

**Формы асимметрии затрат и результатов при формировании и реализации человеческого капитала.**

*Рустамбекова Назрин Гаджсиага*

*Аспирант*

Бакинский государственный университет, Факультет международных отношений и экономика, Баку, Азербайджан

*E-mail: nezrin.rustambekova@yahoo.com*

Асимметрия затрат и результатов при формировании и реализации человеческого капитала может проявляться в различных формах. Во-первых, асимметрия может отклоняться в ту или иную сторону, увеличиваться либо уменьшаться в зависимости от инвестиций в человеческий капитал, если говорить о его формировании, а также от состояния рынка труда в случае его реализации.

Само понятие асимметрия обычно предполагает негативную оценку того или иного явления. Однако не для всех участников рынка она является таковой. Здесь важно учесть, что если один из участников рынка сталкивается с потерями в результате асимметрии затрат и результатов, то другой выигрывает и для него такая асимметрия является положительной.

Также необходимо выделить асимметрию затрат и результатов в масштабе государства, или внутреннюю, а также асимметрию внешнюю, охватывающую переход человеческих ресурсов из одного государства в другое.

Формирование человеческого капитала сводится как к получению образования, медицинскому обслуживанию, так и к такому фактору как миграция. Миграция предполагает инвестиции в человеческий капитал в связи с тем, что мигрирующий вкладывает средства в переезд, нахождение работы, поиск информации о рынках труда, а также отказывается от заработка, который он мог бы получить за время поиска новой работы.

Одной из наиболее отрицательных черт миграции всегда считался отток высококвалифицированной рабочей силы, так называемая «утечка умов» («brain drain»). Но современные исследователи делают упор не на «утечку умов» как это делалось раньше, а на глобальный «кругооборот умов», где каждая сторона обмена, как страна-донор, так и страна-реципиент получают определенные выгоды. [2]

Миграция высококвалифицированного человеческого капитала порождает асимметрию затрат и результатов, полученных от реализации человеческого капитала. Это следствие того, что государство осуществляет вложения в образование и здравоохранение своего населения, а используется этот капитал, воплощенный в человеке, за рубежом.

Помимо внешней асимметрии затрат и результатов, присутствует и внутренняя асимметрия, которая является не такой явной как внешняя. Внутренняя асимметрия может проявлять себя на уровне государства, а также на корпоративном уровне.

На корпоративном уровне проблему асимметрии можно разрешить путем формирования системы поощрений, как материальных, так и нематериальных. Наилучшим примером взаимоотношений фирмы и сотрудника, а также преданности последнего к фирме можно назвать японские фирмы, в частности, Toyota Motor Corporation, где с самого начала деятельности, ключом к успеху были инвестиции в человеческий капитал. [5]

Асимметрия на корпоративном уровне, равно как и внешняя асимметрия, имеет положительное и отрицательное влияние на принимающую и теряющую человеческий капитал стороны. Стоит учесть и эффект этой асимметрии на индивида, который решает сменить

место работы для улучшения условий труда, более высокой заработной платы, что несомненно позитивно сказывается на производительности его труда. Как отмечал К. Маркс, чем больше работнику нравится работа, тем выше у него производительность. [3]

Вне всякого сомнения, корпоративные вложения в формирование человеческого капитала сложно переоценить, однако государственные инвестиции играют решающую роль в становлении национального человеческого капитала. На государственном уровне динамика асимметрии затрат и результатов будет фиксировать уровень человеческого капитала, который в то же время тесно коррелирован с индивидуальным человеческим капиталом. Национальный уровень вышеуказанной асимметрии обладает спецификой, поскольку отражает показатели, связанные с взаимодействием институтов формирования и реализации человеческого капитала в национальном масштабе. Подобная асимметрия носит характер институциональной асимметрии.

Асимметрия на национальном уровне возникает, когда инвестором в человеческий капитал выступает государство. Понятно, что средства для вложения в сферы, образующие человеческий капитал на национальном уровне, исходят из государственного бюджета. Вместе с тем, главным бюджетобразующим средством являются налоги, которые формируют доходную часть бюджета. Именно на этой стадии возникает асимметрия затрат и результатов на национальном уровне. Дело в том, что налоги государству выплачивает все население страны, образование же, к примеру, получают не все.

Налоговые отчисления и инвестиции в человеческий капитал взаимозависимы. В результате, формируется следующая закономерность: с увеличением налоговых отчислений увеличиваются государственные инвестиции в человеческий капитал, а с увеличением инвестиций в человеческий капитал увеличиваются и налоговые отчисления. От уровня налоговых платежей зависит и уровень работы социальных сфер жизни общества и, соответственно, возможности формирования человеческого капитала в таких институтах, как здравоохранение, образование и культура. [1] В настоящее время роль налогов в увеличении средств на развитие человеческого капитала, возрастает. [4]

В заключении, рассматривая асимметрию затрат на человеческий капитал и их результатов, можно сделать вывод, что данная асимметрия несёт не столько отрицательный, сколько положительный тренд, связанный с перманентными инвестициями в человеческий капитал и как следствие этого, ростом и развитием экономики в целом.

### Литература

1. Веджижев У.А. Налогообложение как социальный институт и проблемы развития человеческого капитала. Проблемы современной экономики, №3 (23), 2007.

2. Кириченко Э. От «утечки умов» к глобальному «кругообороту умов» // Мировая экономика и международные экономические отношения. 2008 №10.

3. Маркс К. Капитал, Критика политической экономии. Т.1. М.: Политиздат 1983.

4. Филимонова Е.Г. Вопросы государственного регулирования экономики посредством налоговой политики // Известия Государственного Педагогического Университета им. А.И. Герцена 2008, №2.

5. Хосеус М., Лайкер Дж.; Корпоративная культура Toyota: Уроки для других компаний // Сокр. пер. с англ. — Альпина Паблишерз, 2011.