитала, формирования различных фондов, союзов и организаций по повышению уровня финансирования, науки, образования и т.д. В условиях рыночных преобразований и углубления рыночных отношений в процессе накопления человеческого капитала особое место принадлежит эффективности использования рыночных инструментов в сфере образовательных услуг. Исследователь Н.А.Завалько подчеркивает, что в настоящее время становится актуальным вопрос, связанный с предоставлением образовательных услуг, их наполняемостью и качеством, а также использования всего спектра рыночных инструментов, позволяющих сделать процесс предоставления образовательных услуг более эффективным [6]. К большому сожалению, в нынешних условиях рыночные инструменты деятельности многих образовательных предприятий сконцентрированы прежде всего на рынке услуг высшего профессионального образования и на самом деле они слабо выражены в сфере потребления конечного продукта деятельности образовательного учреждения - то есть выпускника. Современным высшим учебным заведениям необходимо существенно повысить качество образовательных услуг с учетом расширения диапазона освоенных информационных потоков выпускниками с

## Impact Factor:

<b>ISRA (India)</b> = 1.344	<b>SIS (USA)</b> = 0.912	<b>ICV (Poland)</b> = 6.630
<b>ISI (Dubai, UAE)</b> = 0.829	<b>РИИЦ (Russia)</b> = 0.156	<b>PIF (India)</b> = 1.940
<b>GIF (Australia)</b> = 0.564	<b>ESJI (KZ)</b> = 4.102	<b>IBI (India)</b> = 4.260
<b>JIF</b> = 1.500	<b>SJIF (Morocco)</b> = 2.031	

обеспечением формирования единого информационного пространства и разработки стратегического планирования по схеме «наука-образование-предприятие». Дело в том, что в нынешних условиях, когда с каждым годом стремительно растет уровень техники и технологии в мире, больше всего востребованы высококвалифицированные кадры в четырех сферах: в разработке и осуществлении сложных технологических проектов, как правило, ключевая роль принадлежит профессиональным менеджерам; в вопросах государственного регулирования политических и экономических аспектов больше всего имеется необходимость в профессиональных аналитиках; специалисты и высококвалифицированные инженеры - программисты по максимально эффективному использованию интернета и бесперебойной эксплуатации инфраструктуры, информационно-коммуникационных технологий и профессионалы для рационального ведения электронного бизнеса. Безусловно, все это требует немалые расходы, государство должно учитывать важность этих расходов и обеспечить финансирование данных сфер, тем самым своевременно и последовательно заботиться о формировании и развитии человеческого капитала. Исследователь В.В.Ермаленко считает очень важным формирование корпоративных институтов управления развитием человеческого капитала в нынешних условиях. По мнению автора, подобные институты могут способствовать обеспечению создания и распространения инноваций в сфере интеллектуального обогащения кадров при принятии управленческих решений в корпорациях и при реализации стратегий диффузий интеллектуальных трансформаций: корпоративный целевой фонд развития человеческого капитала; корпоративный фонд поддержки социально-экономических инициатив; корпоративный банк перспективных идей развития, которые приведут к формированию новых корпоративных институтов для эффективной работы со знаниями [7]. Проблемы повышения эффективности человеческого капитала требуют углубления и совершенствование институциональной основы человеческого капитала с особенностью характера проблем, связанных с социально-экономическими процессами и влиянием этих факторов на развитие предпринимательства путем повышения эффективности его в процессах воспроизводства человеческого капитала. Так, человек является движущей силой общественного развития и имеет статус созидателя со способностью творческого подхода к существующим проблемам [8].

Как известно, в процессах воспроизводства и развития экономики особо выделяются принципы цикличности и инновативности производственной сферы применяемых технологий. При этом особо важно заблаговременное определение основы, подходов и критериев привлечения инвестиционных ресурсов для формирования индивидуального человеческого капитала и обеспечения его эффективности. Кроме того, необходимо создать благоприятные условия и климат для интенсификации развития инвестиционно-инновационной деятельности, за счет которых появляются возможности реализации существующего потенциала человеческого капитала с переплетением его с высокими технологиями, глубокими знаниями, профессиональными навыками и интеллектуальностью. Не случайно исследователь И.В.Скоблякова подчеркивает, что человеческий капитал имеет значение и необходим каждому индивиду, любой фирме и обществу в целом. Все заинтересованы в формировании, накоплении и обогащении человеческого капитала. Для этого все субъекты хозяйствования инвестируют средства в воспроизводство человеческого капитала. Главной особенностью человеческого капитала как нематериального блага, является долговременный срок инвестирования, использования и отдача [9]. Подобный подход в инвестирование повышения интеллекта, уровня человеческого капитала способствует обеспечению конкурентоспособности и экономического росту национальной экономики путем концентрации индивидуального интеллекта и ума в человеке, новаторских подходов и, как мы отметили ранее, высокой профессиональности. Функционирование человеческого капитала в условиях роста глобальных угроз и воздействий балансирует прочность и устойчивость экономических механизмов по противодействию подобных явлений и негативных последствий. Накопленные интеллектуальные и другие компоненты человеческого капитала эффективно способствуют решению серьезных экономических и социальных проблем, повышению рациональности практических инструментов цикла воспроизводства и всех экономических процессов. При этом происходит постепенное углубление трансформации человеческого капитала на основе использования новых информационных технологий в обучении и ресурсах общества [10]. Для объективной оценки эффективности использования человеческого капитала в современных условиях необходимо определение соответствующей методологии оценки человеческого капитала, в

## Impact Factor:

<b>ISRA (India)</b>	<b>= 1.344</b>	<b>SIS (USA)</b>	<b>= 0.912</b>	<b>ICV (Poland)</b>	<b>= 6.630</b>
<b>ISI (Dubai, UAE)</b>	<b>= 0.829</b>	<b>ПИИЦ (Russia)</b>	<b>= 0.156</b>	<b>PIF (India)</b>	<b>= 1.940</b>
<b>GIF (Australia)</b>	<b>= 0.564</b>	<b>ESJI (KZ)</b>	<b>= 4.102</b>	<b>IBI (India)</b>	<b>= 4.260</b>
<b>JIF</b>	<b>= 1.500</b>	<b>SJIF (Morocco)</b>	<b>= 2.031</b>		

которой, в первую очередь, необходимо обосновать роль человеческого фактора в процессах развития экономики страны и определение человеческого интеллектуального капитала как ведущего и главного объекта в основных процессах развития национальной экономики [11]. При инноватизации национальной компании и ее отдельных секторов, обеспечении принципов инновативного пути развития, особо требуется многосторонний подход к обновлению основы капитала, конструкции развития и, в том числе, повышению уровня самого человеческого капитала. Было бы целесообразно определить концептуальные требования в формировании процессов развития человеческого капитала с классификацией стратегий инвестирования и анализ инструментов по управлению инвестиционных потоков человеческого капитала [12]. Для эффективного осуществления данной задачи, то есть для классификации стратегии инвестирования в человеческий капитал, необходимо оптимально определить базовые механизмы, цели и направления деятельности, в том числе, определить объекты инвестиций в человеческий капитал и надежное решение о формировании финансовых источников. И.Н.Краковская подчеркивает, что человеческий капитал - это комплекс физических, интеллектуальных и социальных качеств человека или группы людей, являющихся частью человечества, в том числе трудового потенциала и интеллектуального капитала организации в современном постиндустриальном обществе, реализующегося в инноватизационной деятельности и обеспечивающего доход обладателем этих качеств, организаций, в которых они работают и обществу в целом [13]. Кроме того, немаловажное значение имеет эффективность управления человеческим

капиталом и при этом имеется особая необходимость в бережливом отношении к человеческим ресурсам и накопленному уровню интеллекта, человеческих активов, творческого потенциала и способностей. Для этого государство обязано построить свою экономическую политику в сфере формирования и развития человеческого капитала таким образом, чтобы интенсивно развивалась социальная инфраструктура, происходили активные процессы формирования человеческого капитала, развития человеческого потенциала и удовлетворение потребностей населения, возникающих в процессе его жизнедеятельности. При этом образование и здравоохранение считается основными направлениями вложений человеческих инвестиций [14;15]. В процессах планирования и прогнозирования уровня формирования и развития человеческого капитала немаловажное значение имеют макроэкономические факторы. Под давлением макроэкономических факторов трансформируются основные конструкции и механизмы сферы производства для удовлетворения потребностей конкретных потребителей, усиления конкуренции в системе рыночных отношений, повышения актуальности качественных показателей товаров и услуг, переориентации производственных процессов с массового, многосерийного на мелкосерийное. Дело в том, что оптимальность вышеприведенных процессов во многом зависит от адекватности разработанной методики, оценки эффективности формирования и использования человеческого капитала [16].

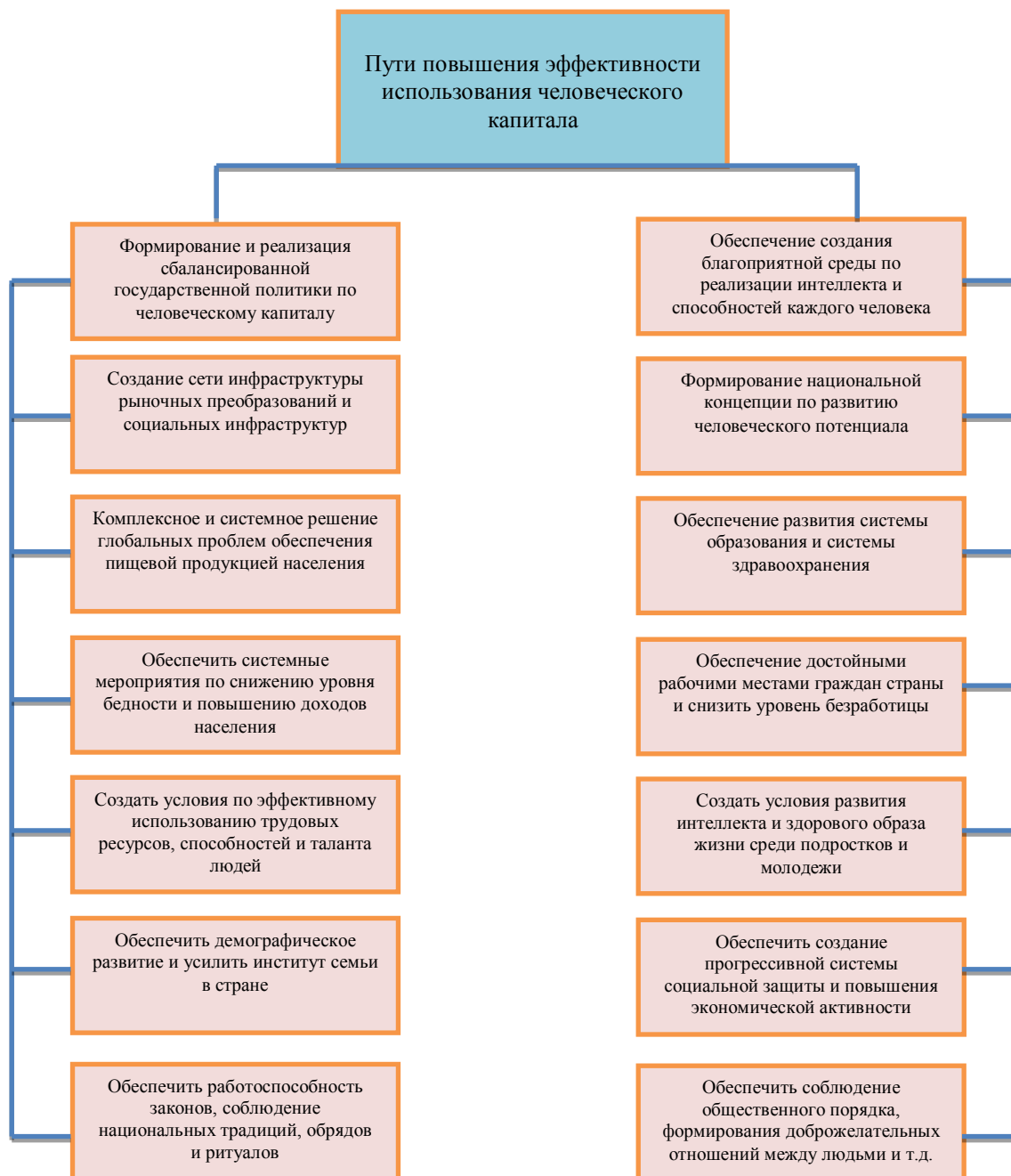
На основе исследуемых материалов и авторских подходов, пути повышения эффективности использования человеческого капитала в современных условиях можно схематично рассмотреть на Рисунке 1.

## Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344  
ISI (Dubai, UAE) = 0.829  
GIF (Australia) = 0.564  
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912  
РИИЦ (Russia) = 0.156  
ESJI (KZ) = 4.102  
SJIF (Morocco) = 2.031

ICV (Poland) = 6.630  
PIF (India) = 1.940  
IBI (India) = 4.260



**Рисунок 1. Блок-схема путей повышения эффективности использования человеческого капитала в современных условиях (разработано автором на основе материалов исследования).**

Как приведено в блок-схеме на Рисунке 1, в число основных путей повышения эффективности использования человеческого капитала вошли приоритеты формирования и реализации сбалансированной государственной политики по человеческому капиталу, создание более продуктивных и благоприятных условий для проявления интеллекта и способностей любого человека, постоянное развитие инфраструктуры системы образования и

здравоохранения, расширение рыночной инфраструктуры для активизации предпринимательской деятельности и улучшения бизнес-среды, создания новых рабочих мест, осуществления превентивных мер по снижению уровня безработицы и бедности, увеличения доходов населения, рационализации производительных сил и трудовых ресурсов, улучшении демографического положения, стимулирующий характер системы социальной

## Impact Factor:

ISRA (India) = 1.344	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
ISI (Dubai, UAE) = 0.829	ПИИЦ (Russia) = 0.156	PIF (India) = 1.940
GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 4.102	IBI (India) = 4.260
JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 2.031	

защиты, работоспособность принятых законов и строгое соблюдение общественного порядка, обеспечение безопасности людей в стране и др. Все эти факторы в совокупности оказывают серьезное влияние на эффективность использования человеческого капитала в нынешних условиях.

Азербайджан, после восстановления своей независимости, построил самостоятельный государственный аппарат и систему управления с разработкой государственной политики в контексте национальных интересов для создания условий проявления интеллекта и способностей людей в обществе и в процессах воспроизводства, в разных сферах деятельности национальной экономики. Но, к большому сожалению, в первые годы восстановления независимости у Азербайджана отсутствовали финансовые средства для активного вложения в развитие процессов человеческого капитала, в том числе, на строительство новых школ, больниц, поликлиник, детских садов, сети социальных инфраструктур. Только с реализацией нефтяной стратегии и поступлением в страну нефтедолларов появились реальные возможности превращения «черного золота» в человеческий капитал. Начиная с 2004 года государство активно осуществляло социально-ориентированную бюджетную политику и существенно увеличило финансирование и инвестирование в человеческий капитал [17]. Благодаря сбалансированной государственной политике преобразовались приоритеты социально-экономического развития регионов, ускорились экономические и институциональные реформы, расширились строительные работы во всех городах и отдаленных районах страны, создались необходимые условия для проявления талантов, интеллекта и способностей людей, было введено в эксплуатацию конкурентоспособные и высокотехнологические установки в производстве, построились крупные заводы и фабрики, технологические и промышленные парки, промышленные кварталы и кластеры, специальные экономические зоны, за счет которых происходит активное формирование и развитие человеческого капитала в стране. Однако процессы формирования и развития человеческого капитала в стране не соответствует уровню социально-экономического развития, отсутствуют инновационные структуры, не сформированы национальные инновационные

системы, слабо развит рынок технологий и инноваций, не созданы конкурентоспособные инновационные предприятия, инновационные научно-технические парки и прочее. Об этом свидетельствуют официальные статистические данные, в которых отражен объем и структура инновационной продукции в разных сферах промышленности страны. Согласно официальным источникам, годовой объем инновационной продукции в нефтяной промышленности Азербайджана находится на уровне не более 20 млн. долларов США, то есть во много раз меньше существующего потенциала в стране [18]. Требуется основательное совершенствование важных процессов формирования и развития человеческого капитала с учетом пересмотренной государственной политики в этой сфере [19]. Тем более, в документах стратегических дорожных карт по перспективам национальной экономики и ее основным секторам, утвержденным Указом Президента Азербайджанской Республики от 6 декабря 2016 года, нашли свои отражения приоритетные направления деятельности для повышения эффективности использования человеческого капитала в ближайшем периоде и в долгосрочной перспективе [20]. Для обеспечения интенсивного развития национальной экономики и перехода на новый высокий уровень в ближайшем перспективе требуется формирование максимальных оптимально-концептуальных подходов и механизмов развития человеческого капитала в стране [21].

### Conclusion

Таким образом, в ближайшие годы можно прогнозировать, что вопросы и проблемы повышения эффективности использования человеческого капитала в Азербайджане перейдут на более интенсивные фазы развития, главные направления деятельности которых станут создание высокого уровня рыночной инфраструктуры на основе высоких технологий, ускорение инноватизации национальной экономики, существенное поднятие уровня развития системы образования, здравоохранения, создание среды для активного проявления интеллекта и способностей людей, ускорение роста потенциала человеческого капитала с разработкой максимально эффективного использования на благо общества и страны в условиях глобальных вызовов и т.д.

## Impact Factor:

<b>ISRA (India)</b> = 1.344	<b>SIS (USA)</b> = 0.912	<b>ICV (Poland)</b> = 6.630
<b>ISI (Dubai, UAE)</b> = 0.829	<b>PIHHI (Russia)</b> = 0.156	<b>PIF (India)</b> = 1.940
<b>GIF (Australia)</b> = 0.564	<b>ESJI (KZ)</b> = 4.102	<b>IBI (India)</b> = 4.260
<b>JIF</b> = 1.500	<b>SJIF (Morocco)</b> = 2.031	

## References:

1. Zgonnik L.V. (2009) Vosproizvodstvo chelovecheskogo kapitala. Diss. d-ra jekon. nauk. Rostov-na-Donu, 2009.-374 p.
2. Shash N.N. (2006) Razvitie chelovecheskogo kapitala organizacii: teorija, metodologija, izmerenie. Diss. d-ra jekon. nauk. Saratov, 2006. -438 p.
3. Evseev V.O. (2008) Konkurentosposobnost' chelovecheskih resursov v novoj sisteme social'no-trudovyh otnoshenij. Diss. d-ra jekon. nauk. Moskva, 2008. -368 p.
4. Tuguskina G.N. (2011) Chelovecheskij kapital predpriyatija: teorija, metodologija, ocenka. Diss. d-ra jekon. nauk. Moskva, 2011.-339 p.
5. Korickij A.V. (2012) Ocenka vlijanija chelovecheskogo kapitala na jekonomicheskij rost. Diss. d-ra jekon. nauk. Novosibirsk, 2012.-436 p.
6. Zaval'ko N.A. (2013) Metodologija povyshenija jeffektivnosti ispol'zovanija rynochnyh instrumentov v sfere obrazovatel'nyh uslug. Diss. d-ra jekon. nauk. Moskva, 2013.-410 p.
7. Ermalenko V.V. (2013) Teorija i metodologija formirovanija korporativnyh institutov upravljenja razvitiem chelovecheskogo kapitala. Diss. d-ra jekon. nauk. Krasnodar, 2013.-371 p.
8. Soloduha P.V. (2004) Institucional'nye osnovy vosproizvodstva chelovecheskogo kapitala. Diss. d-ra jekon. nauk. Moskva, 2004.-338 p.
9. Skobljakova I.V. (2008) Vosproizvodstvo individual'nogo i obshchestvennogo chelovecheskogo kapitala v podindustrial'noj jekonomike. Diss. d-ra jekon. nauk. Orel, 2008. -342 p.
10. Nikolaev A.V. (2011) Funkcionirovanie chelovecheskogo kapitala v uslovijah modernizacii sistemy vysshego professional'nogo obrazovanija. Diss. d-ra jekon. nauk. Orel, 2011. -298 p.
11. Loseva O.V. (2013) Formirovanie metodologii ocenki chelovecheskogo kapitala v innovacionnoj dejatel'nosti. Diss. d-ra jekon. nauk. Moskva, 2013. -456 p.
12. Rozov D.V. (2011) Jefferktivnost' obnovlenija osnovnogo kapitala v innovacionnoj jekonomike. Diss. d-ra jekon. nauk. Moskva, 2011. -425 p.
13. Krakovskaja I.N. (2011) Razrabotka teorii i metodologii upravljenja investicijami v chelovecheskij kapital v uslovijah innovacionnogo razvitiya organizacii. Diss. d-ra jekon. nauk. Moskva, 2011.-368 p.
14. Griliches Z. (1997) Education human capital and growth: a personal perspective/Z.Griliches// Journal of Labor Economics/- 1997/- Vol.15.№1.
15. Drushka V. (2002) Assessing the problem of human capital mismatch in transition economics/ V/Drushka//William Davidson working paper.- 2002.- № 467.
16. Soloduhina O.I., Parhomchuk M.A. (2016) Razrabotka metodiki ocenki jeffektivnosti formirovanija i ispol'zovanija chelovecheskogo potenciala. // Jekonomika i upravlenie narodnym hozjajstvom. 3 (136), 2016. - p.30-33.
17. Shakaraliev A.Sh. (2009) Jekonomicheskaja politika gosudarstvo: realii i perspektivy. Baku: «Jekonomicheskij Universitet», 2009.- 416 p.
18. (2018) Azerbajdzhan v cifrah. Baku, 2018.- 264 p.
19. Siraliyev A. (2018) İnsan kapitalının reallaşdırılmasının əsas istiqamətləri - <http://xalqgazeti.com/az/news/social/12636>.
20. (2016) Strategicheskie dorozhnye karty po perspektivam nacional'noj jekonomiki Azerbajdzhanskoj Respubliki. Utverzhdeno Ukazom Prezidenta Azerbajdzhanskoj Respubliki ot 6 dekabrja 2016 goda
21. Aliev Sh.T. (2018) Jekonomika Azerbajdzhana. Sumgait, 2018.- 376 p.

