



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ

Чжан Шуньюй

Выпускная квалификационная работа

*Развитие человеческого капитала в рамках проекта «один пояс –
один путь» (на примере северо-западных провинций Китая)*

Уровень образования:
Направление **39.04.01 «Социология»**
Основная образовательная программа магистратуры
ВМ.5736.2017 «Социология в России и Китае»

Научный руководитель:
профессор кафедры экономической социологии,
доктор социологических наук А. В. Петров

Рецензент:
доктор социологических наук,
профессор, ОУП ВО
«Академия труда и социальных отношений»,
г. Москва
М. М. Сунарчина

Санкт-Петербург
2019

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Человеческий капитал и его роль в социальном развитии.....	6
1.1 Теории человеческого капитала.....	6
1.2 Человеческий капитал в современном обществе.....	9
1.3 Анализ современного состояния накопления глобального человеческого капитала (человеческий капитал в мире).....	20
1.4 Человеческий капитал в проекте "один пояс - один путь".....	29
Глава 2. Современное состояние человеческого капитала в рамках проекта "один пояс – один путь" (на примере северо-западных провинций Китая).....	34
2.1 Современное состояние и основные проблемы развития человеческого капитала человеческого капитала в Китае.....	34
2.2 Проблемы человеческого капитала в северо-западном регионе Китая.....	49
2.3 Развитие человеческого капитала в северо-западном регионе Китая в рамках проекта "один пояс - один путь"...	58
Заключение.....	79
Список литературы.....	82

Введение

В данной работе мы исследуем развитие человеческого капитала в рамках проекта "один пояс – один путь" (на примере северо-западных провинций Китая). **Актуальность** выбранной для исследования темы обусловлена тем, что реализация проекта "один пояс – один путь", как предполагается, принесет большие изменения в процесс накопления человеческого капитала все стран и регионов, в которых он будет осуществляться. Но в качестве примера мы рассмотрим северо-западные провинции Китая, которые, в том числе, граничат с Россией. Основываясь на теориях социально-экономического развития можно сделать вывод о том, что региональное развитие во многом опирается на совершенствование человеческого капитала. Но существующее экономическое неравенство между разными регионами является серьезной проблемой в региональном развитии Китая. Реализация проекта "один пояс – один путь" - это одна важный фактор для развития человеческого капитала северо-западных провинций Китая, который может повлиять на сбалансированное развитие страны и регионов. Именно поэтому социологический анализ возможностей развития регионального человеческого капитала так важен для развития все страны.

Цель работы состоит в том, чтобы исследовать возможности и перспективы влияния реализации проекта "один пояс – один путь" на развитие человеческого капитала (на примере северо-западных провинций Китая). Для достижения данной цели необходимо решить следующие **задачи**:

1. Исследовать основные теоретико-методологические подходы к изучению человеческого капитала.
2. Исследовать и проанализировать причины региональной отсталости в развитии человеческого капитала.
3. Выявить проблемы, влияющие на развитие человеческого капитала в северо-западном регионе Китая в рамках проекта "один пояс - один путь"

Объектом исследования являются человеческий капитал северо-западного региона КНР.

Предметом исследования являются возможности и перспективы развития человеческого капитала в рамках проекта "один пояс – один путь".

Материалы исследования. В исследовании мы опираемся на данные Китайского национального бюро статистики, Китайского национального информационного центра, данные Прогноза численности населения мира и The Global Human Capital Report 2017.

Гипотеза исследования. Проект «один пояс и один путь» сможет оказать существенное влияние на развитие человеческого капитала Северо-Западных провинций КНР.

Теоретико-методологические основы исследования.

Теоретико-методологическими основами исследования являются теоретические идеи о человеческом капитале, присутствующие в трудах Т. Шульца, Г. Беккера, Р. Лукаса, Ли Цзяньмина.

Структура работы: выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы. Во введении обосновываются актуальность, научная новизна и практическая значимость работы, ставятся цель и задачи исследования, оговариваются используемые методы, объект и предмет исследования. Первая глава посвящена основным теоретическим вопросам. Во второй главе приводятся эмпирические материалы исследования – человеческого капитала в северо-западном регионе Китая в рамках проекта "один пояс - один путь" и их анализ. Заключение содержит основные выводы исследования.

Глава 1. Человеческий капитал и его роль в социальном развитии

1.1 Теории человеческого капитала

Теория человеческого капитала изначально была предложена в контексте экономических исследований. Экономист Адам Смит был первым кто рекомендовал, что следует рассматривать человеческие ресурсы как капитал, он четко сказал, что «уровень трудовых навыков должен быть улучшен посредством образования и обучения, а образование и обучение требуют времени и денег» и «человеческие возможности так же важны, как и любой другой тип капитала». ¹ В начале этого века американский экономист Ирвинг Фишер был в своей книге «Природа капитала и дохода» (The Nature of Capital and Income, 1906); По мнению Фишера, человеческий капитал это - «мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию». ² Но он не делал систематического анализа человеческого капитала.

До 1960 года известный американский экономист Теодор Шульц официально выдвинул концепцию «человеческого капитала» в своей речи на тему «Инвестиции в человеческий капитал». Он

¹ Смит А. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (книги I—III). — М.: Наука, 1993. — 24с.

² Фишер И. Природа капитала и дохода. Лондон: МакмилланиКо, 1906. 16 с

предположил, что человеческий капитал в нынешнюю эпоху является основной причиной повышения производительности труда и получения экономической ценности.

Гарри Беккер был первым, кто перенес концепцию ЧК на микроуровень. Его книга по теории человеческого капитала получила Нобелевскую премию 1992 года. И он был первым экономистом, который включил теорию человеческого капитала в контекст общества в целом.

Основное содержание системы теории человеческого капитала Шульца и Беккера: Человеческий капитал в основном относится к знаниям, навыкам и трудовым качествам самого человека.³ Человеческий капитал является решающим фактором социального прогресса, но приобретение человеческого капитала требует использования ограниченных ресурсов. Беккер писал в своей книге: «Человеческий капитал инвестирует различными способами, включая обучение в школе, обучение на рабочем месте, медицинское обслуживание, иммиграцию и поиск информации о ценах и доходах ... Все эти инвестиции могут улучшить навыки, знания или здоровье. Тем самым увеличивается денежный доход».⁴ Шульц делит инвестиции в человеческий капитал на инвестиции в

³ Schultz, T. Investment in Human Capital. N.Y., 1971. С 78.

⁴ Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. - 1993. № 11. - С11-12.

здравоохранение, обучение на рабочем месте, школьное образование, обучение взрослых и образовательную миграцию. Он обнаружил корреляцию между инвестициями в образование и экономическим ростом. Результатом важных инвестиций в образование, в человеческий капитал является то, что они обеспечили до 33% экономического роста США в 1929-1957 гг.⁵

Основатель современной экономической теории –А. Маршалл, сформулировал предварительное определение концепции человеческого капитала.Он считал, что человеческий капитал является проявлениеминтеграции знаний, навыков и здоровья, но и подчеркнул важную роль семьи в инвестициях в человеческий капитал.⁶ Таким образом, концепция человеческого капитала стала расширяться за счет обращения уже экономистов к изучению его социальных основ и функций. Шульц определяет человеческий капитал как комбинацию талантов, знаний, навыков и квалификации, которыми обладают работники. В то же время он считает, что для повышения ценности человеческого капитала необходимо уделять внимание обращению за политической поддержкой.⁷ В данном случае «политическая поддержка» относится к свободе выбора, равной занятости, свободе передвижения и свободе слова в

⁵ Schultz Theodore W. Investment in Human Capital[J]. American Economic Review , 51 (March 1961) :C1 - 17

⁶МаршаллА. Основыэкономическойнауки. М.: Эксмо, 2008.С 237.

⁷ Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. – М.: изд-во ВШЭ, 2003.с 112

просвещенном обществе. Это значит, что теория человеческого капитала стала наполняться социальным содержанием.

1.2 Человеческий капитал в современном обществе

1.2.1 Социальные функции человеческого капитала

Человеческий капитал играет важную роль в обществе. У него есть важные социальные функции. Экономическая теория человеческого капитала признает экономическую функцию человеческого капитала.⁸ Это факт. Качество населения может быть преобразовано в человеческий капитал, это потому, что люди в своей общественной жизни должны постоянно улучшать свою способность адаптироваться к социальным условиям существования. Современная производственная система требует человеческого капитала высокого качества. Уровень образования, технический уровень, состояние здоровья и моральные стандарты, воплощенные в трудящихся, формируются за счет инвестиций именно в качество человеческого капитала.⁹ В условиях товарной экономики стоимость рабочей силы и накопление человеческого труда проявляются в виде прибыли. Как сказал Маркс: «Чтобы изменить природу обычных людей, приобрести определенные трудовые навыки и навыки, стать развитой специализированной

⁸ Салихов.Б.В Экономическая теория: Учебник - М. : ИТК Дашков и Ко, 2005 (ПИК ВИНТИ). – с 89

⁹ Беккер, Г. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология, 1993. - № 11. С 7

рабочей силой, необходимо определенное образование и обучение, и это будет стоить более или менее товарных эквивалентов».¹⁰ Однако человеческий капитал не только выполняет экономические функции, но и выполняет социальные функции, которые нельзя игнорировать.

По мнению западных ученых, создателей теории человеческого капитала, человеческий капитал в экономике относится к совокупности таких качественных факторов, как знания, навыки и физическая сила (здоровье), которые существуют в организме человека, имеено качество трудовых ресурсов. Поэтому, формально говоря, человеческий капитал на самом деле представляется собой экономические качества населения. Но с другой стороны, люди всегда живут в определенных социальных группах и социальных отношениях и являются продуктом развития социальных отношений. Маркс указал, что капитал имеет социальное свойство. Следовательно, по форме капитала человеческий капитал является социальным. Человеческий капитал, по сути, воплощает интерактивные отношения между людьми и обществом.¹¹ Все человеческие возможности могут быть приобретены и сформированы только в обществе. Этот процесс фактически является процессом индивидуальной социализации. Ценность

¹⁰Маркс. К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала. Под ред. В.Я. Чеховского. Москва: РОССПЭН, 2015 С 101.

¹¹ Маркс.К . Капитал // Маркс к., Энгельс ф. Соч.— т. 23.— с. 94.

человеческого капитала может быть реализована только в процессе конкретной социальной деятельности и взаимодействия с социальными группами.¹²

Социальное проявление человеческого капитала это:

1. Социальность накопления человеческого капитала.

Накопление человеческого капитала фактически является результатом социализации. Образование, производство и различные социальные коммуникации являются основными каналами и средствами для приобретения и формирования индивидуального человеческого капитала.

2. Групповая природа человеческого капитала. Люди являются не только одним из ресурсных элементов многих экономических структур, но и основным элементом экономического развития. В процессе развития хозяйства люди выступают не как отдельный индивид, а как социальная группа.

3. Социальная разница в ценности человеческого капитала. Под влиянием социальных факторов стоимость человеческого капитала всегда демонстрирует определенную разницу. Во-первых, человеческий капитал демонстрирует очевидные различия у разных групп населения: группы населения разного возраста, пола, идентичности, статуса и других социальных характеристик часто

¹²Schutz, T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / T. W. Schutz // Human Resources. Fifteen Anniversary Colloguium VI.-N.Y., 1975, с41.

имеют разные формы и ценности человеческого капитала.

Человеческий капитал является нематериальным активом, его конкретные проявления часто тесно связаны с политикой, культурой и ментальностью, поэтому стоимость его может существенно различаться.¹³ В то же время стоимость человеческого капитала постоянно подвержена изменениям, меняясь в зависимости от потребностей экономики, развития региона, окружающей социальной среды и так далее.

Роберт Лукас считает, что человеческий капитал в значительной степени определяется социальным капиталом, и обилие социального капитала оказывает важное влияние на изобилие человеческого капитала.¹⁴

Таким образом, обсуждение теории человеческого капитала начинает выходить за пределы чисто теоретического пространства и расширяет исследовательскую перспективу в области социологии, делая ее более реалистичной.

1.2.3 Человеческий капитал и социальное развитие

Рациональное развитие современного общества - это развитие координации и взаимодействия между экономикой, обществом и государством, и человеческий капитал играет важную роль в этом

¹³Ли Цзяньминь. Общая теория человеческого капитала. // Китай/Шанхай, 1999 с 66.

¹⁴ Лукас Р. Э. Лекции по экономическому росту / Пер. с англ. Д. Шестакова. — М.: Издательство Института Гайдара, 2013. — с82.

взаимодействии.

1. Связь между инвестициями в человеческий капитал и социальным развитием. Уровень накопления человеческого капитала является концентрированным выражением уровня социального развития. Можно рассмотреть уровень социального развития с точки зрения инвестиций в человеческий капитал. Шульц считает, что инвестиции в человеческий капитал включают пять аспектов: (1) здравоохранение. (2) Обучение на рабочем месте. (3) Формальное образование. (4) Продвижение технологий. (5) Трудовая миграция.¹⁵ Эти пять аспектов могут быть далее обобщены в три категории: здравоохранение, образование и миграция. С точки зрения социального развития эти аспекты также являются важными показателями. Во-первых, инвестиции в здравоохранение могут улучшить здоровье трудящихся и расширить их трудовые возможности; во-вторых, инвестиции в образование могут поднять уровень знаний и навыков людей; в-третьих, эффективное регулирование миграции способствует эффективному перераспределению рабочей силы между регионами и отраслями.

2. Человеческий капитал и эффективность социального управления. С точки зрения содержания и объектов социальное управление - это, по сути, управление людьми. Модернизированный социальный

¹⁵ Schultz, T. Investing in People. The Economics of Population Quality / T. Schultz. - California, 1981. С 45.

менеджмент основан на модернизированном управлении работниками. Только благодаря инвестициям в рабочую силу, для формирования современного человеческого капитала, может быть достигнута эффективность социального управления. Человеческий капитал способствует эффективному функционированию динамического механизма социального управления.¹⁶ Чем выше уровень человеческого капитала, тем выше прибыль предприятий.

Увеличение доходов будет стимулировать энтузиазм и творческий подход работников, формировать упорядоченную атмосферу социальной конкуренции, сочетать стимулирование и мотивацию и повышать эффективность социального управления.

3. Человеческий капитал и социальная модернизация. Так называемая модернизация означает переход от традиционного общества к современному индустриальному обществу. Одна из важных причин модернизации заключается в повышении уровня и качества человеческого капитала.

На индивидуальном уровне социальная функция человеческого капитала в основном отражается в том факте, что инвестиции в него являются предпосылкой для всестороннего развития личности. Развитие личности включает в себя не только развитие её способностей, но и качество жизни. Всестороннее развитие

¹⁶ Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал. — М. : МГИМО–Университет, 2012. Т. 1: Роль идеологии в модернизации России — 2012. — С. 89

личности должно быть синхронизировано с улучшением качества жизни, конкретным проявлением этого является прогресс материального благосостояния, качества жизни. Качество жизни - это комплексное проявление различных социальных условий жизни людей и комплексная мера общего удовлетворения различных материальных, культурных, духовных и социальных потребностей. Улучшение качества жизни людей должно в первую очередь зависеть от увеличения доходов, а увеличение доходов напрямую связано с эффективностью использования знаний и навыков. Основным способом улучшить знания и навыки - это инвестиции в человеческий капитал. Кроме того, улучшение человеческого капитала также способствует всестороннему развитию социальных коммуникаций каждого конкретного человека.¹⁷ Как упоминалось ранее, накопление человеческого капитала является результатом социализации, и результатом взаимодействия между людьми. Образование, производство и различные социальные коммуникации являются основными каналами и средствами для приобретения и формирования индивидуального человеческого капитала. Таким образом, социальная связь между людьми, между людьми и социальными группами, а также между организациями укрепляется, и индивид

¹⁷ Ван Цзяньминь, Исследование системы производства человеческого капитала //Китай-2001. С 23.

находится в социальной сети, сформированной на основе этого взаимодействия. В этой системе социальных сетей социальные отношения могут получить эффективное развитие.

Человеческий капитал влияет на общество и его развитие, но существует множество социальных факторов, которые влияют на формирование человеческого капитала. Ниже приведены некоторые основные факторы формирования человеческого капитала.¹⁸

1. Семья. Первоначальное формирование человеческого капитала начинается с семьи. В целом влияние семьи на человеческий капитал делится на факторы постоянного влияния и факторы переменного влияния. К неизменным факторам относятся традиции семейной жизни, общая численность семьи и т. д. К переменным элементам относятся экономический статус, уровень образования и качество жизни семьи.

2. Региональные социальные различия. Например, в Китае из-за дисбаланса регионального развития, разные социальные группы имеют объективные различия в доступе к образованию, здравоохранению и доступу к различным социальным общественным объектам и ресурсам, что, в свою очередь, приводит к разнице в условиях накопления человеческого капитала. Существуют региональные различия в формировании этого

¹⁸ Исследование теории человеческого капитала с точки зрения социологии.// Джи Вэнь, Шен Тупинг/ «Вестник Хубэйского экономического университета» 2003. 73-76с

капитала.

3. **Здравоохранение.** Условия и уровень развития здравоохранения является важным параметром для дальнейшего накопления человеческого капитала. Известный экономист Фогель (1996) считает, что улучшение здоровья достаточно для увеличения дохода на душу населения. Его исследование показало, что 30% дохода на душу населения в Великобритании с 1790 по 1980 год можно объяснить улучшением здоровья. Доход на душу населения рассматривается как важная часть измерения человеческого капитала. Поэтому важный фактор, от которого зависит человеческий капитал – это здоровье человека, что является гарантией формирования человеческого капитала.¹⁹

4. **Социальная дискриминация.** Социальная дискриминация связана с социальным неравенством. Шульц отмечал, что, будь то богатая страна или бедная страна, проблема равенства доходов в ней все равно не может быть полностью решена.²⁰ Дискриминация очень распространена из-за различий по полу, языку, религии, этнической принадлежности и наличию гражданства. Социальная дискриминация включает расовую дискриминацию, региональную дискриминацию, городскую и сельскую дискриминацию, отраслевую

¹⁹Fogel. R. E. Economic Growth, Population Theory and Physiology: The Bearing long — term Processes on the Making of Economic Policy [J] . The America Economic Review. 1996, 84(3) : 369 — 389.

²⁰ Schultz T.W. Investing in People. — University of California Press, 1981, с82.

(профессиональную) дискриминацию, дискриминацию по уровню образования, гендерную дискриминацию и физическую дискриминацию. В связи с существованием социальной дискриминации распределение социальных ресурсов среди разных групп населения неодинаково. Социальная дискриминация исключает личные способности, формирует относительно закрытые группы по интересам для потребления ресурсов и вызывает закрытие каналов социальной мобильности, что, несомненно, серьезно затрудняет накопление человеческого капитала.

5. Социальный класс. Экономическое развитие привело к изменениям в экономическом статусе различных групп людей, но в результате изменения экономического статуса изменились и политический статус, социальный статус и интеллектуальный статус. Люди разных классов обладают разными политическими возможностями, экономическими возможностями и возможностями приобретать знания. Это напрямую влияет на накопление человеческого капитала. Людям в высших эшелонах общества легче приобретать ресурсы, накапливать человеческий капитал, и легче передавать опыт их семьям и будущим поколениям. Поэтому социальное расслоение под влиянием социальных институтов также напрямую связано с приобретением человеческого капитала.

6. Социальная культура. Социальная культура является результатом эволюции социальной истории. Страны могут обладать различными социальными культурами из-за различных факторов их развития, таких как географические условия, общественные традиции, экономическая основа и социальная система. Социальная культура влияет на поведение людей через повседневную жизнь, привычки и ценностную ориентацию, поэтому на накопление человеческого капитала в стране и регионе также оказывает определенное влияние социальная культура.

7. Преступность. Преступность является общей проблемой в каждом обществе и в каждой стране. Воздействие преступности на человеческие ресурсы делится на прямое воздействие и косвенное. Прямое воздействие проявляется в двух аспектах: один - это потеря человеческого капитала от насильственных действий, другой - потеря человеческого капитала субъекта-правонарушителя, наказанного по закону. Косвенное влияние преступности на человеческий капитал проявляется также в двух аспектах: во-первых, необходимость инвестиций в большое количество сотрудников судебных, полицейских и тюремных служб для защиты правопорядка и наказания преступной деятельности; во-вторых, в зависимости от уровня преступности члены общества изымают средства из инвестиций в прирост человеческого капитала для

самообороны. Вообще говоря, в городах, регионах и странах с высоким уровнем преступности прямые и косвенные потери человеческого капитала крайне велики.

1.3 Анализ современного состояния накопления глобального человеческого капитала (человеческий капитал в мире)

Средний уровень использования человеческого капитала в мире составляет всего 62%.²¹ Как в развитых, так и в развивающихся странах экономики на разных этапах развития не в полной мере реализовали потенциал человеческого капитала для внесения вклада в экономику. Глобальный индекс человеческого капитала, пересмотренный в 2017 году, оценивает степень, в которой страны оптимизировали свой человеческий капитал на благо своей экономики и самих людей. Он основан на четырех основных концепциях и построен с использованием четырех субиндексов. В основе пересмотренного индекса лежат четыре базовые концепции, формирующие основу для выбора индикаторов, обработки данных и используемой шкалы. Согласно «Глобальному отчету о человеческом капитале», опубликованному Всемирным экономическим форумом, из-за недостаточного развития человеческого капитала в мире ограничено эффективное использование опыта и знаний, что, в свою очередь, увеличивает разрыв в доходах. В отчете анализируется и

²¹ The Global Human Capital Report 2017 -- Preparing People for the Future of Work// c23

оценивается уровень использования человеческого капитала в 130 экономиках мира: Норвегия, Финляндия и Швейцария занимают первые три места, а Китай занимает 34-е место в последнем рейтинге.²²

²²TheGlobalHumanCapitalReport 2017. Preparing people for the future of work. Cologne/Geneva: World Economic Forum, 2017. С 24 [Электронный ресурс] URL: <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pksjpatvawdb> (дата обращения 10.04.2019)

Table 2: Global Human Capital Index 2017, detailed rankings

Country	OVERALL INDEX		CAPACITY SUBINDEX		DEPLOYMENT SUBINDEX		DEVELOPMENT SUBINDEX		KNOW-HOW SUBINDEX	
	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank
Norway	77.12	1	80.46	13	73.18	24	82.63	6	72.22	6
Finland	77.07	2	81.05	8	65.09	68	88.51	1	73.62	2
Switzerland	76.48	3	76.36	28	69.12	42	84.87	2	75.57	1
United States	74.84	4	78.18	22	68.72	43	83.45	4	68.99	13
Denmark	74.40	5	79.37	16	71.41	34	78.65	14	68.18	17
Germany	74.30	6	76.33	29	69.52	40	79.38	12	71.96	7
New Zealand	74.14	7	78.92	18	72.76	27	80.38	8	64.50	22
Sweden	73.95	8	76.21	31	69.60	39	77.10	16	72.89	3
Slovenia	73.33	9	81.10	7	65.90	64	79.21	13	67.10	18
Austria	73.29	10	73.71	45	68.00	44	81.53	7	69.92	11
Singapore	73.28	11	76.45	27	70.52	36	73.62	25	72.52	4
Estonia	73.13	12	80.94	10	72.70	28	76.20	18	62.68	26
Netherlands	73.07	13	74.09	43	65.37	67	83.60	3	69.22	12
Canada	73.06	14	80.38	15	71.96	32	74.06	22	65.85	20
Belgium	72.46	15	75.14	35	63.39	75	82.84	5	68.47	16
Russian Federation	72.16	16	83.19	4	74.33	18	72.97	33	58.14	42
Japan	72.05	17	80.96	9	66.32	62	73.92	23	67.00	19
Israel	71.75	18	70.70	58	70.56	35	74.69	21	71.03	8
Ireland	71.67	19	75.47	34	62.33	78	80.04	10	68.84	15
Australia	71.56	20	78.44	20	66.20	63	80.24	9	61.36	29
Iceland	71.44	21	58.39	96	75.55	14	79.50	11	72.33	5
Czech Republic	71.41	22	69.20	67	73.74	22	78.13	15	64.58	21
United Kingdom	71.31	23	71.59	54	67.40	51	76.23	17	70.02	10
Ukraine	71.27	24	81.70	5	72.65	31	71.47	38	59.26	38
Lithuania	70.81	25	80.42	14	70.28	37	73.05	31	59.50	37
France	69.94	26	74.68	39	60.90	86	75.34	20	68.86	14
Korea, Rep.	69.88	27	76.59	26	66.73	58	73.34	26	62.87	25
Latvia	69.85	28	81.57	6	67.23	52	72.07	35	58.52	41
Kazakhstan	69.78	29	83.60	2	74.66	17	68.80	45	52.08	64
Luxembourg	69.61	30	69.19	68	66.98	57	71.34	39	70.94	9
Poland	69.61	31	76.65	25	65.87	65	72.70	34	63.21	24
Bulgaria	68.49	32	80.47	12	67.85	47	70.81	40	55.05	46
Malaysia	68.29	33	75.62	32	64.73	70	70.79	41	62.02	28
China	67.72	34	70.34	62	74.06	19	68.47	47	58.01	44
Italy	67.23	35	74.21	41	57.13	107	73.23	28	64.36	23
Slovak Republic	67.14	36	70.03	63	66.48	60	71.66	37	60.38	34
Croatia	66.81	37	73.11	48	61.95	80	72.98	32	59.20	39
Cyprus	66.43	38	78.35	21	59.06	100	67.67	50	60.64	33
Hungary	66.40	39	75.51	33	67.07	56	63.45	69	59.56	36
Thailand	66.15	40	65.60	77	80.99	7	63.68	66	54.33	51
Malta	66.13	41	74.11	42	60.41	91	68.81	44	61.20	30
Romania	66.12	42	76.77	24	67.64	48	66.39	57	53.66	54
Portugal	65.70	43	66.99	75	60.39	92	73.25	27	62.16	27
Spain	65.60	44	69.63	66	58.50	101	73.08	30	61.18	31
United Arab Emirates	65.48	45	60.36	91	64.91	69	75.82	19	60.84	32
Kyrgyz Republic	65.14	46	84.85	1	61.14	84	63.35	70	51.21	70
Bahrain	64.98	47	76.31	30	67.85	45	61.91	77	53.87	53
Greece	64.88	48	72.89	50	53.12	116	73.14	29	59.58	35
Armenia	64.46	49	83.31	3	54.12	114	65.37	61	55.05	47
Philippines	64.36	50	78.83	19	60.64	87	65.67	60	52.30	60
Mongolia	64.35	51	80.57	11	67.56	49	66.09	59	43.18	111
Argentina	64.34	52	72.31	51	57.91	102	73.80	24	53.35	56
Chile	64.22	53	77.56	23	59.85	97	67.46	51	52.01	65
Bolivia	64.06	54	75.02	36	72.65	30	68.25	48	40.31	123
Qatar	63.97	55	58.67	94	78.50	10	67.45	52	51.25	69
Panama	63.85	56	74.33	40	66.71	59	62.15	76	52.19	62
Tajikistan	63.79	57	79.20	17	60.63	88	63.14	73	52.20	61
Brunei Darussalam	62.82	58	58.95	93	67.08	55	66.73	55	58.53	40
Trinidad and Tobago	62.54	59	68.67	71	67.18	53	63.87	64	50.44	78
Serbia	62.50	60	68.43	73	54.96	112	71.79	36	54.81	49
Costa Rica	62.38	61	71.05	56	56.07	110	69.02	43	53.38	55
Moldova	62.29	62	72.19	52	64.46	72	63.16	72	49.34	85
Uruguay	62.26	63	71.00	57	63.85	74	63.49	68	50.71	75
Vietnam	62.19	64	62.26	85	81.12	6	63.62	67	41.76	120
Indonesia	62.19	65	69.72	64	61.58	82	67.24	53	50.21	80

Table 2: Global Human Capital Index 2017, detailed rankings (cont'd.)

Country	OVERALL INDEX		CAPACITY SUBINDEX		DEPLOYMENT SUBINDEX		DEVELOPMENT SUBINDEX		KNOW-HOW SUBINDEX	
	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank	Score	Rank
Peru	62.17	66	74.88	38	72.66	29	58.89	84	42.26	119
Macedonia, FYR	61.82	67	70.62	59	57.56	104	66.35	58	52.75	57
Colombia	61.80	68	72.96	49	61.05	85	61.62	80	51.56	67
Mexico	61.25	69	70.54	61	62.37	77	57.25	92	54.85	48
Sri Lanka	61.19	70	73.77	44	59.95	96	61.69	79	49.35	84
Rwanda	61.06	71	47.92	112	90.06	2	55.69	93	50.57	77
Ghana	61.01	72	64.83	79	77.35	11	55.04	96	46.82	95
Cameroon	60.76	73	61.85	88	76.03	13	55.57	95	49.60	82
Mauritius	60.34	74	65.43	78	60.09	93	64.59	63	51.25	68
Turkey	60.33	75	63.70	83	56.63	108	68.59	46	52.39	59
Ecuador	59.87	76	71.94	53	59.72	98	64.76	62	43.07	113
Brazil	59.73	77	68.01	74	62.40	76	58.39	87	50.13	81
Kenya	59.48	78	60.80	90	73.18	25	53.17	101	50.77	74
Barbados	59.21	79	43.60	115	67.11	54	68.04	49	58.10	43
Zambia	59.08	80	64.44	81	64.56	71	57.77	88	49.55	83
Uganda	58.73	81	57.38	98	84.26	3	47.88	112	45.42	102
Saudi Arabia	58.52	82	70.56	60	47.70	124	63.23	71	52.60	58
Jamaica	58.39	83	62.13	86	69.12	41	50.16	106	52.18	63
Lao PDR	58.36	84	57.33	99	76.84	12	54.20	97	45.06	105
Albania	58.22	85	64.22	82	51.15	120	70.16	42	47.34	92
Jordan	58.15	86	73.54	46	35.31	129	66.59	56	57.15	45
South Africa	58.09	87	69.65	65	56.39	109	57.64	90	48.70	86
Guyana	58.02	88	74.97	37	49.35	122	59.21	83	48.53	88
Myanmar	57.67	89	63.58	84	73.42	23	47.31	117	46.36	97
Paraguay	57.65	90	71.46	55	67.73	46	47.87	113	43.56	110
Botswana	57.56	91	58.47	95	66.38	61	62.27	75	43.10	112
Cambodia	57.28	92	54.26	102	83.99	4	50.12	107	41.36	121
Dominican Republic	57.12	93	73.43	47	57.66	103	50.54	105	46.85	94
Venezuela	56.88	94	61.93	87	60.47	89	62.44	74	42.70	116
El Salvador	56.36	95	68.52	72	54.42	113	57.65	89	44.83	107
Kuwait	56.08	96	49.41	105	67.44	50	55.66	94	51.80	66
Egypt	55.99	97	64.58	80	46.02	126	58.71	86	54.66	50
Nepal	55.92	98	49.25	107	80.52	9	48.17	111	45.73	100
Namibia	55.86	99	61.55	89	61.25	83	57.57	91	43.06	114
Guatemala	55.83	100	57.46	97	60.00	94	58.85	85	47.02	93
Honduras	55.77	101	59.62	92	57.20	106	61.19	81	45.06	106
Burundi	55.45	102	36.00	121	90.21	1	47.75	114	47.84	91
India	55.29	103	54.51	101	52.69	118	63.73	65	50.25	79
Iran, Islamic Rep.	54.97	104	66.78	76	40.50	128	67.03	54	45.58	101
Benin	54.58	105	36.99	120	80.53	8	46.61	118	54.17	52
Tanzania	53.58	106	48.17	108	73.07	26	48.88	110	44.21	109
Gabon	53.37	107	68.94	70	51.30	119	50.55	104	42.70	115
Nicaragua	53.11	108	69.03	69	59.97	95	43.84	121	39.59	124
Malawi	52.32	109	48.16	109	75.52	15	42.93	122	42.68	117
Madagascar	51.96	110	52.74	103	71.62	33	47.57	116	35.94	128
Bangladesh	51.75	111	51.36	104	57.22	105	53.24	100	45.17	104
Algeria	51.51	112	46.32	113	53.25	115	61.07	82	45.41	103
Côte d'Ivoire	51.12	113	38.94	119	63.94	73	52.96	102	48.64	87
Nigeria	51.06	114	56.44	100	65.68	66	41.61	126	40.50	122
Tunisia	50.76	115	48.07	110	42.28	127	61.78	78	50.89	73
Mozambique	50.18	116	45.33	114	70.19	38	42.80	124	42.38	118
Sierra Leone	49.49	117	27.57	128	74.95	16	49.53	109	45.90	99
Morocco	49.47	118	49.39	106	50.11	121	53.90	99	44.49	108
Gambia, The	48.94	119	29.84	125	62.26	79	52.70	103	50.95	72
Liberia	48.86	120	30.43	124	73.94	20	45.11	120	45.96	98
Guinea	48.01	121	28.97	127	82.15	5	41.98	125	38.95	125
Chad	47.53	122	33.57	123	73.91	21	34.64	129	47.99	90
Swaziland	47.15	123	39.86	118	52.95	117	47.75	115	48.05	89
Lesotho	46.88	124	40.42	117	61.72	81	49.63	108	35.73	129
Pakistan	46.34	125	47.99	111	48.02	123	42.92	123	46.44	96
Mali	46.02	126	26.46	129	60.44	90	46.15	119	51.05	71
Ethiopia	44.44	127	29.10	126	59.70	99	53.92	98	35.04	130
Senegal	43.33	128	26.34	130	55.75	111	40.65	127	50.60	76
Mauritania	41.19	129	41.22	116	46.13	125	38.79	128	38.61	126
Yemen	35.48	130	34.95	122	34.16	130	34.39	130	38.43	127

Source: Global Human Capital Index 2017.

В докладе измеряется использование человеческого капитала в различных странах по четырем параметрам: качество человеческого капитала(Capacity), в основном связанное с уровнем образования рабочей силы, размещение человеческого капитала(Deployment), то есть накопление и использование возможностей, развитие человеческого капитала(Development), инвестиции в воспитание новых трудовых ресурсов, профессиональные навыки(Know-how), которые проявляется в широте и глубине имеющихся навыков рабочей силы. В то же время, отчет разделяет исследуемую популяцию на пять возрастных групп: 0-14 лет, 15-24 года, 25-54 года, 55-64 года, 65 лет и старше. ²³

		AGE GROUP				
		Share of total population (range of country values) ¹				
COMPONENT (Subindex weighting)	INDICATOR	0-14 (13%-48%)	15-24 (9%-22%)	25-54 (26%-70%)	55-64 (3%-14%)	65+ (1%-27%)
Capacity (25% of total Index score)	Literacy and numeracy					
	Primary education attainment rate					
	Secondary education attainment rate					
	Tertiary education attainment rate					
Deployment (25% of total Index score)	Labour force participation rate					
	Employment gender gap					
	Unemployment rate					
	Underemployment rate					
Development (25% of total Index score)	Primary education enrolment rate					
	Quality of primary schools					
	Secondary education enrolment rate					
	Secondary enrolment gender gap					
	Vocational education enrolment rate					
	Tertiary education enrolment rate					
	Skill diversity of graduates					
	Quality of education system					
	Extent of staff training					
Know-how (25% of total Index score)	High-skilled employment share					
	Medium-skilled employment share					
	Economic complexity					
	Availability of skilled employees					

²³The Global Human Capital Report 2017.C 17

Качество человеческого капитала(Capacity)

Более образованное население лучше подготовлено к адаптации к новым технологиям, инновациям и конкуренции на глобальном уровне. В субиндексе «Потенциал» представлены четыре общих показателя уровня формального образования, которые разбиты по возрастным группам рабочей силы. Они отражают долю населения, которое получило, по крайней мере, начальное, (низшее) среднее или высшее образование, соответственно, и долю населения, имеющего базовый уровень грамотности и умения считать.

Размещение человеческого капитала(Deployment)

Помимо формального обучения, человеческий капитал накапливается на рабочем месте посредством обучения на практике, самообразования, обмена знаниями с коллегами и формального обучения на рабочем месте. Субиндекс «Развертывание» измеряет, сколько людей могут активно участвовать в трудовой деятельности, а также насколько успешно могут внести свой вклад в развитие рынка труда.

Развитие человеческого капитала(Development)

Этот субиндекс касается формального обучения рабочей силы следующего поколения и продолжения повышения квалификации и переподготовки нынешней рабочей силы. Доступ к образованию для сегодняшних детей и молодежи (будущей рабочей силы) -

определяется с использованием чистых скорректированных показателей зачисления в начальную школу и чистых показателей зачисления в среднюю школу, а также с помощью валовых показателей зачисления в высшие учебные заведения и измерения гендерного разрыва в образовании.

Профессиональные навыки(Know-how)

Ноу-хау касается широты и глубины использования специализированных навыков на работе. Развитость экономической системы является мерой использования «продуктивных знаний» страны, что может быть эмпирически продемонстрировано в качестве ее экспортной продукции. Кроме того, индекс измеряет текущий уровень доступности возможностей для высоко- и средне-квалифицированных кадров и параллельно с восприятием работодателем легкости или сложности заполнения вакансий.

С точки зрения реализации личного потенциала, новые и старые рабочие всех возрастов сталкиваются с огромными проблемами. Напротив, хотя молодые люди имеют лучшее формальное образование, им не хватает места для выбора своей карьеры. Многие люди, близкие к пенсионному возрасту, также могут столкнуться с проблемой неполной занятости. В то же время сотрудники всех возрастов имеют ограниченный доступ к непрерывному образованию для повышения своих профессиональных навыков, и

работодатели часто более склонны напрямую привлекать готовые кадры для их замены.

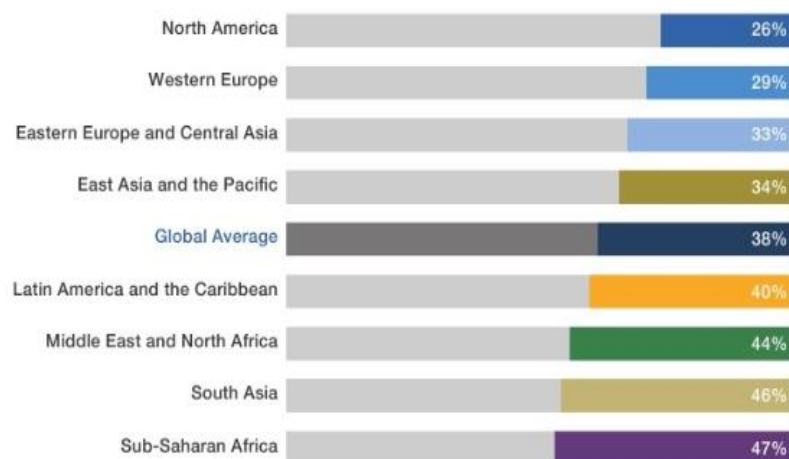
Из всех приведенных в таблице стран только в 25 странах коэффициент эффективности использования человеческого капитала составляет 70% и более, в большинстве стран он составляет 50–70%, а в 14 странах - менее 50%. Помимо стран Западной Европы входят в первую десятку экономик Соединенные Штаты (4) и Германия (6). В Азии на первый план выходят Сингапур (11), Япония (17) и Южная Корея (27).²⁴

Неспособность использовать таланты, нехватка новых навыков и возможности получения образования в течение всей жизни являются важными причинами для того, чтобы страны неполностью использовали свой человеческий капитал. Если в двух аспектах содействия инклюзивному социальному развитию, таких как образование и работа, существуют пробелы, глобальное неравенство в доходах будет в дальнейшем усиливаться. В докладе содержится призыв к тому, чтобы накопление человеческих навыков не прекращалось на этапе школьного образования. Непрерывное накопление и повышение квалификации в труде также является важной частью развития человеческого капитала. С другой стороны, реальность такова, что во многих странах не хватает кадровых

²⁴The Global Human Capital Report 2017.С 19.

резервов, и они не могут добиться наиболее эффективного распределения ресурсов.²⁵

Figure 2: Gap in human capital development, by region, 2017



Источник: *The Global Human Capital Report 2017*.

Стратегии развития человеческого капитала в каждой стране различны и должны определяться также демографической структурой общества. Кроме того, чтобы избежать отставания необходимы комплексные меры по развитию человеческого капитала от образования до занятости, от повышения квалификации до образования на протяжении всей жизни.

1.4 Человеческий капитал в проекте «один пояс - один путь»

1.4.1 История проекта «один пояс - один путь»

7 сентября 2013 года президент КНР Си Цзиньпин выступил с речью в университете им. Н. А. Назарбаева в Казахстане, предложив идею совместного строительства «Экономического пояса Шелкового

²⁵The Global Human Capital Report 2017. С 22

пути». И 3 октября он выступил с речью в Индонезии и предложил совместно построить «Морской шелковый путь 21-го века».²⁶ Вместе эти два проекта составляют единый проект «один пояс - один путь». Он включает географию сухопутного шелкового пути и морского шелкового пути через Китай, Центральную Азию, Северную и Западную Азию, Индийский океан и побережье Средиземного моря.

«Один пояс» - это сухопутный «экономический пояс Шелкового пути». Начиная с материкового Китая, вдоль сухопутного Шелкового пути, через Центральную Азию, Россию в Европу, во-вторых, через Синьцзян, затем Пакистан в Индийский океан, Центральную Азию и Западную Азию в страны Персидского залива и Средиземноморья.

«Один путь» - это и «Морской шелковый путь 21-го века», который проходит по морю вдоль материковой части Китая пересекает Южно-Китайское море до Индийского океана через прибрежные порты, простирающиеся до Европы или пересекающие Южно-Китайское море до южной части Тихого океана из прибрежных портов Китая.

По официальным китайским данным, «Один пояс и один путь» охватывает большую часть Евразии, соединяя развивающиеся страны, включая «новые экономики», и развитые страны.

²⁶ Официальный сайт «Одинпояс - одинпуть» // [Электронный ресурс] URL.: <https://rus.yidaiyilu.gov.cn/> (дата обращения 11.04.2019)

Онохватывает 4,4 млрд человек, и оценивается в 21 трлн долларов, что составляет 63% и 29% от мировых соответственно.²⁷

Проект «Один пояс и один путь» не ограничивается только строительством инфраструктуры и торговлей, но, что более важно, он касается формирования условий устойчивого развития тех стран и регионов, через который он будет проходить. Человеческий капитал будет играть важную роль в реализации проекта «Один пояс и один путь». Проект также будет стимулировать соответствующие страны к более глубокому обмену в сфере образования, научных исследований, культуры и социальных коммуникаций и станет надежным источником развития человеческого капитала.

1.4.2 Статус человеческого капитала в странах проекта «один пояс - один путь»

Человеческий капитал является основным фактором в строительстве экономического пояса Шелкового пути. Талант является наиболее важным капиталом и важной основой для обеспечения бесперебойной реализации и долгосрочного обслуживания Экономического пояса Шелкового пути. Отсутствие нужного количества специалистов в развивающихся странах, включенных в проект «Один пояс и один путь», пока является основным фактором, ограничивающим строительство

²⁷ Официальный сайт «один пояс - один путь»// [Электронный ресурс] URL::
<https://rus.yidaiyilu.gov.cn/>(дата обращения 11.04.2019)

Экономического пояса Шелкового пути.

С точки зрения количества населения Китай является самой густонаселенной страной в мире с общей рабочей силой в 790 млн. человек. Однако, с быстрым развитием промышленности Китая, спрос на рабочую силу увеличивается, но этот спрос ограничивается таким фактором, как политика планирования семьи. В этих условиях темпы роста рабочей силы в Китае снижаются, что приводит к нехватке рабочей силы. Второе место по численности населения занимает Индия. Общая численность рабочей силы составляет 480 миллионов человек, а уровень участия в рабочей силе составляет всего 54%. На третьем месте Индонезия с рабочей силой в 120 миллионов человек и высоким уровнем участия в рабочей силе, равным 68%.²⁸ В странах Юго-Восточной Азии большое количество работающих людей, но факт заключается в том, что большинство этих стран относительно слабо развиты в экономическом плане.

Мы предлагаем обратить внимание на качество рабочей силы и сравнить показатели зачисления в высшие учебные заведения. Самыми высокими являются Украина (79%), за ними следуют Россия (77%), Латвия (67%), Турция (61%), Болгария (60%), Китай (45%), Венгрия (60%) и самые низкие Пакистан (8%), менее 20%, включая Конго (8%), Бутан (9%), Узбекистан (9%), Йемен (10%),

²⁸ База данных проекта «один пояс - один путь»// [Электронный ресурс] URL: <https://www.ydylcn.com/> (дата обращения 12.04.2019)

Бангладеш (13%), Камбоджа (16 %), Мьянма (14%), Лаос (17%) и др.²⁹

Таким образом, с региональной точки зрения, высшее образование развивается в странах бывшего Советского Союза, и качество человеческого капитала является относительно высоким. А в некоторых странах в Южной Азии и Юго-Восточной Азии качество образования и человеческого капитала ниже. Есть много низкоквалифицированных рабочих, но слишком мало людей, которые занимались бы прикладными исследованиями и разработкой технологий, есть и нехватка управленческих ресурсов и старших технических специалистов. Причина в том, что инвестиций в человеческий капитал недостаточно в этих странах, что приводит к низкому уровню развития человеческого капитала.

Выводы

Анализ теорий человеческого капитала заставляет нас осознать, что в условиях рыночной экономики человеческий капитал является важным фактором производства, важным ресурсом, его экономическая ценность неоспорима. Но его социальные функции ещё важнее.

С точки зрения исследований социальных отношений, безусловно, необходимо обратить внимание именно не его социальные функции,

²⁹ Там же.

поскольку они определяют возможность социального развития и формирования условий для создания гармоничного общества.

Уровень развития человеческого капитала является предпосылкой всестороннего развития людей и общества в целом. Если показатели материального, культурного и социального обеспечения не могут быть сбалансированы, не смогут быть сформированы условия и для устойчивого развития общества. Чтобы повысить уровень развития человеческого капитала, мы должны обратить внимание на инвестиции в человеческий капитал, то есть инвестиции в такие ресурсы, как образование, медицинское обслуживание и социальное обеспечение.

Глава 2. Современное состояние человеческого капитала в рамках проекта "один пояс – один путь" (на примере северо-западных провинций Китая)

2.1 Современное состояние и основные проблемы развития человеческого капитала в Китае

За прошедшие годы Китай энергично усилил подготовку кадров и построение систем, качество населения постоянно улучшалось, а способность к инновациям значительно улучшалась, что оказывало решительную поддержку быстрому росту экономики. В настоящее время среднее количество лет обучения новому труду в Китае выше, чем в среднем в мире. Основные показатели здравоохранения

находятся на переднем крае развивающихся стран, а общий объем научно-технических кадровых ресурсов занимает первое место в мире. Тем не менее, на фоне адаптации к новым нормам и ускорения реализации стратегий инновационного развития в существующих талантах по-прежнему имеются большие пробелы с точки зрения структурного распределения, согласования рынка, инновационных возможностей и инновационного вклада. Механизм стимулирования развития талантов несовершенен и обучение талантов. Проблемы неспособности эффективно соединиться с социальными потребностями все еще остаются нерешенными, и задача обновления человеческого капитала является очень актуальной. Необходимо основываться на экономическом и социальном развитии и реализации инновационных стратегий, долгосрочном планировании и активно реагировать.

1. Демографические дивиденды постепенно ослабевают, и дивиденды человеческого капитала должны быть улучшены.

В период 13-й пятилетки основным фоном для развития человеческого капитала в Китае была трансформация структуры населения и ослабление демографического дивиденда. После реформы и открытости демографическая структура сократила соотношение иждивенцев населения Китая на одну треть, а полученный в результате демографический дивиденд оказал

сильную поддержку быстрому росту китайской экономики в течение более 30 лет, что способствовало более чем четверти роста ВВП на душу населения. С 2003 года ежегодный рост трудоспособного населения в возрасте 15-19 лет в Китае начал снижаться. В 2012 году доля населения трудоспособного возраста в возрасте 15–59 лет впервые сократилась, а число рабочих оказалось в ограниченном избытке. В период «одиннадцатой пятилетки» производительность труда и затраты на рабочую силу в обрабатывающей промышленности Китая в целом сохраняли одновременный рост, однако в последние годы темпы роста затрат на рабочую силу были значительно выше, чем рост производительности труда, что привело к быстрому росту удельных затрат на рабочую силу.³⁰

Вышеуказанные изменения указывают на то, что Китай переживает два важных поворотных момента: первый - поворотный момент Льюиса, когда бесконечное предложение рабочей силы начало исчезать, а второй - поворотный момент исчезновения демографического дивиденда, отмеченного снижением коэффициента зависимости населения. По сравнению с несколькими крупными странами мира точка перегиба шкалы населения трудоспособного возраста в Китае является значительной (см. Рисунок 1). После завершения демографического перехода затраты

³⁰ Китайский национальный информационный центр. // [Электронный ресурс] URL:<http://www.sic.gov.cn/> (дата обращения 14.04.2019)

на рабочую силу вступили в период циклического роста. Трудно будет поддерживать традиционный способ развития крупномасштабных инвестиций в ресурсные элементы и материальный капитал: развитие людских ресурсов и инвестиции в человеческий капитал должны рассматриваться в качестве стратегических приоритетов, начиная от «демографических дивидендов» до «дивидендов человеческого капитала», чтобы справиться с демографическими изменениями. Проблемы, вызванные экономическим и социальным развитием, поддерживают стратегическое преобразование экономической структуры.

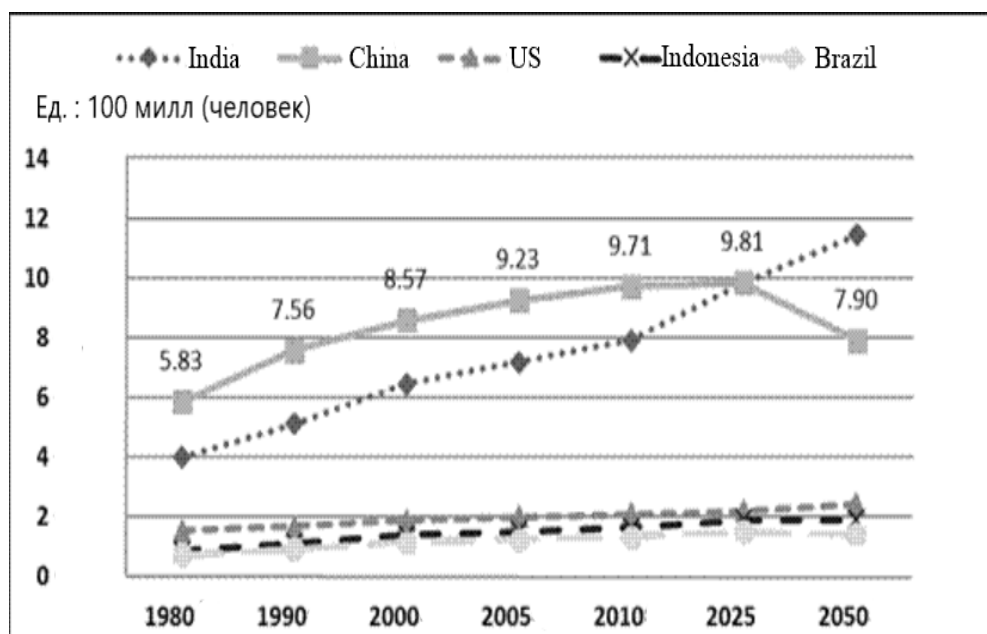


Рисунок 1. Тенденции трудоспособного населения основных стран мира.

Источник: UN «Прогноз численности населения мира»

2. Уровень развития образования значительно улучшился, и необходимо развивать инновационные таланты.

Ключ к реализации инновационной стратегии лежит в талантах,

фундамент в образовании и развитии инновационных талантов. Со времени реформы и открытости образование Китая достигло значительных успехов с точки зрения популяризации и справедливости: уровень консолидации обязательного образования, общий уровень зачисления в старшие классы, доля инвестиций в финансовое образование и уровень грамотности населения значительно улучшились. К концу 2011 года 31 провинция провинции и Синьцзянский производственно-строительный корпус получили универсальное бесплатное девятилетнее обязательное образование.

Общий показатель зачисления в дошкольные учреждения за три года увеличился с 36,8% в 2002 году до 67,5% в 2014 году, а общий показатель зачисления в старшие классы увеличился с 42,8% в 2002 году до 86,5% в 2014 году. С точки зрения финансирования, в 2012 году китайские фонды бюджетного образования составляли 4% ВВП, что является важной вехой в истории развития образования в Китае. В настоящее время средний трудоспособный возраст трудоспособного населения Китая достиг 10 лет, что выше среднего мирового уровня, а новая рабочая сила достигла 13 лет, что близко к среднему уровню в умеренно развитых странах. Исходя из сопоставимых на международном уровне показателей, комплексный уровень развития образования в Китае в 2010 году занял 59-е, 34-е,

22-е, 13-е и 2-е место в мире, странах ОЭСР, странах со средним уровнем дохода, странах G20 и развивающихся странах. Вообще говоря, уровень развития образования в Китае относится к числу стран со средним уровнем дохода и лидирует среди развивающихся стран с большим населением, что лишь ниже уровня развития стран с высоким уровнем дохода.³¹

Хотя общий уровень развития образования в Китае значительно улучшился, существующая модель образования по-прежнему основана на приобретении знаний. Модель качественного образования, в которой особое внимание уделяется инновационному мышлению и практическим навыкам, не была в основном сформирована. Образование серьезно оторвано от науки и техники и экономического развития. В результате, осведомленность о инновациях талантов не является сильной, а способность к предпринимательским инновациям, как правило, низкая. Согласно «отчету о глобальной конкурентоспособности Всемирного экономического форума за 2014–2015 гг.», Общий индекс конкурентоспособности Китая занимает 28-е место в мире, а индекс образования ниже, а индекс «Высшее образование» - 65-е место.³² В период «тринадцатой пятилетки» задача стимулирования

³¹ Китайский национальный информационный центр. // [Электронный ресурс] URL: <http://www.sic.gov.cn/> (дата обращения 14.04.2019)

³² Там же.

интенсивного развития образования и ускорения развития инновационных талантов по-прежнему очень трудна по сравнению со сбором средств, расширением масштабов развития и улучшением условий в школе.

3. Общий объем человеческих ресурсов лидирует в мире, а эффективность производства на душу населения, как правило, низкая.

В последние годы общая численность научно-технических кадровых ресурсов и масштабы научно-исследовательских кадров в Китае занимают первое место в мире. Согласно статистическому отчету Министерства науки и технологий за 2015 год, общий объем научно-технических кадровых ресурсов в Китае в 2013 году достиг 71,05 млн. человек. Среди них 29,43 миллиона студентов и выше, что эквивалентно количеству ученых в США. Согласно количеству руководителей, общая численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в Китае в 2010 году составила 5,018 миллиона человек. Согласно статистике эквивалентов полной занятости, общая численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в Китае в 2013 году составила 3,533 миллиона человек. Исходя из вышеупомянутых двух критериев, количество человеческих ресурсов, вложенных в исследования и разработки в Китае, достигло самого высокого уровня в мире. Согласно

статистике 41 крупнейшей страны и региона (ее общие инвестиции в науку и технику составляют более 99% в мире), доля эквивалентов, занятых полный рабочий день китайских исследователей в области НИОКР, в общемировом объеме увеличилась с 18,4% в 2009 году до 21,3 в 2013 году. %.³³ Это показывает, что научно-техническая шкала людских ресурсов Китая имеет значительные преимущества.

Хотя совокупные научно-технические кадровые ресурсы Китая занимают первое место в мире, Китай не является сильной страной в области научно-технических кадровых ресурсов. Плотность научно-технических кадров и эффективность производства на душу населения все еще сильно отстают от развитых стран. С точки зрения плотности научно-технических человеческих ресурсов число исследователей НИОКР на 10 000 занятых людей в Китае медленно росло: с 15,4 человеко-лет / 10 000 в 2010 году до 19,3 человеко-лет / 10 000 в 2013 году в международном масштабе. По-прежнему на обратном уровне значение этого показателя в развитых странах, как правило, более чем в четыре раза выше, чем в Китае. С точки зрения эффективности производства на душу населения в 2012 году средний ВВП Китая на рабочую силу (ВВП, созданный на основе удельной рабочей силы, рассчитанный по паритету покупательной способности) составил 15 868 долларов США, занимая 57-е место в

³³Там же.

мире. Средний ВВП на рабочую силу в сельском хозяйстве, промышленности и сфере услуг составил 4263,4 долл. США, 23344,4 долл. США и 17942,3 долл. США, 55-е, 55-е и 56-е места.³⁴



Рисунок 2. Общие кадровые ресурсы Китая для науки и техники.

Источник: научно-технический отчет Министерства науки и технологий (2015 г.)

4. Проблема структуры талантов остается нерешенной, и сосуществуют высококлассные исследования и разработки, а также нехватка навыков.

Реализация стратегии инновационного развития требует, чтобы работники обладали соответствующим уровнем образования, опытом и навыками, а также требовали определенного количества человеческого капитала и структуры для соответствия и соответствия. Инновационный драйв означает, что развитие отрасли движется к более высокому уровню цепочки создания стоимости,

³⁴Там же.

что будет предъявлять повышенные требования к квалификации и творческому потенциалу работников. В настоящее время проблема структуры кадровых ресурсов Китая становится все более острой, и нехватка высококвалифицированных специалистов в области НИОКР и квалифицированных талантов стала основным препятствием для инновационного развития, трансформации и модернизации.

С точки зрения высококлассных талантов, согласно «Отчету о талантах на развивающихся рынках» Маккинзи, только около 10% выпускников китайских инженерных и финансовых факультетов имеют значение занятости в глобальном бизнесе, а местные выпускники MBA могут выполнять менее 20% управленческой работы. Например, в индустрии IT-услуг из-за отсутствия инновационной поддержки талантов 65% общего дохода индустрии IT-услуг в Китае приходится на японский рынок с низкой добавленной стоимостью, а доход от транснациональных услуг с высокой добавленной стоимостью составляет всего 10% от общего дохода, тогда как в Индии Это соотношение составляет 75%. Нехватка высококлассных инновационных талантов является узким местом, ограничивающим реализацию стратегии инновационного развития.³⁵

³⁵Национальное бюро статистики // [Электронный ресурс] URL:<http://www.stats.gov.cn/> (дата

С точки зрения квалифицированных талантов, по состоянию на конец 2013 года квалифицированные рабочие в Китае составляли только 19% занятых, а высококвалифицированные таланты составляли только 25,1% квалифицированных работников, в то время как в развитых странах обычно их было более 35%. Почти 80% из 267 миллионов китайских трудящихся-мигрантов не получили среднее образование или выше, а 67,3% не участвовали ни в каких тренингах по профессиональным навыкам.³⁶ Согласно отчету Маккинзи, к 2020 году китайским работодателям потребуется 143 миллиона высокообразованных и высококвалифицированных кадров. Если навыки работников не могут быть улучшены в дальнейшем, Китай столкнется с дефицитом кадровых ресурсов в 23 миллиона.

Проблема структуры талантов - это, по сути, проблема, при которой выращивание талантов и спрос на рынке не связаны между собой эффективно и показывает, что связь между образованием и технологиями, технологиями и промышленностью необходимо укреплять, с тем чтобы таланты, подготовленные в системе образования, могли служить потребностям экономического и социального развития. Результаты могут быть действительно переведены в реальную производительность.

обращения 20.04.2019)

³⁶Там же.

5. Недостаточная инновационная среда и механизм стимулирования, влияющие на силу инноваций и эффективность инноваций

В экономической практике реальный человеческий капитал - это не весь потенциальный человеческий капитал, а только его часть. Извлечение реального человеческого капитала в основном зависит от стимула институциональной среды для усилий человека. Чем выше уровень стимула, тем реальный уровень человеческого капитала. Чем ближе потенциальный уровень человеческого капитала, тем лучше он может играть вспомогательную роль в технологических инновациях и экономическом развитии. В настоящее время у нас много недостатков в инновационной среде и механизме стимулирования, что в значительной степени ограничивает инновационную мощь и повышение эффективности инноваций. К недостаткам инновационной среды и стимулов относятся следующие:

1. Наличие большого количества спекулятивных возможностей тормозит инновации.

Предприниматель является основным видом экономической деятельности, а предпринимательство является источником инноваций. Большое количество внешних спекулятивных возможностей в значительной степени сдерживало

предпринимательский дух и предпринимательскую инновационную деятельность. Согласно опросу предприятий, в связи с тем, что в последние годы отрасль недвижимости быстро зарабатывает деньги и получает высокую прибыль, а реальная экономика сталкивается с трудностями в финансировании, налоговом бремени и рисках, многие предприятия находятся в процессе «трансформации, модернизации, инноваций и развития» и «де-виртуальных спекуляций». Последний был выбран. В то же время, когда реальная экономика испытывала боль трансформации, спекуляции и спекуляции были смешанными и их трудно устранить, это не только сжимало и разрушало пространство реальной экономики, но также способствовало стремительному социальному менталитету «разбогатеть за одну ночь» и активизировало инновации и развитие. Сложность трансформации и модернизации.

2. Несовершенство механизма рыночной конкуренции сдерживает инновационный драйв.

Вмешательство правительства в экономическую деятельность и распределение рыночных ресурсов в значительной степени сдерживают инновационную мощь предприятий. Монополия государственных предприятий сжала жизненное пространство и возможности развития частных предприятий и ограничила движущую силу для инноваций. В отличие от предыдущих

технологических инноваций, которыми руководствовались технические специалисты, сегодняшние инновации все чаще характеризуются предпринимательским стремлением. Роль стартапов в общей инновации в стране становится все более важной. Согласно индексу Doing Business Всемирного банка, индекс деловой среды Китая колеблется между 80 и 90 в 2008-2013 гг., что серьезно ограничивает инновационное движение Китая. В ходе исследовательского процесса на предприятиях некоторые предприятия указывали на то, что «восходящий поток производственной цепочки, такой как денежные корни, корни, энергетические потоки и логистика, сильно монополизирован, а нижестоящие отрасли чрезмерно конкурентоспособны. Среда развития обрабатывающей промышленности не очень хорошая, а преобразование и модернизация трудны». Другая компания сообщила, что «некоторые монополистические отрасли или предприятия полагаются на свое рыночное монопольное положение для извлечения сверхприбылей, и существует ситуация, в которой инновационные связи не приносят денег, а инновации могут приносить большие деньги », что серьезно влияет на энтузиазм производственных предприятий в отношении инноваций».

3. Различные институциональные ограничения препятствуют потоку талантов и оптимизируют распределение.

В относительно открытых и достаточных рыночных условиях потока талантов у людей будет больше возможностей найти свою собственную позицию, найти свою ценность по нескольким каналам и внести творческий вклад. Если на рынке труда существует дискриминация и разделение, ограниченная индивидуальная мобильность и информационная окклюзия, способность индивидуума к самораспределению изменится с активного на бездействующий или даже закрытый. Согласно статистике, около 80% выдающихся талантов в США собрано на предприятиях. Напротив, значительная часть научных и технологических талантов Китая сосредоточена в институтах, университетах и исследовательских институтах, а исследователи разбросаны за пределами предприятия и вдали от рынка. В 2011 году доля персонала, занятого исследованиями и разработками, на промышленных предприятиях Китая выше установленного размера составляла всего 2,8%. Среди национального персонала, занятого исследованиями и разработками, только 13,4% докторантов работают на предприятиях, что составляет 1,1% от общего числа сотрудников, занятых исследованиями и разработками. Этот аспект отражает нерациональность структуры распределения талантов, и, с другой стороны, он тесно связан с несовершенным механизмом потока талантов.

4. Недостаточные стимулы для научных исследований

препятствуют инновационной власти исследователей.

Стимулы для научных исследований не в полной мере отражают инновационный вклад исследователей и ограничивают инновационные возможности исследователей. Нынешняя политика связывает доходы исследователей с финансированием проекта, мобилизуя энтузиазм исследователей к проекту, но роль технологических инноваций очень ограничена. Хотя количество исследовательских проектов и объем финансирования значительно возросли, рост инноваций не был очевидным. Короче говоря, человеческие ресурсы страны должны быть адаптированы к потребностям науки и техники и экономического развития. Инновационная мотивация и предпринимательство требуют эффективной политической среды и стимулов для полного стимулирования. Только таким образом потенциальные человеческие ресурсы могут быть действительно преобразованы в человеческий капитал, преобразованы в реальную производительность и, таким образом, поддержать долгосрочное экономическое развитие.

2.2 Проблемы человеческого капитала в северо-западном регионе Китая

С 1978 года формально осуществовав реформа и открытость, экономической агрегатный Китая, общий и на душу населения темпов экономического роста за было беспрецедентным событием, национальная сила значительно возросли, люди Shenghuoshuiping продолжает расти. Однако по мере повышения уровня экономического развития разрыв между регионами постепенно увеличивается.³⁷

	итог	Восточный регион		Центральный регион		западный регион	
		общоеч исло	Национал ьная доля (%)	общоеч исло	Национал ьная доля (%)	общоеч исло	Национал ьная доля (%)
ВВП(100 миллионов юаней)	51894 2.1	295892. 0	51.3	116277. 7	20.2	113904. 8	19.8
Первичный сектор экономики	52373 .6	18339.6	35.0	14019.8	26.8	14332.6	27.4
Вторичный сектор экономики	23516 2.0	141448. 8	49.5	61450.7	21.5	57104.2	20.0
промышлен ность	19967 0.7	125944. 7	50.4	53768.8	21.5	47811.9	19.1
Третичный сектор экономики	23140 6.5	136103. 6	57.1	40807.2	17.1	42468.0	17.8
ВВП на душу населения (юань)	38420	57722		32427		31357	

Таблица 1 - Основные показатели национальной экономики и социального развития, по регионам (2012) ³⁸

³⁷Ляо Чухуэй; Ян Чао. Структура человеческого капитала и различие экономического роста в регионе. 2008. С. 26.

³⁸Национальное бюро статистики // [Электронный ресурс] URL: <http://www.stats.gov.cn/> (дата обращения 23.04.2019)

Сравнивая развитие восточных, центральных и западных регионов, региональный экономический разрыв постепенно увеличивается. Как постепенно сократить разрыв в региональном развитии стало проблемой, которую необходимо решить. Для относительно отсталого северо-западных регионов, низкий уровень образования, научно-технического развития, научно-технических инноваций и существующей рабочей силы (в результате определенного накопления человеческого капитала) является основным фактором, способствующим низкому уровню экономического развития на северо-западе Китая.

регион	Население в возрасте 15 лет и старше			Неграмотное население			Процент неграмотных людей в возрасте 15 лет и старше(%)		
	итог	М	Ж	итог	М	Ж	итог	М	Ж
КНР	939526	476037	463489	46619	12699	33920	4. 96	2. 67	7. 32
провинция Шаньси	26912	13798	13115	1243	384	859	4. 62	2. 79	6. 55
провинция Ганьсу	17947	9169	8778	1559	489	1070	8. 68	5. 33	12. 19
Провинция Цинхай	3797	1944	1852	465	154	310	12. 24	7. 93	16. 76
Провинция Нинся	4246	2140	2106	318	100	218	7. 50	4. 69	10. 36
Провинция Синьцзян	14812	7538	7274	507	207	300	3. 42	2. 75	4. 11

Таблица 2 - выборочные данные национального обследования изменения численности населения 2012 года.(Коэффициент выборки составляет 0,831 ‰)³⁹

С точки зрения уровня неграмотности (см. Таблицу 2): за исключением Шэньси (4,62%) и Синьцзяна (3,42%), неграмотное

³⁹ Там же.

население в других провинциях и регионах выше, чем в среднем по стране (4,96%). Особенно в Цинхэе, он достигает 12,24%, за ним следуют Ганьсу (8 · 68%) и Нинся (7,50%), все из которых относятся к северо-западу Китая. Это показывает, что уровень образования в северо-западном регионе низкий, а инвестиции в образование недостаточны.

Кроме того, с 2012 года коэффициент выборки рассчитывается как 0,831 ‰ (таблица 3), Общая численность населения Китая в возрасте от 0 до 14 лет составляет 185 135 человек, а в северо-западных провинциях - 13921 человек. Общая численность населения в возрасте от 0 до 14 лет в Китае составляет 16,46% населения страны, а население северо-западных провинций составляет 81 634 человека. Доля населения в возрасте 0-14 лет в северо-западных провинциях составляет 17,05%, что указывает на то, что доля детей в населении северо-западного региона выше, чем в среднем по стране, в будущем уровень предложения населения трудоспособного возраста также будет выше, чем на национальном уровне, а уровень занятости будет выше, чем в среднем по стране. Общая экономическая мощь северо-западного региона не так хороша, как в центральных и восточных регионах: промышленная база в основном состоит из предприятий минерально-сырьевого типа, а региональная промышленная база не является прочной. Из-за

отсталости региональной экономики ее способность привлекать рабочую силу относительно слаба, и в результате давление на социальную занятость выше, чем в центральных и восточных регионах, тем самым, вызывая миграцию регионального труда. На первый взгляд, это, кажется, облегчает проблему занятости в регионе, но, по сути, потеря рабочей силы, несомненно, будет угрожать устойчивому развитию северо-западных регионов.⁴⁰

Область	Население (человек)			
	итог	0-14 года	15-64 года	65 лет и старше
КНР	11240661	185135	833822	105704
Провинция Шаньси	31315	4403	24007	2905
Провинция Ганьсу	21507	3560	15960	1987
Провинция Цинхай	4782	986	3461	335
Провинция Нинся	5400	1154	3888	358
Провинция Синьцзян	18630	3818	13546	1266

Таблица 3 Возрастной состав людей в Северо-Западном Китае (коэффициент выборки рассчитывается как 0.831 %) ⁴¹

Качество человеческого капитала в основном определяет средний уровень образования, а из среднего уровня образования населения можно сделать вывод из таблицы 4: общая численность

⁴⁰Чжан Яньцзюнь; Чжуан Хайянь // Анализ степени взаимосвязи человеческого капитала и экономического роста в северо-западном Китае [Журнал Промышленного профессионально-технического колледжа Хубэй] 2016. С. 30.

⁴¹Национальное бюро статистики // [Электронный ресурс] URL:<http://www.stats.gov.cn/> (дата обращения 24.04.2019)

населения в возрасте 6 и более 6 лет составляет 47865 человек, из которых 55454 не посещали школу, что составляет 5.29%, 281 681 начальную школу, что составляет 26.88%, и 430 799 средних школ, что составляет 41.11%. Было 168 941 старшеклассник, что составляет 16.12%, а институт и выше составляли 10.59%. Общая численность населения в возрасте 6 и более 6 лет в пяти северо-западных провинциях составляет 75 898 человек, из которых 4 981 человек обучаются, что составляет 6.56%, 22 256 начальных школ, что составляет 29.32%, и 28 555 средних школ, что составляет 37.62%, средняя школа 12018 человек, что составляет 83%, институт и выше составляли 10.66%. Можно видеть, что среди пятилетних и пятилетних людей в пяти северо-западных провинциях доля людей с низким уровнем образования высока, а образовательное население ниже средней школы (включая среднюю школу) составляет 55792 человека, что составляет 6 лет в пяти северо-западных провинциях. 73.51% от общей численности населения выше. Национальный уровень составляет 73.29%, что по-прежнему является определенным разрывом по сравнению со всей страной, и доля тех, кто получил образование на более высоком уровне, мало.

район	В возрасте 6 и более 6-и лет	Население не посещает школу	Начальная школа	Неполная средняя школа	Средняя школа	Высшее образование
Все страны	1047865	55454	281681	430799	16891	110990
провинция	29505	1576	6841	12385	5552	3150

Шаньси						
провинция	20108	1774	6796	6639	3109	1790
Ганьсу						
Провинция	4414	639	1613	1242	497	423
Цинхай						
Провинция	4961	363	1644	1871	631	452
Нинся						
Провинция	16910	629	5362	6418	2229	2272
Синьцзян						

Таблица 4. Распределение населения образования в северо-западном регионе и в среднем по стране(2012) (Коэффициент выборки составляет 0,831 ‰)⁴²

На состояние человеческого капитала в регионе также непосредственно влияют местные человеческие ресурсы, которые являются фундаментальными факторами формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Анализируя ситуацию с ростом населения и его структурные изменения, мы в целом можем понять тенденцию роста населения пяти северо-западных провинций в будущем периоде и понять развитие людских ресурсов. Из Таблицы 5 видно, что с точки зрения рождаемости, за исключением провинции Шэньси (10.12%), рождаемость в Ганьсу, Цинхае, Нинся и Синьцзяне выше, чем в среднем по стране (12.10%), тогда как с точки зрения смертности на северо-западе Пять провинций намного ниже среднего по стране (7.15%). С точки зрения естественного прироста населения, за

⁴²Там же.

исключением провинции Шэньси (3.88%), которая ниже, чем в среднем по стране, остальные четыре провинции выше, чем в среднем по стране (4.95%). Таким образом, пять северо-западных провинций являются типичными моделями производства населения с высоким уровнем рождаемости, низкой смертностью и высоким ростом населения с точки зрения роста населения. Эта модель человеческого производства с высокими показателями рождаемости и низкой смертности может обеспечить достаточный труд для регионального развития, с другой стороны, она также может преобразовать богатые человеческие ресурсы в человеческий капитал посредством образования и обучения. Ввиду этого это способствует долгосрочному развитию пяти северо-западных провинций.

Накопление человеческого капитала зависит от совместной силы многих факторов, а также в значительной степени зависит от субъективной роли учителей. Число учителей также может быть использовано в качестве важной меры для измерения уровня развития образования в регионе.⁴³ Согласно соответствующим данным Национального бюро статистики, по сравнению с соотношением 1:17.36 в национальных начальных школах в 2012

⁴³ Го Чжи; Цао Цзяньюнь // Сравнительный анализ влияния человеческого и материального капитала на экономический и экономический рост Китая в восточном и западном направлениях / Население Китая / Ресурсы и окружающая среда 2008. С. 34.

году, Шэньси и Ганьсу. Доля в Синьцзяне относительно низкая; По сравнению с национальным соотношением учащихся младших классов средней школы 1: 13.59 доля Шэньси и Синьцзяна относительно невысокая;

Для общенационального среднего школьного соотношения 1: 15.47 доля в Цинхае и Нинся относительно невысокая; Для общеобразовательных средних профессиональных школ соотношение учащихся и учителей составляет 1: 24.19, за исключением Нинся, в других провинциях эти страны относительно низкие; В национальных институтах и университетах доля студентов в Цинхае, Нинся и Синьцзяне ниже, чем 1: 17.52. То есть проблема дисбаланса между учениками и учителями широко распространена в пяти северо-западных регионах.

Район	Общая численность населения (10 тысячи)	Рождаемость (%)	Смертность (%)	Естественный прирост населения (%)
Все страны	135404	12.10	7.15	4.95
провинция Шаньси	3753	10.12	6.24	3.88
провинция Ганьсу	2578	12.11	6.05	6.06
Провинция Цинхай	573	14.30	6.06	8.24
Провинция Нинся	647	13.26	4.33	8.93

Провинция	2233	15.32	4.48	10.84
Синьцзян				

Таблица 5. Рождаемость, смертность, естественный прирост населения в северо-западном регионе и средний показатель по стране.⁴⁴

2.3 Развитие человеческого капитала в северо-западном регионе

Китая в рамках проекта "один пояс - один путь"

Образование населения в Северо-Западных регионах Китая

Общее количество общего высшего образования представляет собой сумму числа выпускников обычных высших учебных заведений и количества учащихся в школе, и представляет качество человеческого капитала в стране или регионе. Для того, чтобы отразить уровень образования в стране или регионе, его следует разделить на соответствующее население.

Общее количество общего высшего образования в Северо-Западном Китае с 2010 по 2018 год (человек) ⁴⁵							
Год	общенациональный	Северо-Западные регионы	провинция Шаньси	провинция Ганьсу	Провинция Цинхай	Провинция Нинся	Провинция Синьцзян
2009	1314480000	1575912	888500	321072	45919	66939	253482
2010	1321290000	1731086	972000	359307	48908	76487	274384
2011	1328020000	1917732	1056952	406946	69778	85692	298364
2012	1334500000	2006146	1078880	445572	72855	95475	313364
2013	1340910000	2147576	1163276	473752	75384	104426	330738
2014	1347350000	2239509	1203841	504348	79409	111874	340037
2015	1354040000	2378718	1291533	534049	78280	122020	352836
2016	1360720000	2466816	1331450	552155	81245	131916	370050

⁴⁴Национальное бюро статистики // [Электронный ресурс] URL:<http://www.stats.gov.cn/>. (дата обращения 12.04.2019)

⁴⁵Там же.

2017	1367820000	2554678	1376969	570997	85273	141380	380059
2018	1374620000	2610569	1399431	574466	89791	149055	397826

Как показано в таблице, хотя общая доля общего высшего образования в северо-западном регионе в северо-западном регионе в 2009-2013 годах растет, но медленно. А в 2014–2018 годах общее количество обычных высших учебных заведений в северо-западном регионе составляло тенденцию к росту в национальной пропорции, которая была выше, чем в 2009–2013 годах. Среди пяти провинций на северо-западе, Шэньси имеет самое большое общее количество обычного высшего образования и самым низким является Цинхай. Проблема, которая может быть отражена в количестве высшего образования человека, состоит в том, что чем больше колледжей и университетов в провинции, тем лучше качество. Затем, чем больше общее количество обычного высшего образования, тем выше уровень образования, поэтому можно проанализировать количество и качество учебных заведений: провинция Шэньси> провинция Ганьсу> провинция Синьцзян> провинция Нинся> провинция Цинхай. С точки зрения времени, начиная с 2014 года, страны, северо-западного региона и пяти северо-западных провинций, население высших учебных заведений увеличивается с каждым годом, и скорость значительно выше, чем до 2013 года. Это показывает, что проект «Один пояс и один путь» оказывает большее

влияние на развитие образования в пяти северо-западных провинциях. Быстрое развитие общего высшего образования на Северо-Западе неразрывно связано с проектом «Один пояс и один путь».

Численность профессионального и технического персонала

Профессиональные и технические кадры являются важными показателями для измерения профессионального человеческого капитала в стране или регионе. Отношение количества профессионального и технического персонала к количеству занятого персонала отражает общее качество занятых и профессиональный уровень человеческого капитала. 2009-2018 гг. Положение профессиональных и технических кадров на Северо-Западе Китая выглядит следующим образом:

Численность профессионального и технического персонала в Северо-Западном Китае в 2009-2018 гг. (Человек) ⁴⁶							
Год	общенациональный	Северо-Западные регионы	провинция Шаньси	провинция Ганьсу	Провинция Цинхай	Провинция Нинся	Провинция Синьцзян
2009	27739287	1895813	888500	321072	45919	66939	253482
2010	28014657	1904787	972000	359307	48908	76487	274384
2011	28635696	1928106	1056952	406946	69778	85692	298364
2012	28879635	1946596	1078880	445572	72855	95475	313364
2013	28157323	1932385	1163276	473752	75384	104426	330738

⁴⁶Там же.

2014	29186650	2110210	1203841	504348	79409	111874	340037
2015	29774237	2191506	1291533	534049	78280	122020	352836
2016	30259517	2298749	1331450	552155	81245	131916	370050
2017	30611006	2327062	1376969	570997	85273	141380	380059
2018	30878358	2451636	1399431	574466	89791	149055	397826

Как показано в таблице, общее количество техников в национальном и северо-западном регионах увеличилось в 2009-2018 годах, но 2014 год является поворотным моментом в количественных изменениях.

С 2014 года число техников значительно увеличилось по сравнению с до 2013 года. Средний темп роста в 2009–2013 годах составил 9,11%, а средний темп роста в 2014–2018 годах - 20,3%. Темпы роста последних намного выше. В первом случае причиной этого изменения является продвижение национальной политики один на один. В тройку лидеров в пяти северо-западных провинциях входят Шэньси, Ганьсу и Синьцзян. Ситуация в Нинся довольно специфическая: общая численность персонала за первые четыре года неуклонно снижается. Посредством расчетов можно обнаружить, что общие темпы роста профессионального и технического персонала в северо-западном регионе в последнее десятилетие составляют

среднегодовой прирост 25 000 человек, из которых в провинции Ганьсу наблюдается самый высокий темп роста при среднем годовом росте 10 000 человек, а в провинции Шэньси среднегодовой рост составляет 9 000 человек. Уровень профессиональных и технических кадров влияет на оптимизацию региональной структуры промышленности, особенно в сфере вторичной промышленности. Высокий уровень профессиональных и технических кадров и высокая эффективность производства приведут к рационализации структуры промышленности, что способствует переходу на более высокий уровень промышленности.

Интенсивность финансирования исследований и экспериментальных разработок

Инвестиционная интенсивность исследований и экспериментальных разработок относится к отношению фондов научных исследований и экспериментальных разработок к ВВП в стране или регионе и является мерой уровня научно-технических инноваций вклада человеческого капитала в стране или регионе.

Интенсивность инвестиций в исследования и экспериментальные разработки в Северо-Западном регионе в период с 2010 по 2015 год выглядит следующим образом:

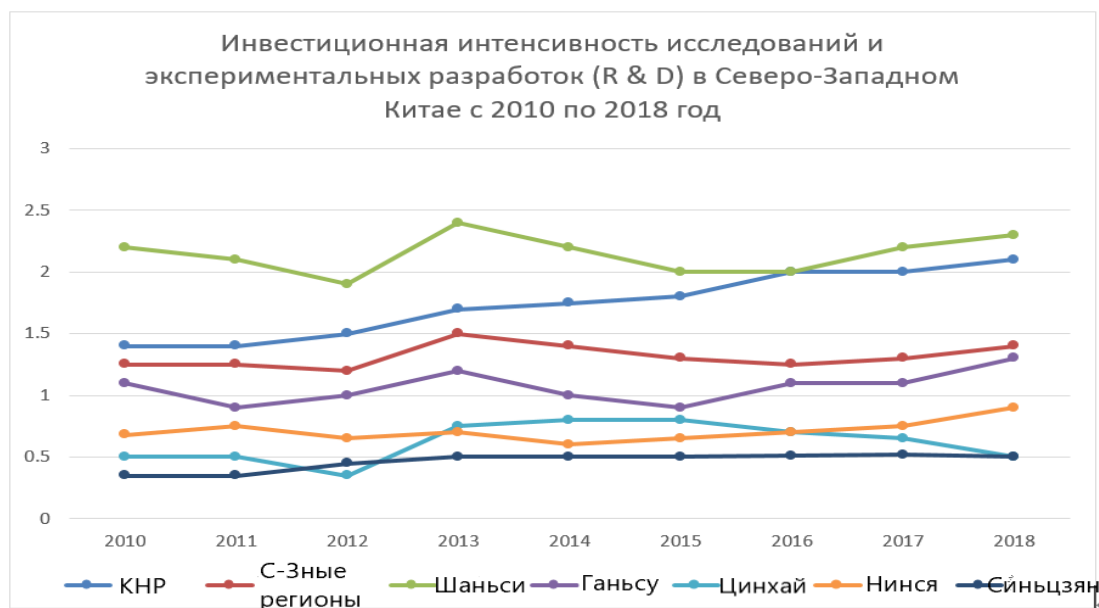


Рисунок: Китайский национальный информационный центр. // <http://www.sic.gov.cn/>

Согласно диаграмме, крупнейшие инвестиции в расходы на НИОКР приходится на провинцию Шэньси, что на 2,1% превышает интенсивность расходов на НИОКР в национальной и северо-западной провинции Шэньси. Помимо провинции Цинхай, интенсивность инвестиций в стране, на северо-западе и в других провинциях возросла.

В 2010-2018 гг. 2014 г. был самым особенным годом: интенсивность инвестиций в провинции в северо-западном регионе была относительно выше, чем в другие годы, и должна быть напрямую связана с политикой пояса и дороги в этом году.

Интенсивность расходов на НИОКР отражает уровень инноваций в регионе. В настоящее время страна выступает за

инновационную стратегию. Считается, что расходы на НИОКР в различных провинциях на Северо-Западе будут продолжать расти в ближайшие несколько лет.

Институциональное разделение системы труда

Степень сегментации рынка труда выражается как доля занятых лиц в государственных единицах в провинции. Отражение институциональной и пространственной природы человеческого капитала.

Год	общенаци ональный	Северо-За падные регионы	провинция Шаньси	провинция Ганьсу	Провинция Цинхай	Провинция Нинся	Провинция Синьцзян
2010	8.58	10.91	12.44	10.27	10.91	11.52	23.06
2011	8.53	11.22	11.92	10.29	11.22	11.41	22.49
2012	8.53	11.40	11.77	10.05	11.40	11.29	21.96
2013	8.47	12.13	11.31	9.89	12.13	10.29	20.94
2014	8.56	12.32	11.52	9.83	12.32	10.43	20.58
2015	8.77	13.45	12.19	10.00	13.45	10.25	20.17
2016	8.92	14.09	13.20	10.63	14.09	11.06	19.87
2017	8.27	11.08	10.84	9.85	11.08	9.68	18.41
2018	8.17	10.84	11.08	10.11	10.84	9.52	18.05

Согласно таблице, средняя степень разделения в северо-западном регионе составляет 12% в 2009-2013 гг., А средняя сегментация в северо-западном регионе в 2014-2018 гг. Составляет 10,4%. Последний намного ниже, чем первый. Это показывает, что

⁴⁷Там же.

степень разделения труда в северо-западном регионе постепенно снижается с 2014 года. Причина этого результата заключается в том, что Инициатива «Один пояс и один путь» устраняет барьеры для мобильности рабочей силы и относительно сокращает расстояние между регионами при строительстве инфраструктуры дорожного движения. Трудовая мобильность увеличилась на северо-западе.

Инвестиции в здравоохранение на Северо-Западе

Основное качество людей в первую очередь отражается на индикаторе здоровья людей. Без здоровых инвестиций ничего нельзя сказать о человеческом капитале. Можно сказать, что инвестиции в здравоохранение являются основными инвестициями в человеческий капитал. Когда Шульц определил человеческий капитал, инвестиции в здравоохранение были объяснены как важный аспект инвестиций в человеческий капитал, а здравоохранение стало важным показателем инвестиций в здравоохранение.

В 2011-2013 гг. Инвестиции в здравоохранение в северо-западном регионе увеличились с 71,616 млрд. Юаней до 91,389 млрд. Юаней, увеличившись на 28%, и в среднем выросли на 67% в 2014-2018 гг. Первые в два раза больше, чем последние, в основном Потому что «Пояс и дорога» способствует развитию медицинской промышленности на северо-западе Китая, как показано в таблице:

Год	Инвестиции в здравоохранение(100 миллионов юаней)	Доля ВВП на Северо-Западе (%)	Доля в национальных инвестициях в здравоохранение (%)
2011	716.16	6.1	22.67
2012	802.23	6.32	25.18
2013	913.89	6.53	26.9
2014	1071.45	6.78	27.87
2015	1134.56	7.21	28.05
2016	1268.95	7.25	28.56
2017	1316.67	7.47	28.67
2018	1376.89	7.65	28.79

В данном выбирается количество медицинских учреждений, количество медицинских работников и количество коек в медицинских учреждениях для измерения комплексной медицинской ситуации и состояния здоровья на Северо-Западе. За восемь лет, с 2011 по 2018 год, количество медицинских учреждений увеличилось на 4020, увеличившись в 1.3 раза, число медицинских работников увеличилось на 4 897, увеличившись в 1,61 раза, а количество коек в медицинских учреждениях увеличилось на 5 752, увеличившись в 1,68 раза. Учреждения здравоохранения постоянно растут и совершенствуются, особенно в сельской медицине и здравоохранении.

Год	Количество учреждений здравоохранения	Количество техников здравоохранения (человек)	Количество коек в медицинских учреждениях
2011	10065	14629	14118

2012	11059	15605	14965
2013	11780	15980	15710
2014	12061	16629	16547
2015	12762	17029	17102
2016	13258	18558	17968
2017	13860	19085	18580
2018	14085	19508	19870

Как показано в таблице на примере 2014 года, уровень охвата консультациями по телемедицине на уровне провинций, городов, округов и поселков в северо-западном регионе достиг 100%. Условное развитие распространяется на уровень деревни, и агентства по борьбе с болезнями поступают в больницы (больницы). Покрытие также достигло 100%. Благодаря реализации целей и задач в области здравоохранения в сельских районах работа в области здравоохранения в сельских районах быстро развивалась.

Анализ текущей ситуации с расходами на потребление проектов в области образования, культуры и здравоохранения и здравоохранения в Северо-Западном Китае.

Благодаря статистике образования, научных мероприятий и расходов на здравоохранение в пяти провинциях, муниципалитетах и автономных районах северо-западного региона в 2014–2018 годах центральные и местные органы власти продемонстрировали растущую тенденцию инвестиций в эти три вида расходов, а в северо-западном регионе - 2018 год. Региональные расходы на

образование, научные расходы и расходы на здравоохранение составили 1 044 879 млрд. Юаней, 126 735 млрд. Юаней и 493 642 млрд. Юаней соответственно. Конкретная статистика показана на следующем рисунке:

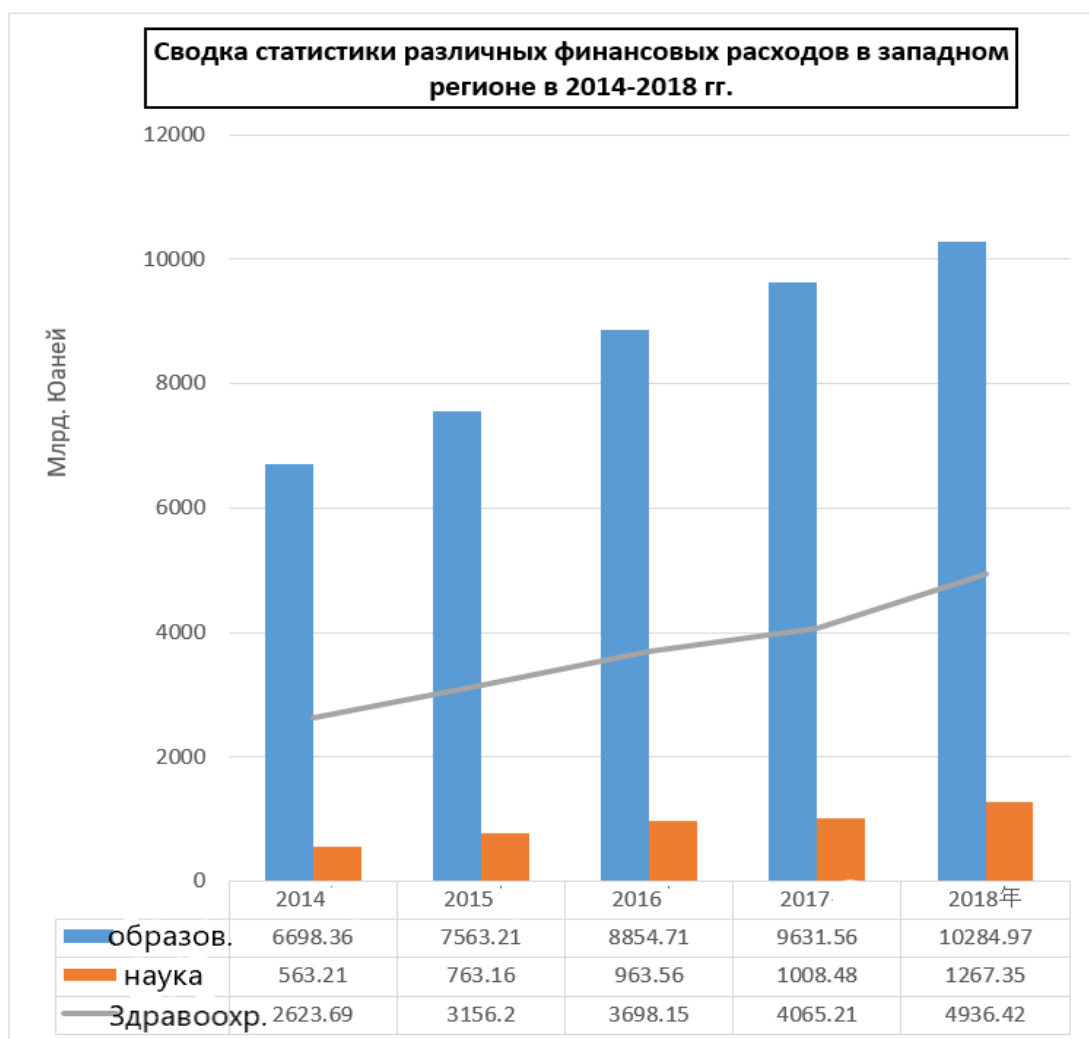


Рисунок: Китайский национальный информационный центр. // <http://www.sic.gov.cn/>

Таким образом, в данной статье качественно полагается, что запас человеческого капитала в пяти провинциях и автономных областях в северо-западном регионе также будет демонстрировать быстрые темпы роста и общую тенденцию роста в 2014-2018 годах.

Промышленная структура в северо-западном регионе

1. Общее состояние Северо-Западного региона

Как показано на рисунке, с 2010 года ВВП северо-западного региона увеличивается из года в год, что указывает на устойчивое развитие всей отрасли. В период с 2010 по 2018 год объем производства в основной отрасли увеличился с 149,88 млрд. Юаней до 455,749 млрд. Юаней, объем производства в вторичной отрасли увеличился с 562,398 млрд. Юаней до 1,776021 млрд. Юаней, а стоимость в сфере услуг выросла с 407,525 млрд. Юаней до 171,48 млрд. Юаней. Общая стоимость возросла с 1,11,1984,0 млрд. Юаней до 3,846,58 млрд. Юаней.

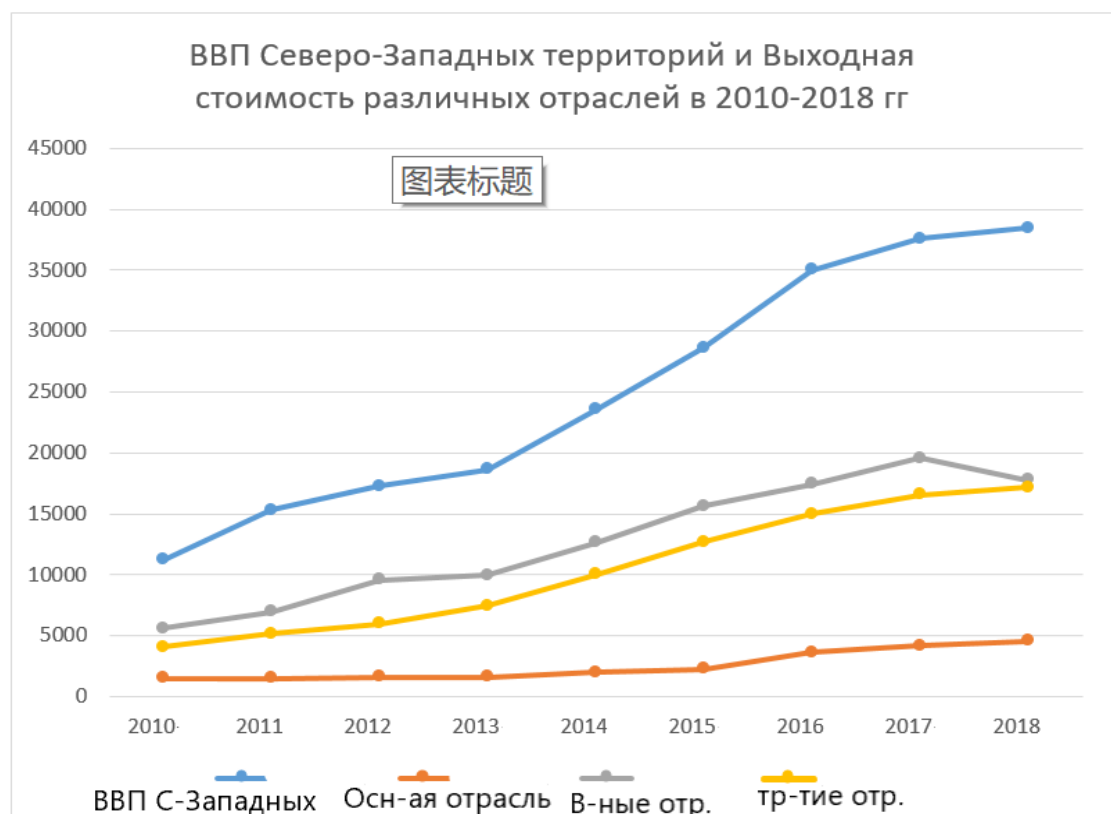


Рисунок: Китайский национальный информационный центр. // <http://www.sic.gov.cn/>

В соответствии с четырьмя кривыми развития, представленными на рисунке, общее развитие отрасли в северо-западном регионе является медленным. Темпы роста первичной промышленности являются медленными, а темпы роста вторичной промышленности и третичной промышленности относительно быстры. В третичной отрасли наблюдается быстрый рост стоимости продукции с 2014 года. В 2018 году выпуск продукции третичной промышленности близок к выпуску вторичной промышленности, и существует тенденция превзойти вторичную промышленность.

Поскольку в последние годы государство передало структуру для поддержки корректировки промышленной структуры провинций по всей стране, северо-западный регион воспользовался преимуществами национальной политики, и фокус промышленного развития сместился на третичную промышленность, которая значительно повысила стоимость продукции третичной промышленности. Региональная структура промышленности была рационализирована и развита.

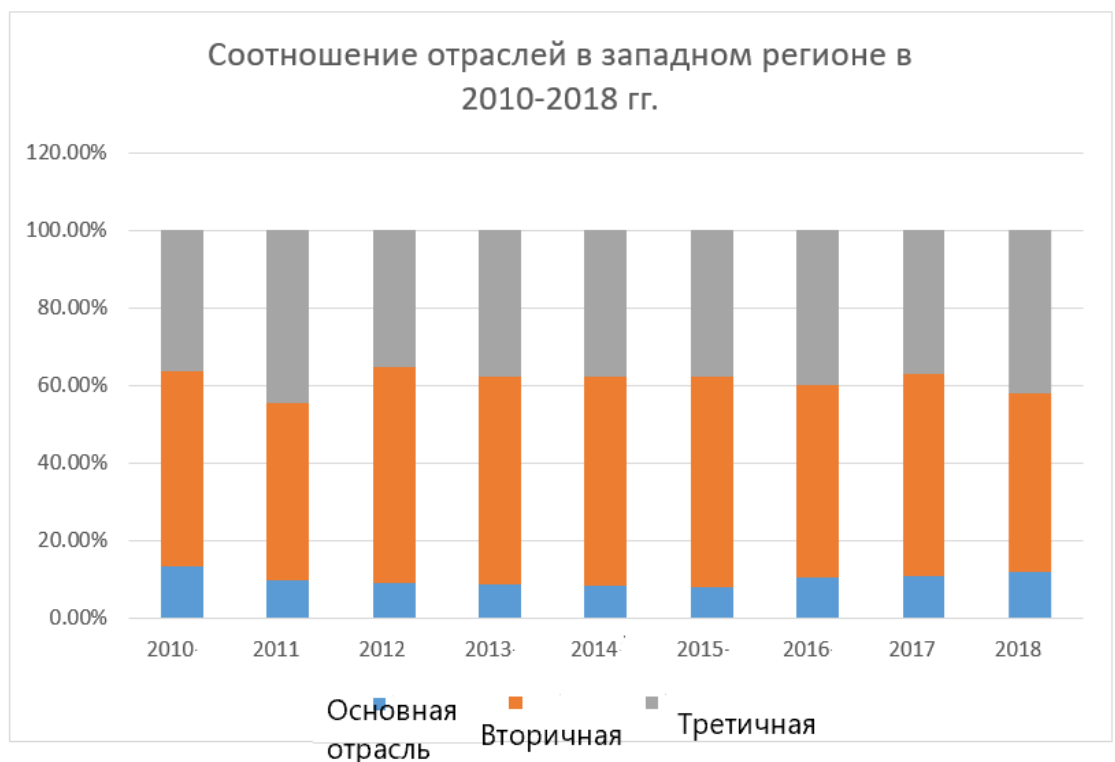


Рисунок: Китайский национальный информационный центр. // <http://www.sic.gov.cn/>

Как показано на рисунке, развитие и изменение пропорции трех значений промышленной продукции в северо-западном регионе в 2010-2018 гг. Наибольшая доля промышленного производства в северо-западном регионе - это вторичная промышленность, в среднем более 50%. Наименьшая доля производства в отрасли - это первичная промышленность, максимум не более 12%. Наблюдая за графиком, можно обнаружить следующие тенденции: доля первичной промышленности и второй выходной стоимости является тенденцией к снижению, в то время как доля выходной стоимости третичной отрасли постепенно увеличивается, и соотношение будущей стоимости продукции превзойдет вторичную отрасль.

Анализ процесса модернизации производственной структуры

Модернизация промышленной структуры - это процесс модернизации промышленной структуры. Анализ процесса модернизации промышленной структуры в северо-западном регионе может быть выражен отношением выходной стоимости третичной промышленности к выходной стоимости вторичной промышленности.

В этом документе выбирается период времени с 2010 по 2018 год, данные выбираются с помощью запросов к «статистическому ежегоднику Китая» и статистическим ежегодникам провинций северо-западного региона, а затем преобразуются в диаграмму для описания процесса развития структуры промышленности.

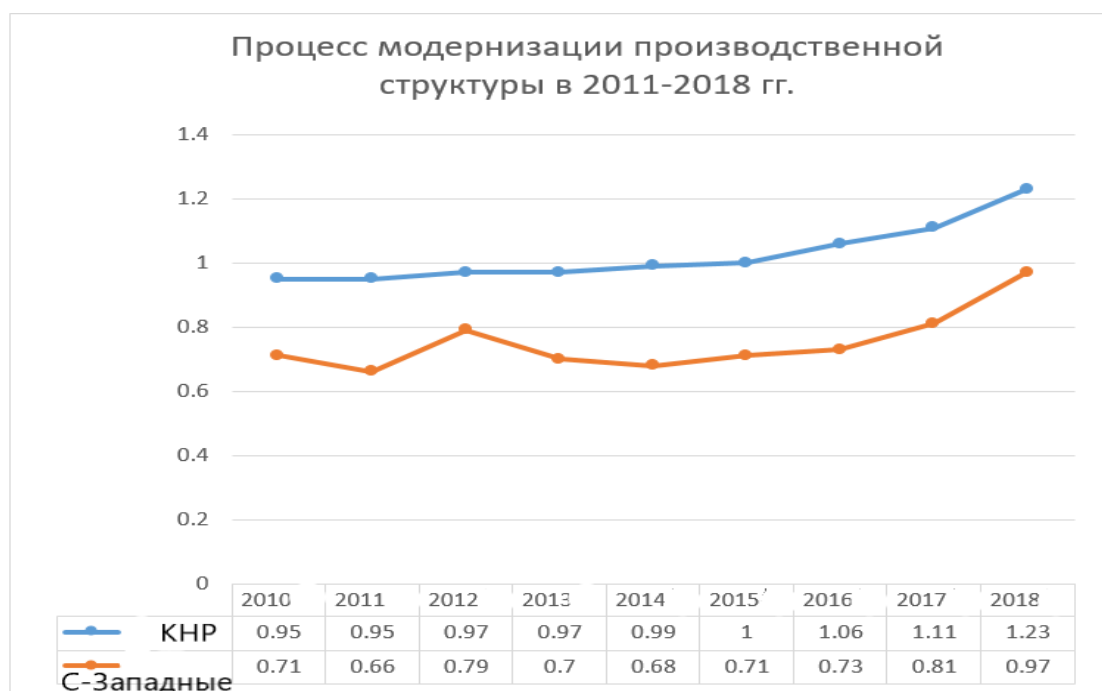


Рисунок: Китайский национальный информационный центр. // <http://www.sic.gov.cn/>

Как показано на рисунке, наиболее очевидной является

тенденция к росту. Процесс модернизации промышленной структуры в стране и в северо-западном регионе растет. В то же время можно обнаружить, что в северо-западном регионе существует определенный разрыв по сравнению со всей страной.

Растущая структура промышленности на северо-западе показывает, что доля третичной промышленности увеличивается из года в год. Состояние структуры промышленности постоянно оптимизировалось и корректировалось, а структура промышленности развивалась в направлении модернизации и рационализации.

Наблюдая за долей стоимости продукции третичной промышленности в стране и северо-западном регионе, можно обнаружить, что стоимость продукции третичной промышленности на национальном уровне в 2015-2018 годах превысила стоимость продукции вторичной промышленности, а стоимость продукции вторичной промышленности в северо-западном регионе является относительно большой, что указывает на экономическое развитие страны. Это было во главе вторичной промышленности и во главе с третичной промышленностью.

Если посмотреть на долю выпуска продукции третичной промышленности во всей стране и северо-западном регионе в 2018 году, то стоимость продукции третичной промышленности в стране

была выше, чем стоимость продукции вторичной промышленности на 23%, а северо-западный регион близок к одному. Согласно тенденции развития процесса модернизации промышленной структуры, к северо-западу в ближайшие несколько лет Стоимость продукции третичной промышленности в регионе также превзойдет вторичную промышленность, и общая тенденция - это модернизация структуры промышленности.

С общей точки зрения за последние 10 лет, значение выпуска продукции в северо-западном регионе является относительно низким, в среднем всего 0,75, а в среднем по стране значение выпуска продукции составляет 9,97, что указывает на то, что уровень структуры промышленности в северо-западном регионе отстает от национального уровня.

Попытка проанализировать причины может быть связана с относительно сильной промышленной базой в северо-западном регионе. Тенденция развития вторичной промышленности является относительно хорошей, и развитие третичной промышленности в последние годы не смогло поспевать за изменяющимся ритмом структуры промышленности, что привело к третичной промышленности и Соотношение стоимости продукции вторичной промышленности невелико.

Общая численность городского населения и уровень

урбанизации в Северо-Западном Китае

С непрерывным развитием стратегии «Один пояс, один путь» система городских сетей постоянно совершенствуется, и число городов увеличивается. К концу 2016 года число установленных городов в северо-западном регионе достигло 7 991, из которых в Сычуани было наибольшее количество установленных городов, достигнув 2 105, за ними следовала провинция Шэньси, из которых 988 были созданы. Это также наименее провинция или автономный район в стране.



Рисунок: Китайский национальный информационный центр. // <http://www.sic.gov.cn/>

Как видно из диаграммы, городское население в северо-западном регионе быстро выросло - с 162 972 700 человек в 2012 году до 187 779 100 человек в 2016 году, при этом среднегодовой рост составил 6 206 100 человек, а среднегодовые

темпы роста - 3,81%. Коэффициент урбанизации вырос линейно, достигнув 50,19% в конце 2016 года, увеличившись на 5,45 процентных пункта по сравнению с концом 2012 года. Видно, что на фоне пояса и дороги развитие урбанизации в северо-западном регионе становится все лучше и лучше.

Выводы

Исходя из вышеизложенного, этот документ в основном определяет общую ситуацию с запасами человеческого капитала в западном регионе посредством сбора данных из национального статистического ежегодника и регионального статистического ежегодника, а также выносит суждения об основных тенденциях развития человеческого капитала. Влияние проект «один пояс и один путь» на Северо-Западные территории, После 2013 года правительство усилило инвестиции в образование и здравоохранение, а также в развитие науки, мы можем видеть, что соответствующие темпы развития человеческого капитала в северо-западном регионе увеличиваются с каждым годом; в то же время, городские жители и сельские жители в пяти провинциях в северо-западном регионе также ежегодно увеличивают свои инвестиции в медицину и здравоохранение, образование, культуру и развлечения. Все это указывает на то, что развитие человеческого капитала в северо-западном регионе

также увеличивается с каждым годом.

Таким образом, мы можем сказать, что в рамках проекта «Один пояс и один путь» в Северо-Западном регионе инвестиции в человеческий капитал и запас человеческого капитала быстро росли с 2014–2018 гг.

Зключение

Теория человеческого капитала заставляет нас осознать, что в условиях рыночной экономики человеческий капитал является важным фактором производства, важным ресурсом, его экономическая ценность неоспорима. Но его социальные функции ещё важнее.

Уровень развития человеческого капитала является предпосылкой всестороннего развития людей и общества в целом. Если показатели материального, культурного и социального обеспечения не могут быть сбалансированы, не смогут быть сформированы условия и для устойчивого развития общества. Чтобы повысить уровень развития человеческого капитала, мы должны обратить внимание на инвестиции в человеческий капитал, то есть инвестиции в такие ресурсы, как образование, медицинское обслуживание и социальное обеспечение.

Китай энергично усилил подготовку кадров и построение систем, качество населения постоянно улучшалось, а способность к инновациям значительно повысилась, что оказывало решительную поддержку быстрому росту экономики. Тем не менее, на фоне адаптации к новым нормам и ускорения реализации стратегий инновационного развития в

существующих условиях по-прежнему имеются большие пробелы с точки зрения структурного распределения, согласования рынка, инновационных возможностей и инновационного вклада. Механизм стимулирования развития образования населения несовершенен и обучение талантливой молодежи развит пока плохо. Еще чувствуется рассогласованность целей развития и имеющихся возможностей для него.

Экономическое развитие Китая в северо-западном регионе является относительно отсталым. Одна из основных причин - ограничение в развитии человеческого капитала. В последние несколько лет благодаря продвижению проекта «Один пояс и один путь», развитие человеческого капитала на северо-западе Китая быстро улучшилось.

Посредством анализа статистики и документов выяснилось, что северо-западный регион, как основная зона реализации проекта «Один пояс и один путь», способствовал эффективному развитию человеческого капитала благодаря стратегической политической поддержке проекта «Один пояс и один путь».

Влияние проекта «один пояс - один путь» на Северо-Западные провинции и их человеческий капитал

проявляется в следующем: после 2013 года правительство резко увеличило инвестиции в образование и здравоохранение, а также в развитие науки региона, и мы можем видеть, что соответствующие темпы развития человеческого капитала в северо-западном регионе увеличиваются с каждым годом; в то же время, городские жители и сельские жители в пяти провинциях в северо-западном регионе также ежегодно увеличивают свои инвестиции в медицину и здравоохранение, образование, культуру и индустрию развлечений. Все это указывает на то, что развитие человеческого капитала в северо-западном регионе также ускоряется с каждым годом.

Таким образом, мы можем сказать, что реализация проекта "один пояс – один путь" - это важный фактор для развития человеческого капитала северо-западных провинций в Китае.

Список литературы

1. Агаев У. Человеческий капитал – наше всё. // [Электронный ресурс]: <http://www.zerkalo.az> – Онлайн версия газеты «Зеркало».
2. База данных проекта «один пояс - один путь»// <https://www.ydylcn.com/>
3. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // США: экономика, политика, идеология. - 1993. № 11. - С11-12.
4. Беккер Г. Человеческое поведение: экономический подход. – М.: изд-во ВШЭ, 2003.с 112
5. Беккер, Г. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология, 1993. - № 11. С 7
6. Быченко Ю.Г. Социальный аспект человеческого капитала. — Саратов: СГТУ, 2003.
7. Ван Цзяньминь, Исследование системы производства человеческого капитала //Китай- 2001. С
8. Го Чжи; Цао Цзяньюнь // Сравнительный анализ влияния человеческого и материального капитала на экономический и экономический рост Китая в восточном и западном направлениях / Население Китая / Ресурсы и окружающая среда 2008.
9. Гузакова О.Л., Фурсик С.Н., Андронович С.А., Жилина Е.А.

Качество человеческого капитала как фактора экономического роста, Вологда: ВГПУ, 2011г

10. Добрынин А.И. Человеческий капитал в транзитивной экономике. СПб: Наука,1999.
11. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д., «Человеческий капитал в транзитивной экономике» – М: Изд-во «Наука», 1999 г.
12. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А.Дятлов. – СПб.1994.
13. Зюзин Д.И. Измерение и оценка качества рабочей силы. М.: ИСЭПН. - 1997.
14. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1996.
15. Ильинский И.В.. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. СПб.: Изд. СПбУЭФ. 1996.
16. Ильченко И.Н., Арустамян Г.Н. Значимость человеческого капитала в укреплении здоровья и профилактике заболеваний.
17. Исследование теории человеческого капитала с точки зрения социологии.// Джи Вэнь, Шен Тупинг/ «Вестник Хубэйского экономического университета» 2003. 73-76с
18. Капелюшников Р.И. «Концепция человеческого капитала» М.1977.
19. Капелюшников Р.И. Человеческий капитал России: эволюция и

- структурные особенности. // «Вестник общественного мнения», 2005, №4.
20. Капелюшников Р.И. Теория человеческого капитала. - Московский либертариум.
21. Кендрик Дж. Экономический рост и формирование капитала. Вопросы экономики, 1976, № 11.
22. Корчагин Ю. А. Эффективность и качество национальных человеческих капиталов стран мира. - Воронеж.: ЦИРЭ, 2011.
23. Корчагин Ю. А. Человеческий капитал. Определение. - Воронеж: <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=24>
24. Корчагин Юрий. Циклы развития человеческого капитала как драйверы инновационных волн. — Воронеж: ЦИРЭ, 2010
25. Критский М.М. «Человеческий капитал», ЛГУ 1991.
26. Курс экономической теории под ред. Чепурина М.Н. , Киселевой Е.А. Киров: АСА, 2005.
27. Ли Цзяньминь, Общая теория человеческого капитала. // Китай/Шанхай, 1999 с 66.
28. Лукас Р. Э. Лекции по экономическому росту / Пер. с англ. Д. Шестакова. — М.: Издательство Института Гайдара, 2013.
29. Ляо Чухуэй; Ян Чао // Структура человеческого капитала и различие экономического роста в регионе 2008

30. Маркс. К. Капитал. Критика политической экономии. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала. Под ред. В.Я. Чеховского. Москва: РОССПЭН, 2015.
31. Маршалл А. Основы экономической науки. М.: Эксмо, 2008.
32. Мясоедова Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. 2005, N 3.
33. Нестеров Л., Аширова Г. Национальное богатство и человеческий капитал. // ВЭ, 2003, № 2.
34. Нуреев Р.М. Курс микроэкономики. Учебное пособие для вуза. М.: Норма, 2002.
35. Подберезкин А.И. Национальный человеческий капитал. — М. : МГИМО–Университет, 2012. Т. 1: Роль идеологии в модернизации России — 2012.
36. Салихов.Б.В Экономическая теория: Учебник - М. : ИТК Дашков и Ко, 2005 (ПИК ВИНТИ).
37. Смит А. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов (книги I—III). — М.: Наука, 1993.
38. Фишер И. Природа капитала и дохода. Лондон: Макмиллан и Ко, 1906.
39. Чжан Яньцзюнь; Чжуан Хайянь // Анализ степени взаимосвязи человеческого капитала и экономического роста в северо-западном Китае [Журнал Промышленного

профессионально-технического колледжа Хубэй] 2016.

40. Шульц Т. Создание капитала образованием. 1960
41. Шульц Т. Ценность детей // THESIS, 1994, № 6.
42. Щетинин В.П. Человеческий и вещественный капитал: общность и различие.//МЭиМО.2003.№8
43. Щетинин В.П. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки.//МЭиМО.2001.№12
44. Экономическая теория. Трансформирующая экономика. / Под ред. Николаевой И. П. — М.: Юнити, 2004.Ashenfelter O., Rouse C. “Income schooling and ability” 1998.
45. Asymmetrical Features of the Returns of Human Capital Investment in Chinas Urban and Rural Areas and Consequences//FengYun Hou, Rong Bing Zou - 2005 / 04 / 01 , .
46. Discuss on Patterns of Absorbing and Collecting Human Capital in Wester - region Development // Ланьчжоу коммерческий колледж - 2001 / 07 / 06
47. On Human Capital//Аньхойский финансово-торговый колледж - 2002 / 07 / 01
48. R. E. Fogel. Economic Growth, Population Theory and Physiology: The Bearing long — term Processes on the Making of Economic Policy [J] . The America Economic Review. 1996, 84(3) : 369 — 389.

49. Schultz Theodore W. Investment in Human Capital[J]. American Economic Review , 51 (March 1961) :C1 – 17
50. Schultz, T. Investing in People. The Economics of Population Quality / T. Schultz. - California, 1981. С 45.
51. Schutz, T. W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities / T. W. Schutz // Human Resources. Fifteen Anniversary Colloquium VI.-N.Y., 1975
52. Structural Analysis of Human Capital Investment//JiQiang Guo / (2005 / 04 / 01) ,
53. The Global Human Capital Report 2017. Preparing people for the future of work. Cologny/Geneva: World Economic Forum, 2017. С 24
54. Китайский национальный информационный центр. // [Электронный ресурс] URL:<http://www.sic.gov.cn/>
55. Национальное бюро статистики // [Электронный ресурс] URL:<http://www.stats.gov.cn/>
56. Официальный сайт «один пояс - один путь»// [Электронный ресурс] URL:<https://rus.yidaiyilu.gov.cn/>