

Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан

УДК 005:330:339.13:332.1

На правах рукописи

КУСАИНОВА АНАРА ЖЕНИСОВНА

**Управление формированием конкурентоспособного
человеческого капитала региона**

6D051000 – Государственное и местное управление

Диссертация на соискание степени
доктора по профилю

Научные консультанты
доктор экономических наук,
профессор
А.Г. Мухамеджанова

доктор PhD,
Александрас Патапас
Университет Миколо Ромерио
(Вильнюс, Литва)

Республика Казахстан
Астана, 2018

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ	5
ВВЕДЕНИЕ	7
1 КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ КАТЕГОРИИ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»	13
1.1 Сущность человеческого капитала и его роль в развитии региона.....	13
1.2 Актуализация категории «конкурентоспособный человеческий капитал» как интегральной характеристики региона.....	21
1.3 Мировые тенденции управления человеческим капиталом.....	36
2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН	52
2.1 Процесс формирования конкурентоспособного человеческого капитала в системе регионального управления.....	52
2.2 Анализ и оценка человеческого капитала Акмолинской и Карагандинской областей.....	73
3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНА	95
3.1 Разработка механизма управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала региона.....	95
3.2 Обеспечение эффективности системы управления конкурентоспособным человеческим капиталом.....	106
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	117
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	120
ПРИЛОЖЕНИЯ	132

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие нормативные правовые документы:

Закон Республики Казахстан. О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан: принят 23 января 2001 года, №148-П.

Закон Республики Казахстан. О культуре: принят 15 декабря 2006 года, №207-III.

Закон Республики Казахстан. Об образовании: принят 27 июля 2007 года, №319-III.

Закон Республики Казахстан. О науке: принят 18 февраля 2011 года, №407-IV (с изменениями и дополнениями по состоянию на 13.11.2015 г.).

Закон Республики Казахстан. О государственной поддержке индустриально-инновационной деятельности: принят 9 января 2012 года, №534-IV.

Закон Республики Казахстан. О государственно-частном партнерстве: принят 31 октября 2015 года, №379-V.

Закон Республики Казахстан. О занятости населения: принят 6 апреля 2016 года, №482-V.

Кодекс Республики Казахстан. О здоровье народа и системе здравоохранения: принят 18 сентября 2009 года, №193-IV.

Кодекс Республики Казахстан. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан: принят 29 октября 2015 года, №375-V.

Трудовой кодекс Республики Казахстан: принят 23 ноября 2015 года, №414-V.

Указ Президента Республики Казахстан. О Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года: утв. 1 февраля 2010 года, №922.

Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Прогнозной схемы территориально-пространственного развития страны до 2020 года: утв. 21 июля 2011 года, №118.

Указ Президента Республики Казахстан. О Концепции по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых государств мира: утв. 17 января 2014 года, №732.

Указ Президента Республики Казахстан. Государственная программа индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы: утв. 1 августа 2014 года, №874.

Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития здравоохранения Республики Казахстан «Денсаулық» на 2016-2019 годы: утв. 15 января 2016 года, №176.

Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2016-2019 годы: утв. 1 марта 2016 года, №205.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Программы развития регионов до 2020 года: утв. 28 июня 2014 года, №728.

Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы: утв. 29 декабря 2016 года, №919.

Программа развития территорий Акмолинской области на 2016-2020 годы: утв. решением Акмолинского областного маслихата 14 декабря 2015 года, №5С-43-6.

Программа развития Карагандинской области на 2016-2020 гг.: утв. решением VI сессии областного маслихата 12 декабря 2016 года, №133.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ВВП	– Внутренний валовый продукт
ВНП	– Внутренний национальный продукт
ВРП	– Внутренний региональный продукт
ВЭФ	– Всемирный экономический форум
ВДС	– Валовая добавленная стоимость
ВОЗ	– Всемирная организация здравоохранения
ВЭФ	– Всемирный экономический форум
ГПФИИР	– Государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию
ГЧП	– Государственно-частное партнерство
ЕНПФ	– Акционерное общество «Единый накопительный пенсионный фонд»
ИКТ	– Информационно-коммуникационные технологии
ИЧР	– Индекс человеческого развития
ИРЧП	– Индекс развития человеческого потенциала
ИАЦ	– Акционерное общество «Информационно-аналитический центр» МОН РК
ИГН	– Индекс гендерного неравенства
ИМБ	– Индекс многомерной бедности
МИО	– Местные исполнительные органы
МОТ	– Международная организация труда
МСБ	– Малый и средний бизнес
МТБ	– Материально-техническая база
НАТР	– Национальное агентство по технологическому развитию
НИОКР	– Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы
НПП РК «Атамекен»	– Национальная палата предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен»
ООН	– Организация Объединенных Наций
ОЭСР	– Организация экономического сотрудничества и развития
ПИТ	– Парк инновационных технологий
ППС	– Паритет покупательной способности
РЦРЗ	– РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения» МЗ РК
СМИ	– Средства массовой информации
ЦУР	– Цели устойчивого развития
ЦРТ	– Цели развития тысячелетия
ЧК	– Человеческий капитал
AJC	– American Job Center - Американский центр работы
European Training Foundation	– Европейский фонд образования
European Social Fund	– Европейский социальный фонд

IMD	– Рейтинг конкурентоспособности Международного института менеджмента и развития
PISA	– Международная программа по оценке образовательных достижений учащихся
SSG	– SkillsFuture Singapore – Будущие навыки Сингапура
WIOA	– The Workforce Innovation and Opportunity Act – Закон об инновациях в сфере занятости и новых возможностях трудоустройства
WIA	– Workforce Investment Act - Закон об инвестициях в трудовые ресурсы
WDA	– Workforce Development Agency - Агентство по развитию трудовых ресурсов Сингапура
TIMSS	– Международная исследовательская организация
WSG	– Workforce Singapore - Рабочая сила Сингапура

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В XXI век Казахстан вступил равноправным мировым партнером, испытывая на себе влияние важнейших факторов развития мировой экономики и процесса глобализации. Существующие общемировые экономические тенденции диктуют потребность в новых знаниях, умениях и навыках человека, которые являются основой экономического развития и главными конкурентными преимуществами любой страны и региона.

Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев неоднократно подчеркивал, что все успешные государства сделали ставку на «умную» экономику, а для ее создания необходимо, прежде всего, развивать свой «человеческий капитал» [1]. Улучшение уровня конкурентных качеств человеческого капитала легло в основу модернизации нашего государства. В Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева от 31 января 2017 года «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» обозначена задача создания принципиально новой модели роста экономики, которая обеспечит глобальную конкурентоспособность страны [2]. Приоритеты модернизации системы образования, политики занятости и труда, развития здравоохранения, подготовки и переподготовки кадров, развития инновационных исследований, достижения уровня развитых государств на основе стандартов ОЭСР также обозначены в стратегических документах - Стратегии «Казахстан – 2050» [3] и Концепции вхождения Казахстана в 30-ку конкурентоспособных стран мира [4].

Человеческий капитал, являясь существенным фактором экономического развития любой страны, по праву стал индикатором качества жизни людей. На международном уровне для определения прогресса в развитии человеческого капитала применяются признанные рейтинги, такие как Индекс человеческого развития ООН и рейтинг человеческого капитала ВЭФ.

Так, в рамках Индекса человеческого развития Казахстан поднялся с 66-го места в 2010 году до 56-го в 2016 году, а в рейтинге человеческого капитала ВЭФ в 2013 году занимал 45-е место, в 2015 – 37-е, а в 2016 - уже 29-е место. Однако, несмотря на то, что в двух основных международных рейтингах Казахстаном демонстрируются положительные тенденции развития человеческого капитала, отмеченная динамика на национальном уровне не всегда подкреплена качественными изменениями на региональном уровне.

Неравномерность развития регионов, различия в региональной структуре обуславливают и различия в возможностях приобретения человеком знаний, квалификации, навыков и умений. Существуют несколько групп проблем формирования человеческого капитала региона. Так, не во всех областях страны решены проблемы обеспечения качества образования, здравоохранения, устойчивого развития инноваций, изменения структуры экономики, поддержки малого и среднего бизнеса, улучшения и развития сети объектов культуры, обеспечения водой, экологии и иных аспектов, влияющих на жизнь казахстанцев. Современный социально-экономический дизайн областей

республики, несмотря на более благоприятные возможности для формирования конкурентных качеств человеческого капитала в индустриальных регионах, идентичен в вопросах управления человеческим капиталом с аграрными областями. Согласно экспертным социологическим исследованиям, проведенным соискателем в Акмолинской и Карагандинской областях, оценка человеческого капитала региона имеет более высокое значение, нежели степень управления человеческим капиталом.

Полученные эмпирические данные подтверждают актуальность выработки концептуальных подходов в управлении формированием конкурентоспособного человеческого капитала региона, от степени которого зависит уровень конкурентоспособности всей страны. Решение проблем формирования конкурентоспособного человеческого капитала на региональном уровне будет способствовать обеспечению реализации государственной политики в области раскрытия потенциала казахстанцев, расширения масштабов вовлеченности населения страны в происходящие преобразования, в том числе в процессы третьей модернизации национальной экономики, обеспечения преемственности и создания инновационной инфраструктуры.

Кроме того, принимая во внимание необходимость перехода от сырьевой направленности экономики к экономике знаний, необходимо совершенствование существующего механизма управления центральными и местными исполнительными органами для эффективной трансформации имеющегося человеческого капитала в более продуктивный и высоко конкурентоспособный, главным условием которого должны стать повышение роста ценности данного капитала, непрерывность его кругооборота и обеспечение эффективности инвестиций в человеческий капитал региона.

Степень изученности проблемы. Человеческий капитал довольно широко рассматривается и изучается в экономической науке как важнейший фактор производства и экономики.

Историография исследователей, в том числе и родоначальников концепции человеческого капитала, рассматривавших проблемы развития человеческого капитала, необходимости инвестиций в человека и в общество, конкурентоспособности в условиях экономики знаний, представлена такими учеными как У. Петти, А. Смит, Д. Милль, А. Маршалл, Ф. Тейлор, Г. Форд, Э. Мейо, Т. Шульц, Г. Беккер, М. Портер, Ф. Махлуп, Б. Лундваль, Э. Бланчард, У. Олнейз и другие.

Современные трактовки различных аспектов человеческого капитала широко рассматривались в работах российских и белорусских ученых: Л.И. Абалкина, В.Н. Бобкова, С.Ю. Глазьева, Д.В. Гонина, А.А. Дынкина, А.И. Добрынина, С.А. Дятлова, Ю.А. Корчагина, Р.И. Капелюшникова, С.А. Курганского, Т.В. Кузьмицкой, В.В. Пилипенко, А.А. Ракова, А.П. Трутнева, С.Ю. Солодовниковой, А.С. Филиппова, Е.Д. Цыренова и других.

Аналогичные направления исследований, посвященные проблемам формирования и развития человеческого капитала, имеют место в трудах отечественных ученых: А.К. Кошанова, Я.А. Аубакирова, А.А. Абишева, А.Г. Мухамеджановой, М.К. Мельдахановой, А.Б. Майдыровой,

К.К. Нармбаева, С.К. Джумабаева, М.Д. Мамедсупиева, Н.К. Нурлановой, Ж.С. Булхаировой, Д.И. Закировой, И.В. Онюшевой и других.

Происходящие тенденции, связанные с формированием человеческого капитала, преумножением его конкурентных качеств, являются предметом широкой дискуссии среди ученых и практиков. Однако взаимосвязь формирования конкурентоспособного человеческого капитала и обеспечения эффективного управления человеческим капиталом, как на национальном, так и на региональном уровне, в казахстанской научной литературе представлена не столь широко. На фоне недостаточной изученности данной тематики и была выбрана тема исследования, определены цель и задачи работы.

Объектом диссертационного исследования является человеческий капитал региона.

Предметом диссертационного исследования является управленческий механизм, способствующий качественному формированию и росту конкурентоспособности человеческого капитала региона.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является выработка концептуальных подходов к управлению формированием конкурентоспособного человеческого капитала региона.

Поставленная цель обусловила необходимость решения следующих задач, отражающих логическую структуру диссертационного исследования:

- изучить человеческий капитал региона;
- раскрыть роль человеческого капитала в развитии региона;
- актуализировать категорию «конкурентоспособный человеческий капитал» как интегральной характеристики региона;
- рассмотреть мировые тенденции управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала;
- проанализировать и оценить региональный человеческий капитал на примере Акмолинской и Карагандинской областей;
- выработать механизм управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала региона;
- выявить аспекты обеспечения эффективности системы управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала.

Методы исследования. В работе использовались общенаучные методы исследований (анализ, синтез, системность, историзм), а также социологические методы исследования (экспертное анкетирование, интервьюирование).

Информационно-аналитической базой исследования стали доклады и материалы ООН по человеческому развитию, Всемирного экономического Форума, компании Deloitte «Global Human Capital Trends», центральных и местных исполнительных органов (в том числе и зарубежных государств), Комитета по статистике МНЭ РК, АО «Казахстанский институт развития индустрии», АО «Центр развития трудовых ресурсов», РГП на ПХВ «Республиканский центр развития здравоохранения» МЗ РК, АО «Информационно-аналитический центр» МОН РК, АО «Институт экономических исследований» МНЭ РК, Бюро экспресс-мониторинга

общественного мнения «DEMOSCOPE», аналитических организаций Finprom.kz и Ranking.kz.

Научная новизна исследования:

1. Обоснована необходимость совершенствования существующих и внедрения новых управленческих механизмов для формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Сформулированы этапы периодизации приоритетов государственного управления применительно к развитию человеческого капитала. Для полного понимания категории предложена авторская трактовка «региональный человеческий капитал».

2. Актуализирована категория «конкурентоспособный человеческий капитал» как интегральная характеристика региона. Выявлены вариации мер институционального, программного, законодательного, информационного характера на основе сравнительного анализа мировых тенденций управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала.

3. Осуществлен комплексный анализ и оценка человеческого капитала Акмолинской и Карагандинской областей на основе статистических данных, Индекса человеческого развития, существующей рейтинговой информации и экспертного социологического исследования.

4. Доказана рациональность управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала на основе трех принципов (трилемма): развитие конкурентоспособных свойств человеческого капитала, эффективного решения и преодоления общесистемных проблем в основных сферах (образование, здравоохранение, культура) как в рамках региона, так и в масштабах всей страны, а также инвестирования в человеческий капитал.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Предложено авторское определение региональному человеческому капиталу - это вложения в человека, необходимые для развития навыков, умений и знаний, поддержания и укрепления здоровья, повышения уровня культуры и духовности, осуществляемые на локальном, территориальном уровне. Изучены программные документы в ракурсе приоритетов государственного управления применительно к развитию человеческого капитала и сделана периодизация управления человеческим капиталом. Первый этап с 1990 по 1999 гг. (формирование предпосылок развития человеческого капитала). Второй этап - с 2000 по 2009 гг. (концептуализация человеческого капитала). Третий этап - с 2010 по 2016 гг. (человеческий капитал как фактор конкурентоспособности). Четвертый этап - с 2017 г. (роль человеческого капитала в процессе третьей модернизации РК).

2. Обосновано, что конкурентоспособный человеческий капитал представляет собой совокупность различных факторов, характеризующих эффективность государственного регулирования и управления процессом обеспечения инвестиционной привлекательности региона и его конкурентных преимуществ. На примере зарубежных государств предложен опыт управления формированием человеческого капитала в контексте определения взаимосвязи элементов управления с учетом подхода «цель-реализация».

3. Определены факторы, оказывающие неблагоприятное влияние на развитие человеческого капитала региона, которые были использованы в собственном экспертном социологическом исследовании, проведенном в Акмолинской и Карагандинской областях. По итогам экспертного опроса выявлено, что уровень человеческого капитала имеет более высокую оценку, нежели степень управления человеческим капиталом. Поэтому необходимо совершенствование управления человеческим капиталом региона, позволяющего создать предпосылки для качественного формирования конкурентоспособного человеческого капитала.

4. На основе трилеммы рационального управления человеческим капиталом разработан проект Концепции регионального управления человеческим капиталом РК как механизм управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала, в котором основными элементами обеспечения эффективности управления на региональном уровне предложены:

- внедрение информационного сервиса «Управление человеческим капиталом региона» на базе существующих порталов государственной службы РК;

- региональный коэффициент инвестирования пенсионных накоплений в развитие человеческого капитала на основе прогнозной потребности в кадрах региона, направляемых на обучение и переподготовку;

- формирование Индекса управления человеческим капиталом региона (ИУЧКР) с учетом разработок отечественных организаций в сфере образования и здравоохранения.

Теоретическая и практическая значимость исследования заключается в разработке подходов исследования конкурентоспособного человеческого капитала региона, как предмета исследования в рамках теории государственного управления на примере Республики Казахстан, и в развитии основных теоретических представлений о конкурентоспособном человеческом капитале региона. Теоретические выводы могут быть использованы в рамках обучения как магистрантов и докторантов, так и на курсах переподготовки государственных служащих.

В практическом плане научные и прикладные результаты исследования могут использоваться центральными и местными исполнительными органами, аналитическими организациями при исследованиях и управлении человеческим капиталом, в проведении полевых социологических исследований, выстраивании механизмов управления и разработке информационных сервисов.

Апробация диссертационной работы. Основные положения и результаты исследования докладывались и обсуждались на республиканских и международных научно-практических конференциях: «Человеческий капитал как фактор успешной реализации государственной политики» (г. Усть-Каменогорск, 2015), «Формирование теории человеческого капитала в Республике Казахстан» (г. Астана, 2015), «Человеческий капитал как

важнейший фактор повышения конкурентоспособности Республики Казахстан» (г.Прага, Чешская Республика, 2016).

По основным положениям и выводам диссертационного исследования были опубликованы 8 научных работ, в том числе, 4 – в изданиях, рекомендованных Комитетом по контролю в сфере образования и науки Министерства образования и науки Республики Казахстан, 1 – в журнале «Актуальные проблемы экономики» (Украина, г.Киев), имеющем ненулевой импакт-фактор, 3 – в материалах международных конференций.

Результаты диссертационного исследования апробированы в НИЦ «Молодежь» в качестве лекционных материалов для семинаров по повышению профессиональных компетенций, а также использовались местным исполнительным органом Карагандинской области с соответствующим наличием Акта о внедрении (Приложение А).

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех разделов, заключения и списка литературы, содержащего 179 наименований источников, изложена на 131 страницах текста, включая 19 рисунков, 24 таблицы.

Во введении обоснована актуальность темы исследования, поставлены цель и задачи диссертационной работы, определены объект и предмет исследования, теоретические, эмперические и методологические основы, определена научная новизна и практическая значимость работы.

В первом разделе рассмотрены теоретические концепции развития человеческого капитала, различные методы и подходы определения человеческого капитала его сущностные характеристики и основные элементы. Отражены результаты анализа существующих работ о роли человеческого капитала как основного фактора социально-экономического развития региона.

Во втором разделе автором проведена комплексная оценка человеческого капитала, подробно рассмотрено взаимодействие элементов человеческого капитала в формировании его конкурентоспособности в условиях Казахстана.

В третьем разделе рассмотрены механизмы управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала РК, предложена Концепция регионального управления человеческим капиталом РК.

1 КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ КАТЕГОРИИ «ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ»

1.1 Сущность человеческого капитала и его роль в развитии региона

Роль человека и его значимости для устойчивого социально-экономического развития активно изучаются и рассматриваются наукой. Предметные вопросы, связанные с изменением качественных характеристик рабочей силы, условий и причин производительности труда, различия в получаемых доходах и т.д. послужили возникновению теории человеческого капитала.

Теория человеческого капитала в условиях эволюционных изменений экономического развития сформулировала концептуальные направления рационального использования интеллектуального потенциала человека, который в свою очередь является носителем, производителем и потребителем знаний.

Однако не представляется возможным определять и измерять уровень человеческого капитала, основываясь лишь на знаниях и навыках, ввиду широты данного понятия, включающего как природные свойства и характеристики человека, так и приобретенные качества под влиянием окружающей среды, которые участвуют в создании благоприятных условий жизни самого человека и общества в целом. Человеческий капитал, таким образом, является главным фактором эффективного функционирования социально-экономических систем всех уровней, в том числе и региона.

Существующие противоречия в структурных элементах, составляющих человеческий капитал, позволяют утверждать о многогранности данного понятия и возможностях коррекции, либо напротив, о недостаточном уровне управления данным ресурсом.

Человеческий капитал, являясь категорией экономической науки, на понятийном уровне имеет различные смысловые характеристики.

В энциклопедическом словаре «Социальная политика» человеческий капитал трактуется, как уровень воплощенной в человеке способности приносить доход, включающей в себя одаренность и талант, врожденные способности, образование и приобретенную квалификацию. Особенностью данной трактовки является то, что врожденные способности и приобретенные навыки являются запасом и способны накапливаться, а вот степень отдачи от его использования обусловлена, при условии свободного волеизъявления индивида, его интересами и предпочтениями, его материальной и моральной заинтересованностью, ответственностью, мировоззрением и общим уровнем культуры [5, с. 674-675].

Возникновение понятия человеческого капитала связано с развитием взглядов представителей экономической мысли, позволяющих понять сущность данного аспекта. В частности, рассмотрим, как трансформировалось понятие «человеческий капитал» в результате последовательного развития теоретических взглядов.

В XVIII-XIX вв. были сформированы предпосылки к появлению будущей теории человеческого капитала. Одной из первых формулировок, затрагивающих аспекты человеческого капитала, стали тезисы родоначальника классической политэкономии У. Петти: «Представляется разумным, чтобы то, что мы называем богатством, имуществом или запасом страны и что является результатом прежнего или прошлого труда, не считалось бы чем-то отличным от живых действующих сил, а оценивалось бы одинаково» [6, с. 79]. Кроме этого, он первым ввел категорию «живые действующие силы», которая обобщала и объединяла в себе разнообразные свойства и способности человека. У. Петти предпринял попытку оценить денежную стоимость производительных качеств человеческой личности, а также предложил метод подсчета «ценности каждого человека и потерь, которые имеет страна от гибели людей во время войны, эпидемии, от ссылки их за границу, на службу другим государствам» [6, с. 154].

А. Смит включает знания, мастерство и опыт людей в основной капитал общества как «элемент производства, который приносит прибыль или доход». Относительно оплаты труда, мыслитель полагал, что «заработная плата не должна опускаться ниже того уровня, при котором раса рабочих вымерла бы после первого поколения» [7, с. 176].

К. Маркс вносит разграничение, обусловленное механизмом купли-продажи рабочей силы: «мы должны проводить следующее различие: рабочая сила в руках рабочего является товаром, а не капиталом; ею обуславливается доход для него лишь постольку, поскольку он может постоянно повторять её продажу; в качестве капитала она функционирует после продажи в руках капиталиста, во время самого процесса производства. Именно купля-продажа рабочей силы определяет ее в качестве элемента капитала, вследствие чего капитал представляется создателем товаров» [8, с. 8].

Рассмотренные взгляды представителей школ политической экономии обозначают фактор человека в системе производства, как один из ключевых. На наш взгляд, изменение роли человека в тот период времени связано не только с развитием производительных сил общества, но и с трансформацией моделей экономического развития (возникновение мануфактур, развитие городских поселений и т.д.). Об этом можно судить из работ Д. Милля, который полагал, что «само человеческое существо не является капиталом. Человек служит целью, ради которой существует богатство. Его приобретенные способности, выступающие только как средство и реализующиеся только посредством труда, с полным основанием можно отнести к категории капитала» [9].

Заметное влияние на развитие теории человеческого капитала оказал английский экономист неоклассического направления в экономической науке А. Маршалл. В работе «Принципы экономической науки» он справедливо полагал, что «развитие рода человеческого – увеличение численности, укрепление здоровья и силы, умножение знаний и способностей, обогащение свойств его характера должны составить цель всех экономических

исследований» [10, с. 209]. Вместе с тем, он выдвигает утверждение о ценности вложения в самого человека.

Взгляды на теорию человеческого капитала неразрывно связаны с вопросами организации труда, т.е. с аспектами управления на предприятиях и производстве. На наш взгляд, исследование сущности человеческого капитала подразумевает необходимость выявления механизмов функционирования управленческих принципов в связи с изменениями роли человека как фактора производства на примерах работ Ф. Тейлора и Г. Форда.

В этой связи следует отметить научную организацию труда Ф. Тейлора, которая исходила из принципов «науки вместо традиционных навыков, повышения производительности труда и прибыльности и одновременное повышение заработной платы снимает противоречия между наемным трудом и капиталом; максимальная производительность вместо ограничения производительности и пр.» [11, с. 30-32]. Из положительных сторон стало то, что внедрялась новая организация труда, но имелась и негативная сторона, связанная с превалированием материального стимулирования в вопросах управления.

Предложенный Г. Фордом конвейерный принцип производства определил важность умения работать с машиной, увеличивающей производительность труда за счет автоматизации (по оценкам, на тот период в США производительность труда увеличилась на 14%).

Важной вехой в становлении предпосылок развития теории человеческого капитала стал научно-технический прогресс в 50-60 гг. XX века. В этот период на передний план выходит человек с интеллектуальным потенциалом, способный работать с новой техникой и технологиями.

Теория человеческого капитала получила зарождение в США в 60-х годах с формулированием концепции Т. Шульца о человеческом капитале. Предложенная концепция стала революционным подходом в экономической мысли, поскольку он одним из первых ввел понятие человеческого капитала как фактора производства.

Человеческий капитал состоит из накопления всех инвестиций в образование, обучение без отрыва от производства, здравоохранение, миграцию и другие факторы, которые увеличивают производительность и, следовательно, прибыль. «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [12, с. 91] - рассуждал о роли человеческого капитала Т. Шульц.

Акцент Т. Шульца на человеческий капитал, в конечном счете, подтолкнул ученых к рассмотрению более широкого круга вопросов при проведении экономического анализа.

Другой экономист, Г. Беккер, который, развивая идеи Т. Шульца, обосновал эффективность вложений в развитие человека, сформулировал

экономический подход к человеческому поведению. Вклад Г. Беккера заключается в том, что он трансформировал понимание человеческого капитала на микроуровень с изучением роли образования на получаемые доходы работника в рамках фирмы. Г. Беккер констатировал и утверждал, что человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на образование, миграцию и поиски информации о ценах и доходах.

В работе «Человеческий капитал» Г. Беккер подчеркивал, что разработанная им теория инвестиций в человеческий капитал объясняет недостаток в стандартной экономической теории, которая дает унифицированное объяснение широкого круга эмпирических феноменов:

- заработки обычно повышаются с возрастом, их рост положительно связан с уровнем образования;
- безработица отрицательно связана с уровнем образования;
- в развивающихся странах фирмы проводят в отношении своих рабочих более «патерналистскую» политику, чем в развитых;
- молодежь чаще меняет место работы и получает более высокое образование и подготовку, чем лица пожилого возраста;
- распределение заработков имеет положительную скошенность, особенно у специалистов и других квалифицированных работников;
- более одаренные люди достигают более высоких уровней образования и подготовки, чем менее одаренные [13].

В данном контексте логично привести данные социологического исследования об эффекте программы «Болашак». За период функционирования данной программы осуществлены значительные инвестиции в получение образования за рубежом. Так, абсолютное большинство (84%) выпускников программы полагают, что программа «Болашак» – это необходимые инвестиции в развитие человеческого капитала в Казахстане. В целом, подавляющее большинство выпускников программы «Болашак» (60,26%) являются успешными при трудоустройстве [14, с. 140]. Как правило, выпускники трудоустроивались в среднем в течение 6 месяцев, занимая должности среднего и высшего руководящих звеньев с хорошей заработной платой [14, с. 86]. Для создания технически прогрессивной, производительной рабочей силы, которая адаптируется в быстро меняющемся мире, необходимы инвестиции в человеческий капитал. «Успешными экономиксами будущего будут те, которые инвестируют в образование, навыки и способности населения» [15, с. 129].

Группа российских исследователей под редакцией Л.И. Абалкина предлагает трактовать человеческий капитал как «сумму врожденных способностей, общего и специального образования, приобретенного профессионального опыта, творческого потенциала, морально-психологического и физического здоровья, мотивов деятельности, обеспечивающих возможность приносить доход» [16, с. 21-22].

А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова отмечают, что «человеческий капитал – имеющийся у человека запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые содействуют росту его производительности труда и влияют на рост доходов». При этом авторы дополняют, что человеческий капитал, являясь частью совокупного капитала, представляет собой накопленные затраты на общее образование, специальную подготовку, здравоохранение, перемещение рабочей силы [17, с. 6-7].

Вместе с тем, в теории человеческого капитала по Ю.А. Корчагину выделяется узкое, расширенное и широкое определение человеческого капитала. На первом этапе в состав человеческого капитала включались только инвестиции в специальное образование (узкое определение), которое автор называет образовательным. На втором этапе в состав человеческого капитала, которой имеет расширенное определение, постепенно включили (сделали эксперты Всемирного банка при оценках человеческого капитала и национального богатства стран мира) инвестиции в воспитание, образование, науку, в здоровье людей, в информационное обслуживание, в культуру и искусство. На третьем этапе развития (широкое определение) к социально-экономической категории человеческого капитала были добавлены инвестиции в составляющие, обеспечивающие безопасность людей, в подготовку эффективной элиты, в формирование и развитие гражданского общества, в повышение эффективности институционального обслуживания человеческого капитала, а также инвестиции в повышение качества жизни населения и в приток капитала извне [18].

Таким образом, на основе мнения Ю.А. Корчагина следует сделать вывод о том, что вопрос эффективности институционального обслуживания (в том числе и со стороны государственных институтов) является составной частью социально-экономической категории человеческого капитала. Мы полагаем, что не менее важными становятся цели повышения эффективности, которые в государственном управлении связаны со стратегическими и программными документами.

Между тем, для понимания сущности человеческого капитала следует рассмотреть подходы казахстанских исследователей. Анализ демонстрирует различные взгляды ученых на определение человеческого капитала.

По оценкам Т.Ю. Лифановой и А.В. Веревкина, важное значение для развития человека приобретает образование: «фундаментальное значение в воспроизводстве человеческого капитала принадлежит системе образования, которая находится в режиме непрерывной трансформации. Понятие о человеческом капитале расширяется за пределы экономической теории, приобретает новое содержание в соответствии с тенденциями социального развития» [19, с. 33].

Однако человеческий капитал характеризуется тем, что является фактором производства. Так, Я.А. Аубакиров и А.Б. Майдырова акцентируют внимание на развитие производительных способностей человека [20, с. 41]. Подобной точки зрения придерживается и О.К. Денисова. Так, по ее мнению:

«человеческий капитал – важнейшая составная часть современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом» [21, с. 21].

Кроме этого, человеческий капитал отражает и необходимость инвестиций. В частности, К.Н. Нармбаев рассматривает проблемы инвестиций в человеческий капитал [22]. М.Д. Мамедсупиев предлагает концепцию развития человеческого капитала Восточно-Казахстанской области, включающую такие аспекты, как регулирование уровня занятости населения, как средство развития человеческого капитала, переориентация социальной политики на приоритетное инвестирование в человеческий капитал, совершенствование механизма функционирования систем образования, здравоохранения, как основных факторов развития человеческого капитала [23, с. 37].

Между тем, человеческий капитал имеет характеристики на макро- и микроуровне. А.Г. Мухамеджанова подразумевает под человеческим капиталом главное достояние нации, отмечая, что потенциал национального человеческого капитала – это важнейший и необходимый элемент инновационного процесса, ключевой фактор эффективности развития и конкурентоспособности республики среди стран мира, достижение высокого качества техники и технологий, переход к гуманизированному типу экономического роста [24]. А.Н. Турекулова, Л.К. Мухамбетова и М.К. Жамкеева [25, с. 113] считают, что «человеческий капитал превращается в фактор, определяющий результативность отдельных фирм, проявляет себя в качестве генератора научно-технического прогресса, изменяет структуры национальной экономики».

На наш взгляд, перспективным направлением эффективного формирования конкурентоспособного человеческого капитала является взаимосвязь вопросов управления и повышения конкурентных преимуществ в рамках развития человеческого капитала.

По оценкам А.Б. Утебаевой, тематика обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала является одной из сложных проблем. При этом «решение должно осуществляться на разных уровнях, и связано с решением многих приоритетных и неотложных задач стратегии среднесрочной и долгосрочной перспективы социально-экономического развития страны» [26, с. 69].

Р.Т. Нуртаев из условий конкурентоспособности выявляет два фактора. Первый аспект связан с нарастающей и объективной востребованностью в высокоинтеллектуальных личностях, а второй – с конкретным решением «проблем формирования человеческого капитала, представляющих собой определенную когорту, сформированную из высокоинтеллектуальной элиты государства и общества» [27, с. 18].

И.В. Онюшева считает, что знания, а не капитал и не средства производства, становятся основным экономическим ресурсом, определяющим, в конечном счете, конкурентоспособность национальной экономики РК. Как справедливо отмечают отдельные исследователи, «система образования

является локомотивом формирования конкурентоспособного человеческого капитала» [28, с. 74].

Обозначенные взгляды исследователей очерчивают сущностные характеристики человеческого капитала, которые, тем не менее, требуют определения структурных элементов человеческого капитала (рисунок 1).

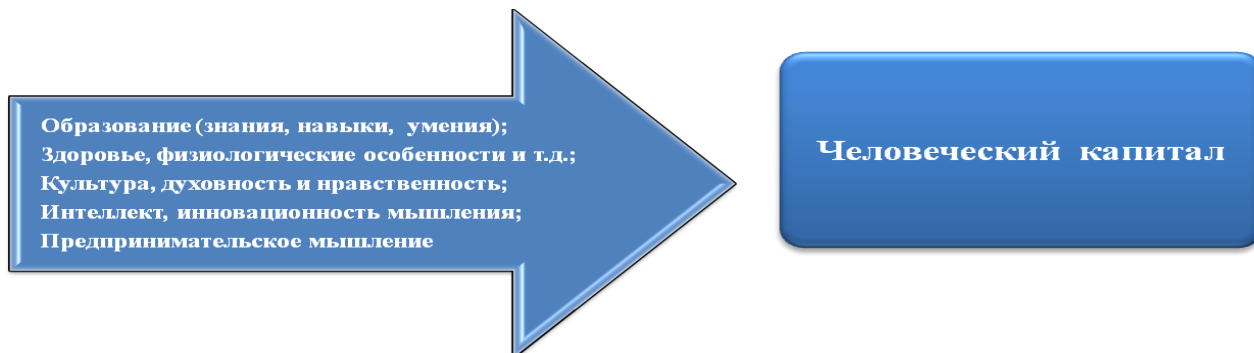


Рисунок 1 - Структурные компоненты человеческого капитала

Примечание - Составлено автором

Другой, не менее важный элемент связан с пониманием дефиниций «человеческий потенциал» и «человеческий капитал». В целом, следует согласиться с мнением экономистов Института проблем региональной экономики РАН РФ о том, что совокупный национальный человеческий капитал представляет собой приращение производительных способностей человеческих ресурсов страны, возникших в результате совокупных вложений в их развитие (затраты на воспитание, образование, здравоохранение и т.д.), повышающие эффективность общественного производства, в то время как национальный человеческий потенциал – это человеческие ресурсы с присущими им качествами и свойствами (знания, способности, здоровье, уровень культуры). Человеческий капитал является стоимостной мерой трансформации человеческого потенциала, вовлеченного в общественное производство под воздействием инвестиций в человека [29, с. 492].

При этом, для уточнения структуры человеческого капитала следует отметить, что, как правило, существует микроуровень (индивид, семья, организация и пр.), мезоуровень (корпорация, регион), макроуровень (страна) и мегауровень (мир) [30, с. 17]. Ранее рассмотренные теоретические подходы к человеческому капиталу применимы в контексте индивида, семьи, организации, и в целом к макроуровню. Между тем, в контексте определения регионального измерения следует привести разработки российского исследователя в сфере человеческого капитала Д.В. Гонина, которые, на наш взгляд, более полно отражают рассматриваемую тематику. Он отмечал, что «человеческий капитал представляет собой имеющийся в регионе запас человеческих ресурсов (а именно способностей, навыков и компетенций экономически активного населения), повышение качества которого придает региону дополнительные конкурентные преимущества и является мультипликатором регионального

развития» [31, с. 116]. Следовательно, исходя из этого, можно констатировать, что человеческие ресурсы региона характеризуют региональный человеческий потенциал, который посредством принятия комплексных мер трансформируется в продуктивный региональный человеческий капитал.

Данный процесс требует эффективного управления для создания соответствующих условий и повышения результативности.

Рассмотренная трактовка человеческого капитала региона отражает важность данного фактора для целей регионального развития и, в конечном итоге управления. Как справедливо полагает А.Д. Мухаметова, «в современных условиях цели модернизации требуют выработки новых подходов решения проблем для обеспечения эффективного управления развитием региона. Центральной проблемой управления регионом является повышение эффективности использования всех имеющихся ресурсов, в том числе человеческих. Уровень и качество развития человеческого капитала региона определяет потенциал развития региона» [32, с. 30].

Важно отметить, что человеческий капитал, являясь элементом региональной экономики, тесно связан и зависим от уровня ее развития, определения производственного и научно-технического потенциала, превалирования структуры экономики (сельское хозяйство, производство, инновации и пр.), экономической специализации и т.д.

В исследованиях Э. Бланчарда и У. Олнейза о важности человеческого капитала в современных процессах глобализации, которая также оказывает влияние на региональные аспекты, рассматривается проблема роли человеческого капитала как фактора долгосрочного экономического роста на фоне малоизученности макроэкономических детерминант, в частности, спроса на образование в рамках изменений модели производства. Результаты исследований показывают, что уровень образования снижается при экспорте сельскохозяйственной продукции или низкопрофессиональных экспортных товаров обрабатывающей промышленности. При этом образовательный уровень увеличивается с экспортом продукции, требующей квалификации, и это позволяет определить, какие виды экспорта наиболее выгодны для накопления человеческого капитала. Поскольку большинство стран уже интегрированы в мировые рынки, важным политическим вопросом является вопрос о том, как лучше всего участвовать в торговле с остальным миром.

Соответственно, торговля может усугубить экономические различия между странами через ее влияние на образование. В менее развитых странах, экспортирующих товары с низким уровнем квалификации, может наблюдаться снижение среднего уровня образования. Развитые страны, экспортирующие товары с высоким уровнем квалификации, могут продолжать испытывать увеличение уровня образования, что укрепит первоначальные экономические преимущества [33].

Представленный материал показывает роль человеческого капитала в современной экономической среде, существенным фактором которой является образование.

На основе изучения различных подходов мы полагаем, что региональный человеческий капитал, являясь составной частью национального человеческого капитала, подразумевает вложения в человека, направленные для развития навыков, умений и знаний, поддержания и укрепления здоровья, повышения уровня культуры, духовности, нравственности, осуществляемые на локальном, территориальном уровне.

Таким образом, на основе проведенного анализа следует сделать несколько выводов.

Во-первых, на протяжении развития экономической мысли последовательно расширялись представления о роли человеческого капитала в экономике, как важного ресурса экономического и социального развития.

Во-вторых, актуальны механизмы трансформации человеческого потенциала в человеческий капитал, как возможность дополнительных конкурентных преимуществ на национальном и региональном уровне.

В-третьих, качественное изменение человеческого капитала связано с эффективным использованием ресурсов.

В-четвертых, человеческий капитал региона - это вложения в человека, направленные для развития навыков, умений и знаний, поддержания и укрепления здоровья, повышения уровня культуры, духовности, нравственности, осуществляемые на локальном, территориальном уровне.

1.2 Актуализация категории «конкурентоспособный человеческий капитал» как интегральной характеристики региона

Конкурентоспособность человеческого капитала, как теоретико-прикладная проблема, изучается и рассматривается в теориях человеческого капитала и государственного управления. Постановка данного вопроса предполагает определение предмета исследования, которое, тем не менее, связано с определением объекта. Сравнительный анализ двух рассматриваемых теорий, на наш взгляд, показывает:

– единство определения основного объекта исследования - это человек и общество. Теория человеческого капитала рассматривает индивида как аспект инвестирования для развития навыков и знаний, а теория государственного управления - управленческие механизмы, оказывающие влияние на общество и каждого человека;

– междисциплинарный подход, присутствие элементов взаимодействия отраслей науки, отсутствие ограничений при исследовании различных явлений;

– в рамках теории человеческого капитала формирование конкурентоспособности связывается в основном ключе не только с инвестициями, но и с эффективностью институтов, которые отвечают за развитие человеческого капитала. Поэтому рассматриваемый аспект эффективности институтов в теории человеческого капитала уже с точки зрения теории государственного управления является элементарной частью предмета. Предметом теории государственного управления применительно к человеческому капиталу являются управленческие механизмы, обусловленные

комплексом взаимосвязанных институциональных, законодательных, стратегических, программных, информационно-аналитических аспектов.

Проблемы человеческого капитала обусловлены объективными потребностями социально-экономического развития общества, в котором человеческие ресурсы играют определяющую роль. Это касается и достижения конкурентных преимуществ и обеспечения качественных параметров экономического роста и социального благополучия [34, с. 145].

В свою очередь, предмет теории государственного управления трактуется как «приложение политических, юридических, экономических и других социальных теорий к реализации властно-управленческих полномочий государства, в целях обеспечения его регулирующих и служебных функций как в обществе в целом, так и в отдельных его частях, процессах и отношениях» [35, с. 74]. Ведь государственное управление «является организованным процессом руководства, регулирования и контроля со стороны государственных органов за развитием сфер экономики и других сфер государственной жизни» [36, с. 93] и, таким образом, человеческий капитал, являясь экономической категорией, представляет собой предметное поле исследования с точки зрения теории государственного управления.

В данном случае предметом теории государственного управления становится деятельность институтов, обеспечивающих развитие человеческого капитала, нормативно-правового и законодательного регулирования, постановку целей формирования и создания условий конкурентоспособности в рамках стратегических и программных документов государства, позволяющих обеспечить эффективность институциональных структур управления на национальном и региональном уровне.

Ранее приводилось мнение об эффективности институтов [18], которая рассматривается в следующем контексте «во-первых, реализация того, что представлено в управленческом решении в виде идеи, замысла, проекта, программы, плана, задания и пр., во-вторых, измерения и оценки того, в каком объеме и качестве достигнуты поставленные цели» [37, с. 457]. Указанные аспекты в практическом плане отражают осуществляемые функции, которые, по мнению российских ученых, включают:

- разработку государственной политики в сфере воспроизводства человеческого капитала (создание эффективных механизмов финансирования социальной сферы, повышение ответственности работодателей в решении социальных проблем, одинаковый доступ всего населения к услугам образования и здравоохранения, продуманную миграционную политику);

- осуществление соответствующего законодательного и административного регулирования процессов воспроизводства человеческого капитала в рамках выработанной государственной политики;

- привлечение в сферу воспроизводства человеческого капитала негосударственных предприятий и учреждений, институтов гражданского общества, создание им благоприятных условий деятельности, поощрение различных гражданских инициатив, направленных на повышение качества

рабочей силы;

– координацию деятельности населения, негосударственных и государственных предприятий и представляющих их интересы союзов и ассоциаций в рамках институтов социального партнерства, обеспечивающих устойчивые, эффективные связи между работодателями, образовательными учреждениями и населением и, соответственно, быструю адаптацию трудовой сферы к изменениям в экономике [38, с. 175].

Применительно к вопросу адаптивности мы можем говорить о факторе конкуренции, оказывающем соответствующее воздействие. Поэтому мы считаем, что необходимо очертить основные объекты исследования теории человеческого капитала и теории государственного управления (рисунок 2).



Рисунок 2 - Основные объекты исследования теории человеческого капитала и теории государственного управления

Примечание - Составлено автором

Белорусские ученые констатируют необходимость преодоления элементов технократического подхода, «обусловленного интерпретацией

развития человека как производного от уровня техники, когда все виды труда вне материального производства выводились из экономической системы. Индивид не рассматривается в качестве носителя экономических отношений, потребностей и интересов» [39, с. 152].

Тезисы представителей научного сообщества весьма актуальны в условиях нашей страны. На наш взгляд, еще не произошло фундаментальных изменений во взгляде на человека, как на главный ресурс отечественной экономики. По всей видимости, это обусловлено превалированием сырьевой направленности структуры производства. Коренное изменение, или изменение подходов, будет, вероятно, связано с существенным падением цен на минеральные ресурсы или их истощением.

На сегодняшний день во всех экономиках выдвигается на первый план антропоцентрический подход, где приоритет отдается не технике (физическому капиталу), а самому человеку. Жизнедеятельность индивида представляет собой единство способностей и потребностей, производства и потребления, совокупность производительной и потребительской деятельности. В постиндустриальной экономике удовлетворение потребностей является не только целью – и результатом, но и средством – ресурсом, а реализация человеческих способностей – не только средством – ресурсом, но и целью – и результатом ее функционирования. Реализация способностей индивидов одновременно означает повышение потребностей, а удовлетворение потребностей – возвышение способностей. Благополучие, полученное в потреблении, отражает не только меру удовлетворения потребностей, но и уровень возвышения способностей. В постиндустриальной экономике происходит постоянная трансформация потребностей и способностей, способов производства и потребления. Поэтому процветание социума и человеческого развития выражается в удовлетворении новых потребностей и реализации способностей [39, с. 153]. Тем не менее, нельзя не учитывать «стремление страны к инновационной экономике, которое способствует росту востребованности высококвалифицированных специалистов и тесной связи производительности труда и человеческого капитала [40, с. 399].

При изучении конкурентоспособности человеческого капитала следует определить исходное понимание конкурентоспособности, трактуемое как «свойство товара, услуги, субъекта рыночных отношений выступать на рынке наравне с присутствующими там аналогичными товарами, услугами или конкурирующими субъектами рыночных отношений. Оценка этого свойства позволяет выделить высокую, среднюю, низкую конкурентоспособность» [41, с. 457]. Таким образом, человеческий капитал, являясь субъектом (в виде индивидов) рыночных отношений, обладает характеристиками конкурентоспособности.

Проблематику конкурентоспособности человеческого капитала следует рассмотреть, как сквозь призму теоретических взглядов ученых, так и разработок международных организаций. Так, например, по итогам проведенного секретариатом ОЭСР анализа конкурентоспособности и развития

частного сектора РК, конкурентоспособность определяется ОЭСР как «степень, в которой страна под воздействием международной конкуренции генерирует сравнительно высокий уровень факторных доходов и занятости». Конкурентоспособность государства зависима от открытости мировому рынку, от производительности труда и устойчивости позиции частного сектора. Подчеркивается, что большую роль может оказать государственная политика, особенно в области человеческого капитала, доступа к финансированию и прямым иностранным инвестициям.

В подходах ОЭСР прослеживается необходимость роста производительности труда, так как она является ключевым элементом конкурентоспособности, особенно в странах с относительно низкими трудовыми затратами, где отсутствует потенциал повышения конкурентоспособности за счет снижения заработной платы. Источником конкурентоспособности становится рост производительности труда, связанный с повышением квалификации рабочей силы. Добавленная стоимость в пересчете на одного работающего – традиционный показатель производительности труда – может быть увеличена за счет политики поощрения инноваций и передачи знаний, дальнейшего технологического прогресса и повышения качества капитала, чему, в свою очередь, содействует адекватная политика в области человеческого капитала и финансирования. Кроме этого, значима роль государства, которая должна ликвидировать основные слабые места, встречающиеся в различных отраслях экономики, и сократить затраты на ведение бизнеса [42, с. 31].

Обозначенный подход международной организации не полностью отражает комплексность тематики конкурентоспособности и поэтому следует обозначить и теоретический аспект рассматриваемого вопроса. Выделяются теоретические разработки российского исследователя В.В. Пилипенко, который различает американскую, британскую, скандинавскую школы конкурентоспособности [43]. При этом, нами также рассматриваются взгляды российских и отечественных исследователей.

Представитель американской школы конкурентоспособности экономист Портер М. известен благодаря идеям о «пяти конкурентных сил», «цепочек создания стоимости», «ромба Портера». Природа конкурентоспособности по американскому экономисту заключается в следующем:

– национальная конкурентоспособность является центральным предметом озабоченности правительств и государств. В целом, «нет внятной теории, объясняющей суть национальной конкурентоспособности. Не существует общепринятого определения термина конкурентоспособности применительно к стране»;

– в ситуации обострившейся мировой конкуренции роль государства возрастает по мере смещения конкурентной основы в сторону приобретения и усвоения новых знаний. Конкурентное преимущество в свою очередь возникает и поддерживается вследствие существенной локализации проходящих процессов [44, с. 206, 209].

Кроме этого, выделяются четыре главных характерных признака страны, составляющие основу конкурентных преимуществ страны: позиция страны в факторах производства (наличие квалифицированной рабочей силы или инфраструктуры, необходимой для конкурентной борьбы в данной отрасли); состояние спроса; родственные и поддерживающие отрасли; устойчивая стратегия, структура и соперничество [44, с. 220].

Когда мы говорим о конкурентных преимуществах, мы имеем в виду более низкие издержки чем у конкурентов, а также способности изменять и контролировать добавочную стоимость, которая превышает дополнительные издержки. Как отмечает М. Портер, «некоторые конкурентные преимущества являются следствием различий в операционной эффективности, но самые существенные преимущества выражаются в том, что их носитель занимает уникальную позицию» [44, с. 390].

Современная экономика, как известно, отличается глобализацией, оказывающей влияние на конкурентоспособность товаров и услуг. При этом уже доказано, что фирмы добиваются преимуществ не только за счет факторов производства, таких как сырье, капитал, но также за счет научных знаний, то есть качеств человеческого капитала [44, с. 403].

Известный казахстанский экономист Кошанов А. считает, что, наиболее полно отражает нынешние процессы в сфере конкурентоспособности исследование американского ученого Л. Доунса. Тенденцией современности становятся цифровизация, глобализация, дерегуляция. Цифровизация связана с активным развитием информационных технологий, глобализация отражает глобальный уровень экономики, а дерегуляция свидетельствует о снижении государственного регулирования. По мнению Л. Доунса, «информационные технологии сыграли ключевую роль в разделении между миром Портера и новым миром, в котором действуют новые силы. Прошло то время, когда старая экономика использовала информационные технологии в качестве инструмента, и сейчас IT сами изменяют мир» [45, с. 302].

Тем не менее, следует упомянуть взгляды американского исследователя Махлупа Ф., который на основе исследований в 1958 году пришел к выводу, что сектор экономики знаний давал вклад около 29% в ВВП США. Экономист ввел в научный оборот термин «экономика знаний» [46, с. 35]. Трудно не согласиться с тем, что знания являются одним из факторов конкурентоспособности. Так, общеизвестны следующие данные:

- увеличение охвата начальным образованием на 1% повышает ВВП страны на 0,35%;
- увеличение продолжительности обучения в старших классах на один год повышает ВВП страны на 0,44%;
- реализация стратегических программ развития образования продолжительностью более 10 лет повышает ВВП страны почти на 5%;
- страна, которая набирает на 5 баллов выше среднего балла PISA, повышает уровень производительности труда на 2,5% и ВВП на душу населения на 1,5%;

– улучшение на 50 баллов PISA повышает годовой ВВП страны на 1% [47, с. 24].

Из представителей британской школы следует отметить идеи К. Фримена. В каждом цикле развития мирового хозяйства существует одна техно-экономическая парадигма, имеющая фазу становления, расцвета и заката. По оценкам исследователей, подходы К. Фримена схожи с циклической теорией развития экономики К. Кондратьева. В момент смены парадигмы в мировой экономике «страны, находящиеся на более низком уровне развития, получают окошко возможностей догнать более развитые страны в технологическом плане и перейти на более высокий уровень развития» [48, р. 75]. Академическая среда выделяет из положительных примеров опыт Финляндии в 1980 году сумевшей перейти на новый уровень развития.

Действительно, смена парадигм и конуса экономического развития требует формирования «окна возможностей» и в этом ключе весомая роль человеческого капитала. Опыт Финляндии тому свидетельство, когда стали усиленно развиваться важные сферы человеческого капитала, такие как образование, наука и здравоохранение.

Из работ скандинавской школы авторов выделяются идеи Лундвалла Б.А. о концепции экономики обучения как альтернативы экономики знаний. В экономике обучения играют роль неявные знания, которые невозможно отделить от человека или организации, которая ими владеет, в отличие от явных знаний, заключенных в доступные базы данных [49, р. 22]. Развивая мысли Лундвалла, следует констатировать актуальность процесса передачи знаний, в частности, системы образования.

Так, в ряде отечественных СМИ широко публиковалась информация председателя правления АОО «Назарбаев интеллектуальные школы» К. Шамшидиновой о том что, почти 70% учителей не проходят тест по собственному предмету. Эти данные весьма показательны демонстрируют степень проблемы, необходимости дополнительного обучения по самому предмету.

Вызывает интерес подход к проблеме конкурентоспособности российского исследователя Ю.В. Куренкова, который определял ее «как способность национальной экономики производить и потреблять товары и услуги в условиях конкурентной борьбы с товарами и услугами, производимыми в других странах, и при этом результатом конкуренции должен быть рост уровня жизни населения». При этом, «ни положительный баланс внешней торговли, ни позитивный платежный баланс, ни рост золотовалютных резервов, что само по себе очень важно, не могут являться абсолютно достаточными критериями конкурентоспособности, если нет интерактивных связей роста в сложной системе: образовательный уровень - экономическая инфраструктура - качество жизни» [50, с. 130].

Рассмотренные подходы к пониманию конкурентоспособности отражают существенную роль человеческого капитала как одного из главных элементов современной экономики. При этом, знания и образование человеческого

капитала, являясь конкурентным преимуществом, тем не менее, в определенных случаях могут в условиях глобализации иметь второстепенное значение. Например, это можно констатировать на примере дешевого труда граждан Индии и Пакистана.

По оценкам ОЭСР, в последнее время в экономических кругах стала популярна альтернативная теория, наиболее подробно представленная в работах Хаусмана и Клингера. Традиционно экономическая теория предполагает, что вследствие наличия базовых факторов производства (транспортная инфраструктура, наличие квалифицированной или неквалифицированной рабочей силы) государство способно развивать наукоемкие отрасли. Однако существует другое понимание, основанное не на факторах производства, а на новом понятии «близости» продукции. Конкурентоспособность может впоследствии распространиться и на другие отрасли при условии, что страна движется в данном продуктовом пространстве, разрабатывая товары, близкие тем, производство которых уже налажено. В случае с Казахстаном в центре продуктового пространства находится большое количество тесно связанных между собой товаров, например, продукция металлургической и горнодобывающей промышленности. Дальше, на периферии схемы, почти в изоляции, располагаются такие продукты, как сырье и полезные ископаемые [42, с. 33].

По мнению О.С. Сабдена, задачами государственной политики обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала являются:

- регулирование процессов роста профессиональных возможностей человеческих ресурсов на основе совершенствования образования, подготовки кадров и непрерывного обучения с использованием новых информационных и телекоммуникационных технологий, что обеспечивает высокопроизводительный труд в секторах экономики;

- совершенствование системы здравоохранения, обеспечение качества и доступности медицинской помощи и формирование потенциала здоровья населения;

- обеспечение условий для перехода на международные стандарты МОТ о достойном труде с достойной его оплатой;

- создание условий для повышения востребованности человеческих ресурсов на внутреннем и внешнем рынках труда путем создания потенциала к трудоустройству;

- обеспечение в посткризисный период условий, способствующих развитию личности, доступа к достойному труду, культурным ценностям, формированию активной гражданской позиции и становлению гражданского общества [51, с. 252].

Другой казахстанский исследователь М.К. Мельдаханова выделяет ключевые факторы повышения конкурентоспособности человеческого капитала, обусловленные взаимодействием между собой:

- устойчивый экономический рост страны и региона;
- инвестиции в человеческий капитал на национальном и региональном уровнях;

- индустриально-инновационное развитие, образование и наука, подготовка научных кадров;
- здоровье населения и реформа здравоохранения;
- реформа образования, профессиональная подготовка;
- непрерывное обучение, создание потенциала к трудоустройству [52, с. 292].

Таким образом, постановка экономистами задач конкурентоспособности человеческого капитала для государственного управления позволяет задать и предметные рамки. На наш взгляд, таковыми становятся механизмы государственного регулирования и управления, оказывающие влияние на процессы развития человеческого капитала. Поскольку современная действительность имеет характеристики увеличивающихся знаний и технологий, то между ними в самых разнообразных видах деятельности находится управление [37, с. 513].

Современное государственное управление во многих странах мира для определения конкурентоспособности государства и в том числе человеческого капитала в сравнительном аспекте использует существующие различные рейтинги.

В свою очередь это образует методологический уровень изучения человеческого капитала, который подразделяется на национальный и региональный. Среди них, во-первых, имеются рейтинги, посвященные человеческому капиталу и человеческому развитию, во-вторых, используются отдельные показатели, посвященные человеческому капиталу, в-третьих, применяются статистические данные для изучения отдельных видов человеческого капитала. Сравнение показателей позволяет создать исследовательские возможности для определения конкурентоспособности отдельных стран.

Индекс человеческого капитала (Human Capital Index) Всемирного экономического форума в странах мира впервые был составлен в 2013 году для сравнительного анализа факторов человеческого капитала. В частности, отмечается, что «данный рейтинг отражает конкурентоспособность человеческого капитала» [53]. В рамках Индекса человеческого капитала за 2013 год [54] отмечалось, что Казахстан занимает 45-ю позицию, но уже в отчете 2015 года [55] подчеркивается, что Казахстан поднялся на 8 позиций и занял 37-е место.

Следующий ключевой рейтинг – Индекс человеческого развития (ИЧР), до 2013 года Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Индекс предназначен для сравнительной оценки бедности, грамотности, образования, средней продолжительности жизни и других показателей страны. Доклад позволяет оценить в сравнении и долгосрочной перспективе уровень жизни населения в странах мира.

Идея заключалась в том, что социальное развитие следует измерять не только за счет национального дохода, но и развития здравоохранения, продолжительности жизни, уровня образования и грамотности населения.

Параметры и показатели, имеющее статистическое выражение, оказывают влияние на качество жизни.

В 2010 году система индикаторов, которые измеряют ИЧР, была расширена, а сам индекс подвергся существенной корректировке. В дополнение к используемому ИЧР, который является сводным показателем, опирающимся на среднестрановые статистические данные и не учитывающим внутреннего неравенства, были введены три новых индикатора: Индекс человеческого развития, скорректированный с учётом социально-экономического неравенства (ИЧРН), Индекс гендерного неравенства (ИГН) и Индекс многомерной бедности (ИМБ). В рамках индекса страны мира подразделяются на очень высокий уровень, высокий уровень, средний уровень и низкий уровень. Метод расчета ИЧР получил всеобщее признание в первую очередь благодаря простоте расчета индекса.

Главное преимущество данного показателя – способность воспринимать сложные процессы без искажения полученной информации. По своему определению ИЧР - это расчетный статистический показатель, в котором учитываются не только объемы потребления материальных благ, но и возможности для формирования человека, обеспечиваемые системами здравоохранения и образования [56, с. 114].

Согласно последней рейтинговой информации, Казахстан входит в группу стран с высоким уровнем ИЧР (таблица 1). Следует отметить, что для изучения ИЧР Казахстана были рассмотрены данные с 2010 года, так как с этого периода изменилась методология.

Таблица 1 – ИЧР Казахстана за 2010-2015 год

Наименование показателей	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
Место в рейтинге	66	68	69	70	56	56
ИЧР Казахстана	0,714	0,745	0,754	0,757	0,788	0,794
Примечание - Составлено по источнику [57, с. 22]						

Обозначенные два индекса отражают два подхода к определению человеческого капитала и человеческого потенциала. Тем не менее, следует рассмотреть другие международные рейтинги, в которых используются показатели или подиндексы, характеризующие человеческий капитал (таблица 2).

Обзор рейтингов позволяет определить национальные характеристики человеческого капитала. Тем не менее, в рамках исследуемой тематики стоит рассмотреть методы изучения регионального измерения человеческого капитала отечественными исследовательскими организациями и экспертами.

Вызывают интерес подходы Центра регионального развития и исследований конкуренции АО «Институт экономических исследований» к определению конкурентоспособности регионов, имеющих индикаторы и факторы [63, с. 5-6].

Таблица 2 - Основные международные рейтинги, включающие показатели человеческого капитала

Наименование рейтинга	Общая информация по показателям рейтинга	Показатели по человеческому капиталу
Международные рейтинги		
Глобальный рейтинг конкурентоспособности Всемирного экономического Форума	113 переменных показателей, объединенных в 12 контрольных	1. Здоровье и начальное образование 2. Высшее образование и профессиональная подготовка. 3. Эффективность рынка труда 4. Инновационный потенциал
Рейтинг конкурентоспособности Международного института менеджмента и развития (IMD)	333 критерия для оценки 4 ключевых аспектов экономической жизни	1. Состояние экономики
Рейтинг стран мира по уровню образования	Изучение достигнутого уровня образования населения по двум основным показателям	Индекс грамотности взрослого населения Индекс совокупной доли учащихся, получающих начальное, среднее и высшее образования
Рейтинг стран мира по уровню социального прогресса	50 показателей для формирования рейтинга	1. Основные потребности человека (питание, доступ к основной медицинской помощи и пр.); 2. Основы благополучия человека (доступ к базовым знаниям и уровень грамотности населения и пр.) 3. Возможности развития человека (уровень личных и гражданских свобод, обеспечение прав человека и пр.)
Глобальный рейтинг инноваций	Индекс рассчитывается как сумма оценок двух групп показателей	Человеческий капитал и исследования
Примечание - Составлено по источникам [58–62]		

Расчет Интегрального индекса конкурентоспособности регионов Казахстана показал, что в 2009 году лидерами рейтинга являются гг. Алматы, Астана и ВКО. В данных регионах созданы самые лучшие условия проживания и ведения бизнеса. Средний уровень конкурентоспособности по республике составляет 0,59 балла. Ниже данного уровня находится восемь регионов Казахстана, из которых самые низкие показатели имеют Кызылординская, Мангистауская и Актюбинская области [63, с. 9]. В 2014 году 1-е место занял г. Алматы, 2-е место г. Астана, а 3-е место Карагандинская область. Средний уровень конкурентоспособности по республике составляет 0,78 балла [63, с. 12-13]. Низкие показатели имеют Кызылординская, Мангистауская и

Западно-Казахстанская области. Существуют особенности факторов и интегральных индексов [63, с. 10, с. 12].

В основе проблем, по оценкам авторов, находятся диспропорции экономического развития регионов, куда были отнесены пять основных проблем, препятствующих региональному развитию:

- различия по объему валового регионального продукта на душу населения;
- различия по доходам и по уровню бедности;
- чрезмерная зависимость регионов, богатых полезными ископаемыми, от добычи ресурсов;
- неравный доступ к инвестициям;
- неравномерное развитие сферы услуг [63, с. 74].

Отечественный исследователь Н.К. Нурланова предлагает при определении региональной конкурентоспособности учитывать несколько групп факторов, включающих 13 индикаторов, среди которых она выделяет отдельно человеческий капитал и отмечает, что «распространенный подход к оценке экономического потенциала как главного фактора конкурентоспособности любого региона ориентирует на устаревшие представления об экономической мощи, в соответствии с которыми они зависят от природно-ресурсного, демографического и территориального потенциала страны или региона». При этом автор ссылается на опыт ЕС при оценке региональной конкурентоспособности, в которой акцент делается на структурные факторы, определяющие конкурентоспособность и способствующие долгосрочному росту, в частности, в сфере НИОКР, инноваций, информационных технологий и человеческого капитала.

На основе расчетов показателей экономист выделяет три группы регионов:

Первая группа с высоким уровнем конкурентоспособности (Актюбинская, Атырауская, Мангистауская области, гг. Астана и Алматы).

Вторая группа – со средним уровнем, такие области как ВКО, ЗКО, Карагандинская и Павлодарская.

Третья группа с низким уровнем, включающая традиционно-аграрные области: Акмолинская, Алматинская, Жамбылская, Костанайская, Кызылординская, СКО и ЮКО [64, с. 87]. Обозначенная Нурлановой Н.К. проблема, действительно, имеет место, так как в современном мире оценивание по старым подходам не позволяет достаточно четко различить степень развитости и роль человеческого капитала. Предлагаемая экономистом градация регионов позволяет подразделить возможности развития человеческого капитала на высокий, средний и низкий уровень.

В последних работах казахстанских исследователей Д.И. Закировой [65] и И.В. Онюшевой сравниваются конкурентоспособность национальной экономики и уровень развития человеческого капитала на основе расчетов коэффициента ранговой корреляции Спирмена. Как справедливо замечает И.В. Онюшева, «на основе результатов анализа положения Республики

Казахстан с позиций оценки глобальной конкурентоспособности, и не только с использованием подходов, применяемых в методике Всемирного экономического форума, но и методик ряда других международных организаций и рейтинговых агентств... была выявлена корреляционная зависимость между конкурентоспособностью и основными факторами человеческого развития». Все это дает основание утверждать, что чем лучше развит человеческий капитал страны, тем больше она экономически развита и обладает большими конкурентными преимуществами. Кроме этого, определено, что из всех факторов, формирующих человеческий капитал, наибольшее влияние оказывает образование и инновационный потенциал, как на уровень конкурентоспособности страны, так и на уровень ее человеческого развития» [66, с. 89]. Безусловно, эти отмеченные характеристики могут быть использованы для определения человеческого капитала на национальном и региональном уровнях.

В рамках теории государственного управления человеческий капитал, как объект исследования, следует рассмотреть с позиции приоритетов и целей государства. Данный аспект прослеживается на протяжении ряда лет в рамках предлагаемой периодизации приоритетов государственного управления применительно к развитию конкурентоспособного человеческого капитала в Казахстане. На основе изучения источников следует выделить четыре основных этапа (рисунок 3).



Рисунок 3 – Этапы приоритетов государства к человеческому капиталу в Казахстане

Примечание - Составлено автором

Первый этап (1991-1999) характеризуется формированием предпосылок для развития человеческого капитала, связанных со становлением государственных и рыночных институтов управления, политико-правовых и социально-экономических механизмов регулирования. В числе ключевых стало принятие Конституции, как основополагающего правового фундамента, определяющего рыночный характер национальной экономики и приоритета демократического развития. Вместе с тем, следует отметить Стратегию развития Казахстана до 2030 года [67, с. 23], в которой четвертой приоритетной стратегической целью являлось здоровье, образование и благополучие граждан (акцент на профилактике здоровья, борьбе с вредными привычками, наркоманией общества, негативном воздействии экологии и пр.). В рамках данного этапа намечались структурные реформы в таких важных сферах, как

образование, здравоохранение, культура, наука и пр. Из важных инициатив следует отметить учреждение международной стипендии Президента РК «Болашак» (1993), Государственной программы «Здоровье народа» (1996), введение системы медицинского страхования (1996-1998), Государственной программы информатизации системы среднего образования (1997), новой модели формирования контингента студентов посредством конкурсного отбора претендентов на государственные образовательные гранты и кредиты для специальностей (1999), образование Научно-практического центра «Дарын» по работе с одаренными детьми (1998) и пр.

Второй этап (2000-2009) ознаменован концептуализацией человеческого капитала для социально-экономического развития страны. На XVI пленарном заседании Совета иностранных инвесторов Глава государства подчеркнул, что «Казахстан оценивает человеческий капитал, как самый ценный актив государства. Человеческий капитал – это реальное богатство нации, это – интеллектуальные способности, знания и навыки, которые приобретает человек в течение всей своей жизни. Это высокообразованное, здоровое и социально защищенное население. Важнейшим инструментом развития человеческого капитала является образование. Поэтому наша первоочередная задача – создание эффективной системы образования, адекватной потребностям экономики» [68]. При этом, как обозначено в Послании 2007 года, человек становится фактором перехода к умной экономике [1].

На данном этапе получили продолжение намеченные реформы. Введено единое национальное тестирование (2003), государственная программа развития образования на 2005-2010 гг. (предусматривалась трехступенчатая подготовка кадров бакалавриат-магистратура-докторантура, переход на 12-летнее общее среднее образование, создание национальной системы качества образования, приведение стандартов казахстанского образования в соответствие с Международной стандартной классификацией образования МСКО-1997), реорганизована Национальная академия наук в Республиканское общественное объединение (2003), принята Государственная программа реформирования и развития здравоохранения РК на 2005-2010 гг., после проведения Года здоровья в 2002 году практически прошли обследование 70% населения [69, с. 12], введены государственные гарантии (2004) предоставления бесплатной медицинской помощи населению (бесплатное лекарственное обеспечение льготных категорий населения при оказании амбулаторной помощи). Стоит отметить, что в 2003 году была принята Стратегия индустриально-инновационного развития на 2003-2015 гг.

Человеческий капитал, как фактор конкурентоспособного развития страны, определяется в контексте третьего этапа (2010-2016), обусловленного логикой вхождения в 30-ку конкурентоспособных стран мира [4] (одним из пяти направлений долгосрочного развития РК определено развитие человеческого капитала. Обозначена необходимость достижения уровня развитых стран в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты, а также на рынке труда. Подчеркивается необходимость повышения качества

образования для создания высококвалифицированной рабочей силы для роста производительности).

Развитие человеческого капитала и человеческого потенциала отражено в Стратегии «Казахстан – 2050» [3], в которой приоритетами становятся модернизация политики занятости и труда, ключевые векторы развития здравоохранения, отмечается важность развития знаний и навыков для современной системы образования, подготовки и переподготовки кадров, развития инновационных исследований и пр. В целях достижения Стратегии реализуется 100 шагов Плана Нации [70]. Нельзя не отметить 76-й шаг, в котором обозначено повышение качества человеческого капитала на основе стандартов стран ОЭСР. Кроме этого, особая мотивирующая роль трудовой деятельности для развития человеческого капитала зафиксирована в программной статье Главы государства «Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к обществу Всеобщего Труда» [71] (из ключевых идей - формирование социальных лифтов для молодежи, а также национальной системы квалификации и пр.). Кроме этого, выделяется принятие Стратегического плана развития РК до 2020 г. (в документе подчеркивается важная роль человеческого капитала), Государственной программы развития образования на 2011-2020 гг. и Государственной программы образования и науки на 2016-2019 гг. Также была принята Государственная программа здравоохранения «Саламатты Қазақстан» на 2011-2015 гг., Государственная программа «Денсаулық» на 2016-2020 гг., Программа продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 гг., внедрена Единая национальная система здравоохранения (2010) и пр.

Четвертый этап (с 2017 года) связан с необходимостью третьей модернизации национальной экономики в рамках Послания Главы государства нынешнего года [2]. Важная роль в данном процессе отводится человеческому капиталу (переход к новому уровню технологического развития экономики требует наличия соответствующих навыков). Следует отметить также статью Главы государства «Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания» в которой речь идет об изменении сознания гражданина, его мотивации к конкурентоспособности, использования знаний и навыков.

Представленная периодизация этапов демонстрирует особую роль человеческого капитала, развитие его конкурентоспособности как основополагающего приоритета государственного управления.

Подводя итоги, следует отметить следующее.

– объектами исследования теорий государственного управления и человеческого капитала являются человек, его конкурентоспособность (фактически наличие знаний, навыков, способностей, здоровье, культура и т.д.). Предметом теории государственного управления становится деятельность институтов, обеспечивающих развитие человеческого капитала, нормативно-правового и законодательного регулирования, постановка цели формирования и создания условий конкурентоспособности в рамках стратегических и программных документов государства, позволяющие обеспечивать

эффективность институциональных структур управления на национальном и региональном уровне;

– категория «конкурентоспособный человеческий капитал» актуализируется и прослеживается в рамках целей стратегических и программных документов, заявлений политического руководства на примере нашей страны. Изучение литературы позволило разработать периодизацию, включающую 4 этапа государственного управления человеческим капиталом в разный период времени. Первый этап (1990-1999) ознаменовался формированием предпосылок развития человеческого капитала. Второй этап (2000-2009) связан с концептуализацией человеческого капитала. Третий этап (2010-2016) характеризуется тем, что человеческий капитал выступает как фактор конкурентоспособности. Четвертый этап (с 2017 г.) обозначает роль ЧК в процессе третьей модернизации РК;

– на современном этапе ключевыми признанными индексами для понимания развития человеческого капитала на международном уровне являются Индекс человеческого капитала Всемирного экономического форума и Индекс человеческого развития ООН (кроме них в иных рейтингах используются социально-экономические индикаторы, отражающие развитие человеческого капитала). Человеческий капитал является уникальным и своеобразным критерием для проведения сравнительного анализа, так как это сумма многих, совершенно разных показателей [72, с. 219]. За последние годы Казахстан в целом демонстрирует положительную динамику в международных рейтингах. В рамках Индекса человеческого развития Казахстан поднялся с 66-го места в 2010 году до 56-го в 2015 году, а в рейтинге человеческого капитала Всемирного экономического форума Казахстан в 2013 году занял 45-е место, в 2015 году 37-е место, а в 2016 году уже 29-е место;

– изучение прикладных разработок отечественных экономических организаций и экспертов по определению региональной конкурентоспособности областей Казахстана позволяет в теоретическом плане сгруппировать исходные качественные возможности для развития человеческого капитала как высокий, средний и низкий уровень.

1.3 Мировые тенденции управления человеческим капиталом

В докладе «Перспективы мировой экономики» Всемирного Банка приводится мнение Президента Всемирного банка Джим Ён Кима о том, что «после наблюдавшегося на протяжении ряда лет разочаровывающего роста мировой экономики, радуется появление признаков улучшения экономических перспектив. Сейчас нужно воспользоваться этой динамикой и нарастить объемы инвестиций в инфраструктуру и человеческий капитал. Это крайне важно для ускорения устойчивого и инклюзивного экономического роста, необходимого для искоренения крайней бедности» [73]. Человеческий капитал, таким образом, выступает фактором экономического развития регионов и государств. В зависимости от государственного устройства, уровня развития и специализации экономики стран существуют меры (институционального,

законодательного, программного характера и т.д.), направленные на развитие человеческого капитала.

Опыт развитых стран демонстрирует различные вариации мер по улучшению социальной, экономической инфраструктуры, доходов населения, систем здравоохранения, образования, миграции и т.д. Для более качественного развития человеческого капитала необходимы предпосылки воспроизводства, которые связаны с обучением, получением образования и его применением. Актуальность этого обусловлена тем, что сами по себе знания не позволяют получить ощутимый материальный эффект конкретному человеку и в последующем государству, необходимы соответствующие меры для самореализации индивида и общества в целом.

На примере зарубежных стран (Финляндия, Сингапур, США, ОАЭ) и международных организаций ООН, ЕС следует отметить высокую нацеленность на социальное развитие человека. Отличительными особенностями в области развития человеческого капитала являются повышение качества услуг в сферах образования и здравоохранения, преодоление бедности, поддержка и стимулирование мер, направленных на создание рабочих мест, высокий уровень социальных расходов, активного взаимодействия с работодателями.

На наднациональном уровне ЕС достижение соответствующих показателей в сфере человеческого капитала связано с выполнением и реализацией общих концептуальных документов, в частности, Стратегии «Европа 2020». Результативность наднационального уровня связана в первую очередь с необходимостью постоянного поиска компромиссов и консенсуса между государствами ЕС в вопросах развития человеческого капитала. Помимо институтов ЕС и правительств государств ЕС, вопросами развития человеческого капитала занимаются различные институты (как правило, фонды) нацеленные на решение конкретных задач. Из особенностей функционирования данных фондов можно отметить гибкость к изменениям экономической ситуации, рынка труда, нацеленность на достижение результатов и т.д.

Управление человеческим капиталом в ЕС связано с решением ряда проблем. До 2020 года прогнозируется увеличение до 16 млн. новых рабочих мест, при этом недостаточно квалифицированных специалистов (прогнозируемо около 12 млн с формальным образованием) [74, р. 129]. Кроме этого, в июне 2016 года ЕС запустил новую повестку в области навыков для Европы, в которой говорится, что 90% всех рабочих мест в скором времени потребуют определенного уровня цифровых навыков, которых сегодня у 40% европейцев нет.

Ключевыми целевыми показателями Стратегии «Европа 2020», затрагивающими сферу человеческого капитала, к 2020 году являются:

- обеспечение занятости 75% населения в возрасте 20-64 лет;
- доведение инвестиций в НИОКР до 3% ВВП;
- доля учеников, не закончивших школы, не должна превышать 10%;
- не менее 40% молодежи должны иметь высшее образование;

– сокращение числа малоимущих на 20 млн. человек [75, р. 3].
Эти направления деятельности сгруппированы в таблице 3.

Таблица 3 - Цели Стратегии «Европа 2020», связанные с качеством человеческого капитала

Разумный рост (smart growth)	Инклюзивный рост (inclusive growth)
Инновации. Европейская ключевая инициатива «Инновационный союз» для улучшения рамочных условий и доступа к финансированию НИР, инноваций с целью усиления инновационных цепочек и ускорения инвестирования в ЕС	Занятость и квалификация. Европейская ключевая инициатива «Повестка дня для создания новых рабочих мест и квалификации»: модернизация рынков труда путем повышения мобильности трудовых ресурсов и развития навыков, содействующих успешному трудоустройству
Образование. Европейская ключевая инициатива «Молодежь в движении» для совершенствования функционирования систем образования и повышения международной привлекательности европейского высшего образования	Борьба с бедностью. Европейская ключевая инициатива «Европейская платформа по борьбе с бедностью»: социальное и территориальное сплочение, чтобы люди, живущие в бедности, жили достойно и были активными членами общества
Примечание - Составлено по источнику [76, с. 84]	

В рамках реализации Стратегии «Европа 2020» вызывает интерес целостное управление, включающее наднациональный и национальный уровни: Европейский Совет (орган обеспечения интеграции политики и управления взаимозависимостью между странами ЕС), Совет ЕС или Совет министров (реализация программ, ответственность за реализацию целей в областях, которые относятся к их компетенции), Европейская комиссия (контроль и мониторинг индикаторов, издание ежегодных докладов о реализации Стратегии «Европа 2020», рекомендации, выработка политических предложений для достижения целей стратегии), Европейский парламент (законодательная роль, движущая сила мобилизации граждан и национальных парламентов), национальные, региональные и местные органы власти (участие в разработке национальных программ, реформ, а также их реализация, диалог между различными уровнями власти и т.д.) и заинтересованные стороны и гражданское общество [75, р. 27].

Помимо указанных показателей нельзя не отметить и проблемы, касающиеся человеческого капитала. Так, в последнем Ежегодном обзоре 2016 года «Укрепление процесса восстановления и содействия конвергенции» отдельным блоком отмечена тематика инвестирования в человеческий капитал. Подчеркивается необходимость инвестирования в человеческий капитал Европы, так как около 20% трудоспособного населения имеют только базовые навыки (грамотность или счет), в то время как 39% компаний испытывают трудности с поиском персонала с необходимыми навыками. Эти трудности возникли как в результате многолетних кризисов, так и в результате такой

быстро меняющейся структуры, как трудовая деятельность в цифровой экономике. Система образования и подготовки кадров являются частью необходимых усилий по восстановлению рабочих мест и устойчивого роста. Оснащение людей соответствующими навыками стимулируют инновации и конкурентоспособность.

В обзоре подчеркивается, что государствам-членам ЕС необходимо более широко продвигать социальные инвестиции в области здравоохранения, ухода за детьми, поддержки жилищного строительства и реабилитации, укрепления текущих и будущих возможностей для участия на рынке труда и адаптации. Реализация этого возможна при поддержке программ ЕС, таких как европейские структурные и инвестиционные фонды. Социальные инвестиции в занятость, предотвращение бедности, и пр. обеспечивают экономическую и социальную отдачу с течением времени. Социальная инфраструктура должна быть гибкой для активного включения людей на рынке труда [77, р. 8–9].

Вместе с тем, помимо выше отмеченных институтов ЕС, выделяются и иные агентства, призванные способствовать развитию человеческого капитала.

Европейский фонд образования (European Training Foundation) является агентством Европейского Союза (децентрализованный орган ЕС, не входящий в состав институтов ЕС, предназначенный для решения определенных задач). Целью фонда является содействие странам-партнерам ЕС в реформировании национальных систем профессионального образования и обучения, в увеличении эффекта от инвестиций, вложенных в системы образования, а также в поддержку развития человеческого капитала.

Деятельность агентства в целом направлена на: партнерство между системой образования и бизнесом; расширение возможностей граждан в сфере занятости; распространение навыков предприимчивости; улучшение механизмов инклюзивного управления в сфере образования и обучения; расширение возможностей в области обучения в течение всей жизни; формирование систем и рамок квалификаций; развитие учебных заведений и кадрового потенциала преподавателей; облегчение перехода из учебного заведения на рабочее место [78].

Европейский социальный фонд (European Social Fund), созданный в 1958 году, является основным инструментом Европы для поддержки и улучшения рабочих мест, обеспечения более справедливых рабочих мест для всех граждан ЕС. Фонд инвестирует в человеческий капитал Европы в размере 10 млрд евро в целях улучшения перспектив трудоустройства европейцев [79].

Данный институт не является агентством занятости, поскольку финансирует десятки тысяч местных, региональных и национальных проектов, связанных с занятостью по всей Европе: от небольших проектов, осуществляемых благотворительными организациями, до общенациональных проектов, которые способствуют профессиональному обучению среди всего населения.

Основные приоритеты фонда: повышение адаптивности рабочих с новыми навыками, а также предприятий к новым условиям деятельности; улучшение доступа к занятости, путем оказания помощи молодым людям в

переходе от школы к трудовой деятельности; обучение менее квалифицированных лиц; содействие неблагополучным гражданам ЕС в получении работы, которая становится элементом социальной интеграции в условиях кризиса.

Приведенный опыт ЕС весьма полезен в части совершенствования человеческого капитала:

- указание четких индикаторов для достижения качественных аспектов человеческого капитала;

- инвестирование в развитие человеческого капитала для решения возникающих проблем увеличения грамотности, навыков, занятости и пр.;

- наличие аналитических количественных данных о рынке труда в части обладания ключевыми навыками и пр.;

- функционирование институтов ЕС и специализированных агентств, не входящих в структуру Европейского Союза, призванных способствовать развитию человеческого капитала, имеющих конкретные задачи (Европейский фонд образования).

Наднациональный уровень управления человеческим капиталом в ЕС дополняется и национальным, который рассмотрим на примере Финляндии.

В настоящее время в Финляндии реализуется Стратегическая программа премьер-министра Юха Сипиля «Финляндия, страна решений» [80].

Задачи правительства состоят в том, чтобы вывести финскую экономику на путь устойчивого роста и повышения занятости, проведение реформы социального обеспечения и здравоохранения, сокращение количества обязательств и функций в органах местного самоуправления и пр. Выделены пять стратегических приоритетов (занятость и конкурентоспособность, знания и образование, благополучие и здоровье, биоэкономика и чистые решения, цифровизация), которые должны воплотиться в виде 26 ключевых проектов [81]. Из представленных к человеческому капиталу относятся, по крайней мере 3 приоритета. Отдельно выделяется блок структурных реформ. Управление человеческим капиталом относится к ведению отраслевых министерств (социальных дел и здравоохранения, экономики и занятости, образования и культуры) [82], при этом в одном министерстве может быть более одного министра по различным сферам.

Учитывая довольно обширный характер программы, наличие различных мер, следует остановиться на определенных моментах для раскрытия темы в тезисном виде в рамках Плана реализации программы [83]:

По первому приоритету «Занятость и конкурентоспособность» должны достигнуть такие показатели уровня занятости 72% населения Финляндии; создание модели всеобъемлющего социального обеспечения (пособия по безработице могут быть использованы для более широкого развития навыков и включения в рынок труда); развитие сетевых межрегиональных способов работы. Законодательно будет инициировано обязательство работодателей участвовать в переподготовке перемещенных

сотрудников; содействие миграции, а также уточнение роли центров занятости [83, p. 11, p. 21, p. 23, p. 25].

По второму приоритету «Знания и образование». Реформа коснется трех областей: новая педагогика, новая учебная среда и цифровизация образования. Цель состоит в том, чтобы превратить Финляндию в международную лабораторию новой педагогики и цифрового обучения. Предоставляется обширная педагогическая платформа для учителей, развитие локальных решений, творчество и эксперименты. Национальный совет по образованию создает экспериментальный центр для координации экспериментов, и обеспечит эффективное распространение передового опыта; расширение проекта «Школы в движении» для создания часа физической активности каждый день, внедрение элементов физических упражнений в различные предметы; увеличение и разнообразие преподавания языков. Будут запущены региональные эксперименты введения первого иностранного языка в первый год обучения и другие эксперименты расширения диапазона изучения языков; реформирование среднего профессионального образования, предполагающее устранение дублирующих функций и сервисов; обучение для безработных; содействие исследованиям в рамках университетов; улучшение доступа к базовому художественному образованию и культуре для детей в каждой части страны; развитие региональных отраслевых центров передового опыта [83, p. 30, p. 32, p. 33, p. 36, p. 39, p. 43].

По третьему приоритету «Здоровье». Данный приоритет включает развитие услуг на потребности клиентов; укрепление здоровья, оказание медицинских услуг; поддержка ребенка и семьи; домашний уход за престарелыми; содействие занятости для лиц с частичной трудоспособностью [83, p. 53].

Обзор и изучение программы развития Финляндии и человеческого капитала, на наш взгляд, обладает главной особенностью, которая связана с вопросом внедрения инициатив. Финский подход исходит из проведения экспериментов, определения наиболее успешных практик, а затем непосредственного воплощения и реализации.

В Соединенных Штатах Америки вопросы развития человеческого капитала на современном этапе регламентированы Законом об инновациях в сфере занятости и новых возможностях трудоустройства от 2014 г. (WIOA), который заменил Закон об инвестициях в трудовые ресурсы 1998 г. (WIA).

Данный Закон представляет собой один из ключевых нормативных правовых актов на федеральном уровне в области развития человеческих ресурсов для координации между федеральным развитием рабочей силы и смежными программами (координацию на федеральном уровне осуществляет министерство труда США).

Стоит отметить, что вопросы управления человеческим капиталом входят в компетенции вышеупомянутого министерства, образования, а также здравоохранения и социальных служб.

Особенности данного закона следует представить в тезисном виде [84]: Самое заслуживающее интереса в данном законе то, что он требует от штатов стратегического выравнивания программ развития рабочей силы: услуги по трудоустройству и обучению, предоставляемые основными программами, координируются и дополняют друг друга с тем, чтобы соискатели приобретали навыки и полномочия, которые отвечали бы потребностям работодателей. Штат разрабатывает и предоставляет четырехлетнюю стратегию в виде единого стратегического плана для основных программ подготовки образованной и квалифицированной рабочей силы и удовлетворения потребностей работодателей в рабочей силе. Штаты могут включать других ключевых партнеров в планы, таких как «Временная помощь нуждающимся семьям» (TANF) и программы карьеры и технического образования Перкинса.

Закон гарантирует, что федеральные инвестиции в программы занятости и обучения основаны на фактических данных и подотчетны участникам и налогоплательщикам. Согласование программ развития персонала с региональными стратегиями экономического развития для удовлетворения потребностей местных работодателей повышает качество и доступность услуг. Государственные и местные советы отвечают за мероприятия, направленные на удовлетворение потребностей региональных работодателей в рабочей силе. Штаты и местные районы обеспечиваются образованием, трудоустройством и подготовкой кадров для ускорения образовательных и карьерных успехов соискателей. Кроме того, безработные и другие соискатели имеют доступ к высококачественным услугам, увеличивается доступ людей с ограниченными возможностями к услугам высокого качества, и их подготовка к конкурентоспособной комплексной занятости, осуществляется подготовка уязвимой молодежи и других лиц, ищущих работу, для успешной занятости. При этом бизнес продолжает вносить свой вклад в стратегическое развитие и другие виды деятельности, поддерживая руководящую роль в советах и формируя большинство членов совета по работе с персоналом.

В рамках данного нормативного правового акта решаются следующие задачи:

– заполнение как существующих, так и вновь создаваемых рабочих мест, и подготовка рабочих для работы в будущем. Проблемой становится недоступность высшего образования и невозможность колледжей и университетов подготовить специалистов с необходимыми навыками. Поэтому требуется реформирование неэффективных образовательных программ и программ развития персонала;

– формат «ученичество» означает соглашение, которое включает компонент оплачиваемой работы или учебный компонент, в котором человек получает знания и навыки, соответствующие рабочим местам. Предполагается оплата за стажировку со стороны бюджетов федерального правительства и штатов;

- создание более доступных путей обеспечения высокооплачиваемых рабочих мест путем поощрения ученичества и эффективных программ развития рабочей силы;
- расширение участия молодежи, в частности, учеников, не посещающих школы, учащихся колледжей, заключенных, военнослужащих, ветеранов и пр.;
- программы профессиональной подготовки, т.е. федеральные программы, предназначенные для содействия развитию навыков или готовности на рабочем месте, а также увеличению заработка или трудоустройства работников, но не включающие федеральные программы помощи студентам или студенческие кредиты.

В этой связи следует отметить, что реализуемый подход Д. Трампа означает преодоление мифа о том, что путь к успешной трудовой деятельности осуществляется только через получение знаний или технического образования в колледже. Уже сейчас США сталкивается с огромным дефицитом рабочих, обладающих навыками, для заполнения 6 миллионов вакантных рабочих мест. Экономика находится на пути к нехватке 11 миллионов рабочих к 2022 году [85].

Таким образом, современной тенденцией в США становится подход использования национального человеческого капитала в фокусе подхода «нанимай американцев», расширения программы ученичества непосредственно на рабочих местах предприятий для преодоления дефицита работников с соответствующими навыками. Как правило, в практике США основной акцент развития человеческого капитала связан с функционированием нормативных правовых актов, в частности, Закона об инновациях в сфере занятости и новых возможностях трудоустройства от 2014 г. и Указа Д. Трампа о расширении ученичества в США. Вопросами регулирования человеческого капитала на федеральном уровне в части развития навыков у рабочей силы занимается министерство труда США.

В Сингапуре управление человеческим капиталом связано с общим прагматическим контекстом государственного управления, заданным основателем этого государства Ли Куан Ю. Подход Сингапура к человеческому капиталу выражается в роли человеческого капитала как «ядра экономики», т.е. человек и его знания определяют современное экономическое развитие данного государства и каждого отдельного предприятия. Элементы управления человеческим капиталом, помимо основных государственных органов, связаны с трехсторонним регулированием (министерством труда, Федерацией национальных работодателей Сингапура, Национальным конгрессом профсоюзов).

Небольшое островное государство Сингапур численностью более 5,5 млн. человек выделяется уровнем развития и управлением человеческим капиталом. В целом, развитие человеческого капитала затрагивает деятельность таких министерств, как министерство здравоохранения, культуры, сообщества и молодежи, образования, социально-семейного развития и трудовых ресурсов [86].

На наш взгляд сингапурская система обладает высоким уровнем прагматизма, связанного со спецификой государственного управления.

По оценкам исследователей К. Леггетта и Д. Кука, 47% жителей Сингапура имеют высшее образование. При этом 78% работает в сфере услуг, 15% в производстве и 5% в строительстве. По их мнению, подход Сингапура отличается пятью особенностями в вопросах развития человеческого капитала (развитие навыков):

1) государственная политика в области человеческих ресурсов, ориентированная на каждого человека на всех этапах экономического развития;

2) стимулирование иностранных инвесторов сотрудничать с государством в вопросах развития учебных центров;

3) функционирование Фонда развития навыков (сбор денег и перераспределение работодателям в форме грантов для обучения навыкам);

4) ориентированность политики в области образования для развития навыков в более долгосрочной перспективе;

5) коммуникации и координация между правительственными учреждениями, участвующими в данном процессе, подкрепленные трехсторонним регулированием (министерством трудовых ресурсов, Федерацией национальных работодателей Сингапура, Национальным конгрессом профсоюзов).

В рамках рассмотрения развития Сингапура, авторы отмечают несколько этапов экономического развития, связанных с нахождением в составе британской короны, а затем после обретения независимости проведения быстрой индустриализации (1960-1979), второй промышленной революции (1979-1997) и фокусом на развитие человеческого капитала с 1997 года, который был связан с финансовым кризисом в Азии. В данный период министерство труда было преобразовано в министерство трудовых ресурсов (1998) [87]. Также, в 2003 году было образовано Агентство по развитию трудовых ресурсов (WDA) Сингапура, которое десятилетие спустя было преобразовано в две структуры: SSG (Будущие навыки Сингапура) и WSG [88] (Рабочая сила Сингапура).

Целью деятельности SSG является стимулирование и координирование национального движения SkillsFuture, продвижение культуры и целостной системы обучения на протяжении всей жизни с помощью овладения навыками и укрепление экосистемы качественного образования и обучения в Сингапуре (SSG является советом Министерства образования).

Деятельность SSG направлена на укрепление инфраструктуры обучения для взрослых, с использованием функции Комитета по частному образованию (CPE) и Института изучения взрослых (IAL) для расширения возможностей и профессионализма педагогических кадров. SSG также содействует обеспечению качества частных учебных заведений и учебных центров для взрослых. Совместно с учебными заведениями и партнерами по обучению SSG обеспечивает возможности, чтобы учащиеся и работающие взрослые имели доступ к высококачественному профессиональному обучению на протяжении всей жизни.

Workforce Singapore (WSG) ставит целью развитие конкурентоспособности, вовлеченности и возможностей трудоустройства рабочей силы. Деятельность направлена на карьерное содействие работникам, обеспечение качественных рабочих мест на разных этапах жизни, а также поддержку предприятий в развитии человеческих ресурсов. Функционирование данной организации способствует развитию сильного сингапурского ядра в каждом секторе экономики и поможет компаниям повысить конкурентоспособность. WSG является уставным советом Министерства трудовых ресурсов. Стоит отметить, что функционирует и программа по развитию человеческого капитала в рамках Министерства трудовых ресурсов. Программа является трехсторонней инициативой для поддержки работодателей, инвестирующих средства в развитие человеческого капитала. Данная программа начала функционировать с ноября 2016 года в целях:

- инвестирования в сотрудников предприятий;
- взаимодополнения между местной и иностранной рабочей силой;
- трансформации навыков иностранной рабочей силы к местной;
- программа направлена на развитие сообщества работодателей с передовой практикой развития человеческого капитала.

Программой управляет трехсторонний альянс за справедливую и прогрессивную практику занятости (TAFEP) при поддержке уполномоченного ведомства по труду, трехсторонних партнеров и различных экономических и отраслевых агентств.

Основные возможности программы:

- коммуникации между участниками и обратная связь – наличие горячей линии, приоритетная обработка транзакций с министерством по труду;
- общественное признание – знак «Человеческий капитал», приглашение на различные мероприятия и сетевые сессии, обмен опытом, размещение в рекламных мероприятиях;
- ресурсная помощь – получение доступа к государственной поддержке и ресурсам для дальнейшего развития человеческого капитала, таких как адаптация и развитие (банк вакансий, содействие в карьере, тренинги и пр.), SkillsFuture, развитие бережливого предпринимательства (пакет поддержки автоматизации, фонд улучшения бизнеса, грант на развитие возможностей и пр.) [89].

Одной из последних тенденций практик государственного управления, оказывающих влияние на управление человеческим капиталом, является инкорпорирование счастья. ООН призвала государства уделять больше внимания счастью в качестве измерения социального и экономического развития.

Королевство Бутан в начале 1970-х годов учредило валовый национальный индекс счастья, который измеряет счастье на основе психологического благополучия, экологии, здоровья, образования, культуры, уровня жизни, использования времени, жизнеспособности сообщества. В 2013 году Венесуэла создала министерство высшего социального счастья, а в

Эквадоре существует должность государственного секретаря по хорошей жизни.

Придание развитию человеческого капитала более счастливых параметров, увеличивающих производительность труда, связано с появлением так называемого министерства счастья ОАЭ. На наш взгляд, интересным становится исследование опыта ОАЭ (управление человеческим капиталом затрагивает деятельность таких основных ведомств, как Министерства человеческих ресурсов и эмиратирования; развития культуры и знаний, здравоохранения и профилактики, образования, по делам счастья [90]).

Появление Министерства счастья ОАЭ в 2016 году в средствах массовой информации связывалось с результатами опроса населения данного государства по которому около 10% респондентов не считали себя счастливыми людьми. Вместе с тем, как считает шейх Дубая, причина открытия такого ведомства связана с тем, что «ориентация на счастье является одновременно реализуемой и полностью оправданной. Счастье можно измерить. Его измерение уже стало предметом многих проектов и исследований. Более того, его можно развить, а прогресс в этой работе можно связать с материальными целями. Как показывают исследования, счастливые люди больше производят, дольше живут и служат повышению качества экономического развития в своих регионах и странах. Счастье отдельных людей, семей, а также их удовлетворение собственной жизнью и оптимизм по поводу будущего являются критически важными для нашей работы, которая ведется во всех секторах власти» [91]. В этой связи фактор счастья позитивно влияет на развитие человеческого капитала.

Целями деятельности министерства являются формирование политики и законодательства для достижения счастья в обществе, стимулирование инициатив и проектов по достижению счастья, привитие культуры счастья как образа жизни в ОАЭ, разработка измерения КРІ деятельности государственных органов по формированию счастья и повышения репутации ОАЭ как глобального центра счастья и позитивности. Исходя из обзора информации, на наш взгляд, следует вычленить программно-концептуальные и институциональные уровни развития идеи создания Министерства счастья ОАЭ. На программно-концептуальном уровне была принята Декларация о счастье и позитивности ОАЭ и Национальная программа «Счастье и позитивность». Декларация о счастье и позитивности ОАЭ направлена на привитие концепции счастья и позитивности. Документ предусматривает обязательство правительства ОАЭ обеспечить благоприятную среду для счастья человека, семьи и сообщества, принять позитивность как основную ценность для достижения своих целей и амбиций.

Национальная программа «Счастье и позитивность» трансформировала центры обслуживания клиентов в центры счастья клиентов, а также программы изменения культуры обслуживания клиентов, чтобы сделать их счастливыми.

Институциональный уровень представлен Советами по счастью и позитивности, генеральным директором и главным сотрудником по вопросам счастья и позитивности.

В каждом федеральном государственном органе ОАЭ функционирует Совет по вопросам счастья и позитивности. Функциями Совета является согласование политики и услуг для формирования счастья общества, разработка инициатив и пр. В состав Совета входят представители различных секторов.

Генеральный директор при Министерстве счастья осуществляет координацию для реализации инициатив Национальной программы «Счастье и позитивность», управление соответствующими инициативами для распространения счастья, запуск программ классификации рабочей среды в государственном и частном секторах в соответствии с уровнями счастья.

Главный сотрудник по вопросам счастья и позитивности стремится пропагандировать культуру счастья и позитивности внутри организации и сделать ее частью своей среды и повседневной работы; координировать реализацию инициатив национальной программы «Счастье и позитивность» в рамках организации; управлять, координировать и отслеживать инициативы и проекты, направленные на поощрение счастья и позитивности среди сотрудников и клиентов; периодически измерять и анализировать уровни и представлять периодические отчеты о достигнутых результатах.

Кроме этого, для популяризации учреждена медаль «Счастье и позитивность», которая является периодическим специальным признанием для сотрудников в сфере обслуживания клиентов, которые пользуются высоким уровнем позитивности и счастья, в знак признания их исключительной работы, чтобы сделать клиентов счастливыми.

Функционирование и деятельность Министерства счастья способствует реализации программы ОАЭ на государственном уровне «Видение 2021» [92] (была запущена в 2010 году). Программа является многоплановой и направлена на то, чтобы обеспечить гражданам Эмиратов самые высокие стандарты благосостояния. Целью программы является достижение ОАЭ статуса одной из лучших стран мира к 2021 году. Основные направления программы структурированы в шесть национальных осей, затрагивающих развитие человеческого капитала: образование, здравоохранение, экономика, безопасность, жилищное строительство и инфраструктура и государственные услуги.

В Российской Федерации, согласно Концепции долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020 года, обозначены вопросы развития человеческого потенциала как фактора перехода от экспортно-сырьевой к инновационной модели экономического роста (первое направление). Предполагается достижение ряда социальных и экономических результатов (в демографии, пенсионном обеспечении, повышении оплаты труда, пенсионного обеспечения, производительности труда, регулирования рынка труда, доступа к качественному образованию и здравоохранению, культуре, переход от системы массового образования, характерной для индустриальной экономики, к необходимому для создания инновационной социально ориентированной экономики непрерывному

индивидуализированному образованию для всех, мобильности трудовых ресурсов и т.д.).

Кроме этого, развитие человеческого потенциала РФ основывается, согласно данному документу, на системных преобразованиях двух типов. Первый тип – это преобразования, направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала, рабочей силы и социальных секторов экономики. Второй тип - улучшение качества социальной среды и условий жизни людей (среднесрочные и долгосрочные цели, приоритеты и основные направления демографической политики, политики модернизации здравоохранения и образования, развития пенсионной сферы и социальной помощи, развития культуры, формирования эффективных рынков труда и жилья).

Также в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ уделяется внимание институциональным изменениям, или управлению человеческим капиталом. Как подчеркивается в документе, проблемой становится проведение институциональных реформ, а именно выработка новых правил их функционирования в сфере образования, здравоохранения, пенсионной системы и обеспечения жильем. Направленность институциональных реформ требует серьезного повышения их эффективности, позволяющей повысить уровень человеческого капитала на фоне увеличения инвестиций.

Вместе с тем должны повыситься расходы бюджетной системы на развитие человеческого потенциала (с 8,6% ВВП в 2007 году до 11-11,7% ВВП в 2020 году). Расходы на здравоохранение увеличатся до 5-5,5% ВВП; расходы на образование увеличатся до 5-6% ВВП, расходы на социальную политику (включая пенсионные выплаты) возрастут до 9-9,8% ВВП в 2020 году [93].

Таким образом, цели долгосрочного социально-экономического развития РФ в сфере человеческого капитала увязаны с институциональными аспектами. Одной из последних тенденций в сфере государственного управления является организация проектной деятельности в Правительстве РФ, направленной на развитие приоритетных проектов, затрагивающих повышение качества человеческого потенциала и человеческого капитала. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 15 октября 2016 года №1050, устанавливается порядок организации проектной деятельности, который определяет организационную структуру системы управления проектной деятельностью, этапы инициирования, подготовки, реализации, мониторинга и завершения приоритетных проектов (программ). Органам субъектов Федерации рекомендовано организовать проектную деятельность на региональном уровне, руководствуясь утвержденным Положением об организации проектной деятельности. Функции федерального проектного офиса закреплены за Департаментом проектной деятельности Правительства России. Центром компетенций проектного управления определен Научно-образовательный центр проектного менеджмента Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ [94]. Из этого следует сделать вывод о связи науки и практики в сфере государственного управления

Российской Федерации. В этой связи, на наш взгляд, следует учитывать аналогичный опыт России при выстраивании проектной деятельности с учетом научного потенциала Академии государственного управления при Президенте РК.

Между тем вызывает интерес функционирование на региональном уровне Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке (в форме автономной некоммерческой организации) в соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации в 2015 году. Целью Агентства является комплексное решение вопросов по обеспечению трудовыми ресурсами Дальневосточного федерального округа, положительной миграционной динамики за счет дополнительного притока населения и его закрепления, а также реализация положений закона о «дальневосточном гектаре» [95]. Это позволяет достигнуть политических целей (поддержка населением инициатив властей и персонального рейтинга политического руководства государства), повышения экономического потенциала и усилить демографический паритет в конкретном регионе с соседним государством. В функциональном плане Агентство занимается такими аспектами деятельности, как информационно-методические меры по привлечению работников из иных регионов России, предоставление земельных участков, обеспечение трудовыми ресурсами, дополнительное профессиональное образование и т.д. Стоит отметить проработанность на системном уровне вопросов переезда, нахождения жилья, соответствующих выплат и т.д.

Привлекают внимание публикуемые на ежегодной основе Аналитическим центром при Правительстве Российской Федерации доклады о человеческом развитии. В данных докладах публикуется анализ человеческого развития России, региональные проблемы и обобщается положительный опыт регионов в данной сфере.

На примере России мы можем судить о комплексном характере институциональных и программных мер, направленных на развитие человеческого потенциала и человеческого капитала в регионах.

В нижеприведенной таблице 4 систематизирован вышеуказанный опыт стран, представляющий интерес для Республики Казахстан.

Таблица 4 – Мировые тенденции управления человеческим капиталом

Международные институты/региональное интеграционное объединение /государство	Ключевые управленческие тенденции (экономические тренды, законодательство, программа развития, институты и пр.)
1	2
Всемирный Банк	Необходимость наращивания инвестиций в инфраструктуру и человеческий капитал на фоне появления определенной положительной динамики
ООН	Цели устойчивого развития (17 целей) «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года»

Продолжение таблицы 4

1	2
Европейский Союз	<ul style="list-style-type: none"> - достижение целевых показателей программы «Европа 2020», требующей взаимодействия институтов ЕС и государств-членов ЕС; - функционирование специализированных агентств, призванных способствовать развитию человеческого капитала (Европейский фонд образования, Европейский социальный фонд и пр.)
Финляндия	<p>Реализация Стратегической программы премьер-министра «Финляндия, страна решений» (достижение пяти стратегических приоритетов, таких как занятость и конкурентоспособность, знания и образование, благополучие и здоровье, биоэкономика и чистые решения, цифровизация посредством воплощения 26 ключевых проектов</p>
США	<ul style="list-style-type: none"> - Закон об инновациях в сфере занятости и новых возможностях трудоустройства от 2014 г. (WIOA), который заменил ранее закон об инвестициях в трудовые ресурсы 1998 г. (WIA); - Указ о защите национального рынка труда «Покупай американское и нанимай американцев» (Buy American and Hire American)
Сингапур	<ul style="list-style-type: none"> - специфика государственного управления заданная основателем этого государства Ли Куан Ю; - деятельность агентств Будущие навыки Сингапура (SSG) и Рабочая сила Сингапура (WSG). SSG - акцент на предоставлении образовательных услуг для населения разных возрастов. WSG – предоставление возможности трудоустройства рабочей силы; - программа по развитию человеческого капитала в рамках министерства трудовых ресурсов
ОАЭ	<ul style="list-style-type: none"> - реализация государственной программы «Видение 2021» в целях обеспечения высоких стандартов благосостояния граждан ОАЭ; - внедрение министерства счастья как мотивирующего фактора развития и привлечения человеческого капитала
Российская Федерация	<ul style="list-style-type: none"> - реализация Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года в которой заостряется внимание на институциональных изменениях, направленных на развитие человеческого капитала; - использование элементов проектного подхода на федеральном и региональном уровне, призванных решать проблемы развития человеческого капитала; - функционирование Агентства развития человеческого капитала на Дальнем Востоке; - ежегодные доклады о человеческом развитии в РФ
Примечание - Составлено автором	

В рамках практики ЕС вызывает интерес наднациональное регулирование европейских институтов по достижению качественных показателей развития человеческого капитала. Это особенно актуально в условиях формирования евразийской интеграции и функционирования институтов ЕАЭС.

Финский опыт управления человеческим капиталом (особенно в образовании) обнажает некоторые проблемы использования элементов апробирования инициатив перед запуском государственных программ в условиях нашей страны. Применение финской модели позволит совершенствовать реализацию новых программ, инициированных государственными и местными исполнительными органами.

Опыт США в вопросах приоритетности использования своих трудовых ресурсов будут полезны для Казахстана в политике по защите отечественного рынка труда (замещения отечественными высококвалифицированными кадрами привлекаемой иностранной рабочей силы в рамках ежегодной квоты). Кроме этого, выделяется модель ученичества на производстве, которая может быть использована в проводимой работе по выстраиванию дуальной модели обучения.

Сингапурское управление человеческим капиталом отличается прагматизмом и гибкостью интересной постановки того, что человеческий капитал является «ядром экономики». Следовательно, выстроена деятельность по получению новых знаний в целях развития навыков в течение всей жизни.

Концептуальная идея ОАЭ об эмоциональных компонентах счастья в профессиональной деятельности и жизни жителей эмиратов для Казахстана может быть актуальной в свете профилактических мер по преодолению негативной ситуации с суицидами в стране.

Российский опыт привлекателен тем, что развитие человеческого капитала увязано с совершенствованием институтов управления человеческим капиталом. В систему управления России активно привносятся элементы проектного подхода на федеральном и региональном уровне. В частности, функционирует Департамент проектной деятельности в структуре Правительства РФ, а для поддержки проектной деятельности управления создан Центр компетенций проектного управления. С учетом политики переселения граждан страны из южных регионов в северные, будет целесообразно изучить работу Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке (прозрачность подачи заявок и дотаций, возможность индивидуального выбора и распределения земли и т.д.).

Кроме этого, публикация ежегодных информационно-аналитических докладов о развитии человеческого капитала России и регионов может быть практическим ориентиром для проведения совместной работы казахстанских отраслевых ведомств и акиматов.

Таким образом, на наш взгляд, опыт управления человеческим капиталом зарубежных государств интересен для нашей страны в контексте определения взаимосвязи элементов управления с учетом подхода «цель-реализация».

2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

2.1 Процесс формирования конкурентоспособного человеческого капитала в системе регионального управления

В первой главе были подробно рассмотрены теоретико-методологические подходы к человеческому капиталу, актуализация категории «конкурентоспособный человеческий капитал», мировые тенденции управления человеческим капиталом. Тем не менее, важными аспектами для анализа являются вопросы формирования конкурентоспособного человеческого капитала на уровне региона в условиях Казахстана. Отмечая, что человеческий капитал формируется за счет инвестиций в образование, здоровье, знания, культуру, повышение уровня духовности и нравственности, миграцию, обеспечение безопасности и экономического благосостояния для жизнедеятельности человека, мы пришли к выводу, что человеческий капитал региона представляет собой совокупность трудовых ресурсов на локальном уровне, характеризующийся производительным и социальным развитием.

Кроме того, человеческий капитал обладает двумя признаками: проживание на определенной территории трудоспособного населения, или экономически активного населения, и так называемые качественные характеристики, позволяющие судить об образовании, здоровье, интеллектуальном потенциале и пр. Существуют источники развития человеческого капитала, посредством которых и определяются возможности для его конкурентоспособности. На основе исследования источников разработана схема аспектов формирования конкурентоспособного человеческого капитала на региональном уровне в Казахстане, которая включает непосредственно человеческий капитал индивида, организации и самого региона. Кроме этого, нельзя исключать оценку человеческого капитала, инвестирование и систему управления человеческим капиталом региона (рисунок 4).

При рассмотрении понятий человеческого капитала индивида и региона мы отталкиваемся от подходов российских авторов [29-31]. И согласимся, что человеческий капитал предприятия представляет собой «знания, которыми владеет организация, а не ее отдельные работники (институционализированные знания). Человеческий капитал предприятия «может включать информацию, записанную в базах данных, в инструкциях и стандартах по выполнению процедур, или же неписаные знания, которыми можно овладеть, обменяться, кодифицировать и пр.» [96, с. 123].

Сущностные характеристики конкурентоспособного человеческого капитала индивида формируются с каждым конкретным человеком, фундаментом для которого служат знания, здоровье, индивидуальные способности, требующие сохранения и воспроизводства.

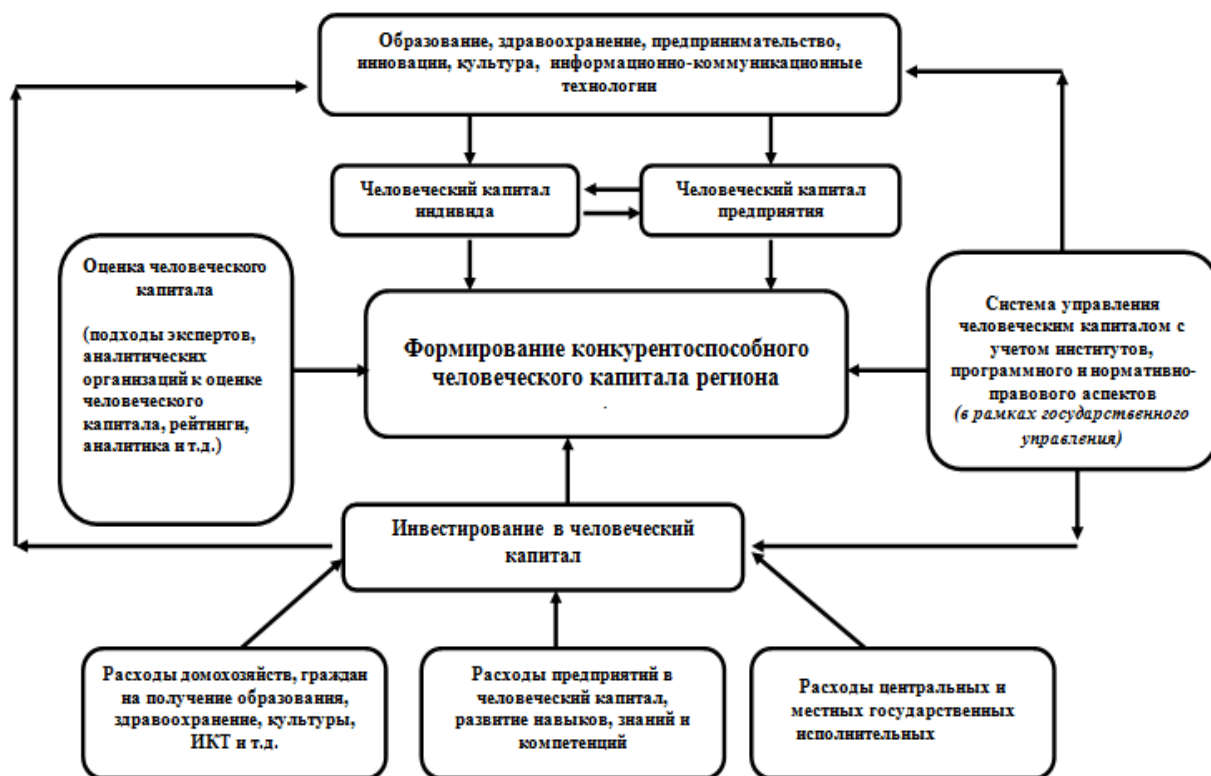


Рисунок 4 – Аспекты формирования конкурентоспособного человеческого капитала на региональном уровне

Примечание – Составлено автором

Качественное изменение указанных свойств зависит от мотивации каждого отдельного человека к развитию своих навыков, здоровью, интеллектуального и предпринимательского потенциала, культуры и т.д. Человеческий капитал является стоимостной мерой приращения человеческого потенциала, вовлеченного в общественное производство под воздействием инвестиций в человека, но не является единственным индикатором. Существуют общественно значимые характеристики, обусловленные врожденными способностями, духовными ценностями и пр. [29, с. 492]. Поэтому довольно важно мотивационное ядро человеческого капитала, которое формируется в семье, школе, средних и высших учебных заведениях, а также в рамках идеологии государства.

Раскрывая мотивационный аспект, следует обратить внимание и на другую сторону вопроса, связанного с необходимостью переобучения, так как с развитием новых технологий, введением новых машин и линий производства данный фактор становится актуальным аспектом конкурентных преимуществ. Российский академик С.Ю. Глазьев на основе сравнения приходит к выводу, что «в развитых странах коэффициент выбытия основного капитала составляет 4-4,5%, а в наиболее быстро развивающихся отраслях хозяйства 7-9%. Это значит, что знания специалистов устаревают на 7-10 лет за время жизни одного поколения машин. Начало каждого нового жизненного цикла производственных инноваций требует радикальных изменений в характере

подготовки квалифицированных кадров» [97, с. 476]. Таким образом, необходимо переобучаться и совершенствовать навыки на протяжении трудовой деятельности.

Жизненный цикл человеческого капитала к 70-ти годам устаревает и фактически уже невозможным становится активное использование в экономических и производственных процессах, ограничиваясь поддержанием и сохранением (таблица 5). Следует подчеркнуть, что без применения знаний и навыков человеческий капитал остается лишь потенциалом и для этого необходимо развитие возможностей занятости.

Таблица 5 – Временной цикл воспроизводства человеческого капитала

Социальная жизнь человека	Молодость		Зрелость	Пожилой возраст и старость
Возраст	Дотрудовой возраст (14- 20 лет)	Трудовой возраст (20-30 лет)	Старший трудовой возраст (30-60 лет)	Послетрудовой возраст (от 60 лет)
Фазы воспроизводства человеческого капитала	Подготовка к трудовой деятельности, формирование человеческого потенциала определенного уровня	Наращивание человеческого потенциала за счет профессионального опыта	Поддержание человеческого потенциала и модернизация	Поддержание и сохранение человеческого потенциала
Примечание - Составлено по источнику [29, с. 493]				

Формирование индивидуального конкурентоспособного человеческого капитала занимает большой период в жизни (в среднем 18-25 лет) и требует значительных материальных затрат. Дальнейшие инвестиции в конкурентоспособный человеческий капитал индивида осуществляют сам человек, предприятия, государство.

Для приращения конкурентоспособного человеческого капитала индивида в человеческий капитал предприятия требуются соответствующие навыки и умение применять свои знания на практике. Следует отметить, что основным источником формирования человеческого капитала предприятия является инвестиционный фактор. И работодатели это понимают.

Так, в 2016 году «численность наемных работников в регионах, прошедших полностью или частично оплаченное работодателем профессиональное обучение (подготовку, переподготовку, повышение квалификации), составила 351 тысячу человек. Это на 47 тысяч человек, или на 15% больше, чем было охвачено профобучением в 2015 году. Порядка 5,5% всех наемных работников в РК пользовалось поддержкой работодателя в повышении своих профессиональных навыков. Это выше уровня инвестиций работодателей в профрост персонала в 2013-2015 годах. Кроме этого, уровень социальной ответственности работодателей в РК заметно улучшился: если в

2011 году только 37% наемных работников получало от работодателя какие-либо дополнительные выплаты или пособия, помимо заработной платы, то в 2016 году эта доля выросла до 95%» [98].

Взаимное дополнение интеллектуального, организационного, информационно-коммуникационных составляющих между работником и предприятием способствует возрастанию в целом уровня конкурентоспособного человеческого капитала в рамках региона. В этой связи рассматриваемые далее аспекты могут характеризовать как индивидуальный человеческий капитал, так и человеческий капитал организаций, а также человеческий капитал региона.

Переходя к рассмотрению человеческого капитала региона, мы отталкиваемся от целостности человеческого капитала индивида и организаций, поскольку и то и другое локально относятся к определенному региону и территории. Изучение человеческого капитала региона связано с необходимостью рассмотрения его компонентов, среди которых выделяется образовательная составляющая.

Как известно, образование – это знания, полученные благодаря процессу обучения в организациях образования (детские сады, школы, колледжи, лицеи и вузы), дополнительных курсах профессиональной подготовки и пр. Конкурентоспособность региона и страны зависит от уровня образования, и поэтому следует обратить внимание на количественные (на наш взгляд, таковыми могут стать коэффициенты валового охвата начальным, средним и высшим образованием), качественные аспекты (корректные международные исследования) и данные рейтингов образования регионов. Кроме этого, необходимо рассмотрение проблем образования, а также факторов его развития. Следует отметить, что в исследовательских целях будут комбинироваться данные на республиканском (поскольку выводится средняя информация по стране) и на региональном уровне (для отражения определенных тенденций).

По стране устойчивы высокие показатели охвата населения начальным образованием. Однако в 2016 году, в сравнении с 2009, уменьшился показатель охвата населения высшим образованием (2009 - 51,2%, 2016 - 46%). Тогда как валовый охват средним образованием увеличился на 16,3% (2009 - 92,8%, 2016 - 109,1%) [99, с. 53, с. 62].

Не менее показательными являются данные международных исследовательских организаций. По данным TIMSS (принимают участие ученики 4-х и 8-х классов), в отчете за 2015 г. учащиеся 8-х классов Казахстана заняли 7-е место по математике (улучшение на 41 балл в сравнении с 2011 г.), 9-е место по естественным наукам (улучшение на 43 балла). Ученики 4-х классов заняли 12-е место по естествознанию (рост на 45 баллов) и 8-е место по математике (увеличение на 55 баллов) [99, с. 230].

В отличие от TIMSS, где замеряются академические знания, PISA оценивает компетенции эффективного применения академических знаний в различных жизненных ситуациях. Результаты в этом исследовании скромнее. Казахстанские 15-летние обучающиеся в PISA-2015 по закрытым вопросам

набрали 456 баллов по естествознанию, 427 - чтению и 460 по математике из 1000 возможных [99, с. 160].

В то же время, наша страна пока не участвует в изучении навыков и компетенций взрослого населения в возрасте от 16 до 65 лет. Первое в мире исследование базовых характеристик рабочей силы (грамотность чтения, математическая грамотность, решение задач в технологичной среде) проводила организация PIAAC (ОЭСР) [100]. Подчеркивается, что в рамках исследования отдельные взрослые люди показывали низкий уровень грамотности, при этом показывали развитые базовые навыки, как чтение, так и счет. Это демонстрирует неспособность применения базовых навыков в повседневной жизни, что, несомненно, усложняет мотивацию и конкурентоспособность в профессиональной деятельности. Для информации: по грамотности (данные 2013 г.) высокие позиции в рейтинге заняли Япония (296 баллов), Финляндия (288) и Нидерланды (284). Математически грамотной в мире оказалась Япония (288 баллов), второе место заняла Финляндия (282), на третьем - Бельгия (280).

Значимость исследования показательна в том плане, что позволяет концентрировать усилия государственного управления на совершенствовании механизмов обучения. В свое время в Великобритании в 1990-х гг. проводились исследования взрослого населения (концентрация изучения базового уровня грамотности и навыков вычислений при низком внимании на информационных технологиях). Согласно результатам, были выявлены отставания и поэтому были приняты меры, в частности были инвестированы средства в образовательные «подтягивающие» программы, соответствующие компетенции [101].

Между тем, нельзя не отметить системные проблемы отечественного образования, такие как низкая заработная плата учителей и преподавателей на всех уровнях образования; необеспеченность современными материально-техническими средствами обучения; низкое качество уровня образования; слабое развитие фундаментальных научных исследований; постоянные проблемы с издаваемой учебно-методической литературой; бюрократизация системы образования и т.д.

Данную проблему демонстрирует социологическое исследование организации «DEMOSCOPE» на тему «Среднее образование в Казахстане». Так, 66% респондентов оценивают качество образования в школах как среднее, 11% - высокое, 14% - низкое и 9% затруднились ответить. Таким образом, если мы говорим о необходимости формирования конкурентоспособного человеческого капитала, то соответственно, качество образования на всех уровнях должно быть высоким и оцениваться должно соответствующим образом. В данном случае мы говорим о системной проблеме. Кроме этого, 73% респондентов не видят необходимости в 12-летнем образовании, так как это повышает затраты государства. Системе образования необходимо обратить внимание на вопросы улучшения качественного состава педагогов (37%), качественными учебниками (22%), совершенствование системы профессионально-ориентированного обучения (10%) и пр. [102].

Нельзя не отметить шаги по решению проблем, обозначенных в рамках Государственной программы развития образования и науки на 2016-2019 годы. Предварительные результаты данной программы тиражировались в казахстанских СМИ, а именно в сфере дошкольного образования и воспитания - решение вопроса об очередности в детских садах, ГКЧП по строительству и открытию детских садов, программа повышения квалификации воспитательского корпуса и пр. По среднему образованию - совершенствование системы оценок, внедрения методических практик по ускоренному обучению языкам, электронного дневника, сокращения домашнего задания школьникам, изменения подходов при ЕНТ, снижения поборов в школах, бесплатного обучения в ТиПо и т.д. Относительно высшего образования можно отметить увеличение грантов, внедрение выборности ректоров.

Другой немаловажный вопрос связан с эффективностью управления в сфере образования на региональном уровне. Так, в целях изучения ситуации в регионах, Министерством образования и науки РК была использована новая методика, позволяющая определить рейтинг эффективности региональных систем образования по уровням (дошкольное, общее среднее, техническое и профессиональное), кроме высшего и послевузовского профессионального образования. Совокупно методика представляет многоуровневую систему оценки эффективности деятельности региональных систем образования (интегральный показатель):

- 0-й уровень, Интегральная эффективность $I_{\text{интегр}}$;
- 1-й уровень. Эффективность дошкольного образования ($I_{\text{до}}$), эффективность среднего образования (СО) $I_{\text{со}}$, эффективность технического и профессионального образования (ТиПО) $I_{\text{ТиПО}}$;
- 2-й уровень. Результативность $I_{\text{рез}}$, Ресурсообеспеченность $I_{\text{ресур}}$;
- 3-й уровень включает:
 - а) качество образования $I_{\text{кач}}$;
 - б) доступность образования $I_{\text{доступ}}$;
 - в) финансовые и кадровые ресурсы $I_{\text{ФКР}}$;
 - г) материально-техническое обеспечение и ИКТ $I_{\text{МТО}}$ [103, с. 339].

Стоит отметить, что в рамках рейтинга принимаются основные статистические показатели по образованию в регионах (количество школ, учителей, сменность и пр.). Поэтому нами принималось во внимание итоговое значение. Согласно рейтингу Национального доклада о состоянии и развитии системы образования по итогам 2015 года, тройку лидеров представляют такие регионы как Павлодарская, ВКО, а также Карагандинская области, а аутсайдеры - Алматинская, Южно-Казахстанская, Кызылординская и Атырауская области – получают оценку низкой эффективности (таблица 6). Авторы доклада отмечают, что регионами не было достигнуто максимальное значение, достигающее единицы.

Таблица 6 - Рейтинг эффективности деятельности региональных образовательных систем

Регион	2013	Регион	2014	Регион	2015 г.
Алматы	1	Алматы	1	Павлодарская	1
Павлодарская	2	Астана	2	ВКО	2
ЗКО	3	Актюбинская	3	Карагандинская	3
Актюбинская	4	Павлодарская	4	ЗКО	4
Костанайская	5	ЗКО	5	г. Астана	5
Атырауская	6	СКО	6	СКО	6
г. Астана	7	Акмолинская	7	Актюбинская	7
ВКО	8	ЮКО	8	Мангистауская	8
Жамбылская	9	ВКО	9	Акмолинская	9
Карагандинская	10	Костанайская	10	г. Алматы	10
Акмолинская	11	Атырауская	11	Жамбылская	11
СКО	12	Кызылординская	12	Костанайская	12
ЮКО	13	Мангистауская	13	Атырауская	13
Алматинская	14	Карагандинская	14	Кызылординская	14
Мангистауская	15	Жамбылская	15	ЮКО	15
Кызылординская	16	Алматинская	16	Алматинская	16

Примечание - Составлено по источникам [47, с. 230; 103, с. 398]

Вместе с тем, примечательно, что сравнительный анализ в данном докладе показывает высокие показатели ВРП на душу населения в Атырауской области и гг.Астана и Алматы, не характеризует качество системы образования на региональном уровне. В Павлодарской области отмечается невысокий показатель ВРП на душу населения, однако в регионе тем не менее более результативный показатель по стране (рисунок 5).

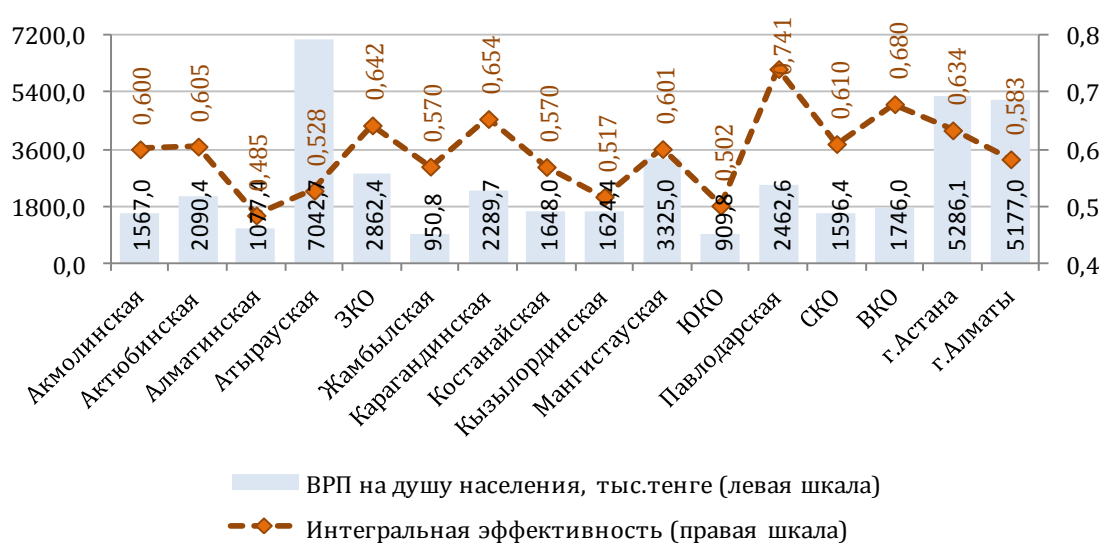


Рисунок 5 - Взаимосвязь индикаторов интегральной оценки регионов с величиной ВРП на душу населения

Примечание – Составлено по источнику [103, с. 402]

Как подчеркивается в документе, эффективность образовательных систем в большей степени зависит от уровня организации учебно-воспитательного процесса, методов управления в образовательной сфере. Находящимся в низких строчках рейтинга регионам рекомендуется совершенствование управления в сфере образования, лучшие практики и бенчмаркетинг. В этой связи, при рассмотрении данной сферы существенным фактором для системы образования является выстраивание эффективной модели управления образовательным процессом, неотъемлемой частью которой являются интеллектуальные способности человека. В его основе заключается креативность и инновационность индивида, способность коммерциализировать и воплощать идеи. Мировой опыт и современные тенденции показывают, что вопрос развития инноваций становится важным условием конкурентоспособности региона и в конечном итоге государства. И потому придается большое внимание развитию инновационной сферы (развитие программ, законодательства и функционирование специализированных институтов). Навыки создания инноваций человеком являются сложным и в отдельных случаях трудоемким процессом и в этой связи необходима поддержка государства.

Одним из прямых мер в данном направлении является Государственная программа индустриально-инновационного развития на 2015-2019 гг., которая стала логичным продолжением Государственной программы по форсированному индустриально-инновационному развитию (ГПФИИР) РК (2010-2014). В экспертной среде к данной государственной программе отношение довольно неоднозначное. Несмотря на то, что 70% всех прямых иностранных инвестиций привлечено в обрабатывающую промышленность, запущено 800 предприятий, выделено 700 млрд тенге и обеспечено работой 150 тысяч человек [104], 72 проекта стоимостью 150 млрд тенге работают с незначительной загрузкой или фактически не работают [105].

Все эти проекты, в том числе и инновационные, требуют специалистов нового поколения. Для этой цели в 2015 году был принят План развития базовых университетов и колледжей для обеспечения квалифицированными специалистами ГПФИИР, а в 2017 году - Дорожная карта по распределению выпускников профильной магистратуры.

Так, конечным результатом от реализации Государственной программы индустриально-инновационного развития на 2015-2019 годы должно стать достижение индикаторов по увеличению инновационной активности бизнеса до 20%, доли инновационной продукции в ВВП до 2,5%, доли внутренних затрат на исследования и разработки от ВВП до 2% [106]. Доля инновационной продукции в ВВП РК за 2016 г. составила 0,95%, а за 2006 г. – 1,53% [107, с. 40]. Анализ динамики объема реализованной инновационной продукции позволяет судить о неустойчивом характере: 2012 г. (351 081, 2 млн тенге); 2013 г. (487 271,0 млн тенге); 2014 г. (525 924,8 млн тенге); 2015 г. (341 270,9 млн тенге); 2016 г. (451 630,4 млн тенге). При этом, за эти годы только в

Костанайской области заметна положительная динамика с 26 722, 2 млн. в 2012 г. до 52 672,2 млн тенге в 2016 г. [107, с. 52].

Несмотря на то, что для поддержки инновационной деятельности создаются различные институты по поддержке и развитию инновационной деятельности, активно функционируют Национальное агентство по технологическому развитию (НАТР), «Астана Innovations», Парк инновационных технологий (ПИТ) и др., бизнес-среда все еще нуждается дополнительных мерах стимулирования данной отрасли. Тем не менее, выделяются отдельные наработки отечественных организаций по поддержке развития инноваций на региональном уровне [108], а также рейтинга регионов по индустриально-инновационному развитию [109-111].

Между тем, согласно данным последнего доклада о науке в Республике Казахстан следует выделить несколько особенностей, характеризующих инновационное развитие:

Во-первых, это наблюдаемая активность в сфере инноваций со стороны крупных предприятий.

Во-вторых, несмотря на определенные позитивные показатели в международном рейтинге ВЭФ, имеются проблемные вопросы, связанные с привлечением прямых иностранных инвестиций и трансфертом технологий, качественной деятельностью научно-исследовательских институтов, доступностью современных технологий, партнерства промышленных предприятий и высших учебных заведений, наличия исследователей-ученых и инженеров, а также государственных закупок продукции высоких технологий.

В-третьих, в развитых странах превалирует финансирование исследований компаний и частного сектора, составляющее 60-75%. В Казахстане данный показатель пока недостижим.

Таким образом, развитие инноваций зависит от личности, и вместе с тем, от наличия институциональных и нормативно-правовых возможностей, позволяющих развитию инноваций.

Другой немаловажный аспект связан с так называемыми трудовыми навыками. Речь идет о приросте квалификации и дополнительной производительной силе квалифицированного труда.

Анализ казахстанского рынка труда показывает, что экономически активное население страны составляет 8,9 млн человек, из них 6,3 млн – наемные работники, 2,1 млн – самозанятые и 447 тыс. – безработное население. Структура экономически активного населения страны характеризуется высокой долей самозанятых – 24% с низким уровнем дохода, из числа которых 42% имеют только среднее общее или начальное образование. Численность самозанятых и безработных с доходами ниже 60 тыс. тенге составляет 853 тыс. человек, из них в сельской местности проживают 716 тыс. человек. Из числа самостоятельно занятого и безработного населения, не имеющих профессиональную квалификацию, в возрасте от 15 до 45 лет с доходом ниже 60 тыс. тенге в месяц составляет 550 тыс. человек [112]. Другая немаловажная проблема связана с региональными диспропорциями, которую можно

проследить на примере производительности труда в обрабатывающей промышленности. За 2016 год лидерами в РК стали Атырауская область (58,9 тыс. долларов США/чел.), Карагандинская область (37,1 тыс. долларов США/чел.) и ЮКО (36,8 тыс. долларов США/чел.) [113, с. 4].

Таким образом, обозначаются две проблемы – отсутствие квалификации для трудовой деятельности и низкие доходы. Если говорить о возможностях нахождения работы, то, безусловно, имеется спрос на рабочую силу и поэтому актуальным становится вопрос о получении квалификации.

По данным Центра развития трудовых ресурсов, суммарная кадровая потребность предприятий и организаций республики в 2017 году оценивается в количестве 161,6 тысяч человек. Половина потребности приходится на 4 региона – г. Алматы, Алматинскую, Южно-Казахстанскую и Павлодарскую области. Также согласно данным, преобладающий спрос - 62% - идет со стороны предприятий и организаций сферы услуг. Из производственных секторов наибольший спрос ожидается со стороны сельского хозяйства (36,6 тыс. человек, или 22,6% от совокупного спроса), а также обрабатывающей промышленности (12,4 тыс. человек) и строительства (8,5 тыс. человек). Авторы доклада отмечают, что доля сельского хозяйства связана с потребностью в сотрудниках для рабочих мест, имеющих сезонный характер [114, с. 13-15].

Несмотря на существование возможностей получения образования либо обучения (в высших учебных заведениях, колледжах, курсах и т.д.), отечественные специалисты не могут в полной мере заменить и привлекаемые иностранные трудовые ресурсы. За 2016 год была установлена квота на привлечение в республику иностранных специалистов в размере 0,7% к экономически активному населению страны, что составляет 63 тыс. единиц (на 2017 год квота составила 54 тыс. единиц, или 0,6%). Работодателями, привлекавшими иностранную рабочую силу в 2016 году, для казахстанских граждан создано 16 259 рабочих мест. В 2016 году 1091 работник прошел профессиональную переподготовку, осуществлено повышение квалификации 5427 местных работников, 249 казахстанских работников прошли профессиональную подготовку и 11 иностранных специалистов заменены казахстанскими кадрами [115]. Таким образом, в масштабах страны было заменено лишь 11 казахстанских специалистов.

Отдельный вопрос связан с обучением работников. В докладе «Деловой климат 2016» отмечается, что 67,8% субъектов МСБ, по данным исследований, не тратят средства на эти цели, 18,3% тратят на данные цели не более 3% доходов, от 3 до 5% - 7,9%; от 6 до 10% - 4,4%; свыше 10% - 1,6%. Таким образом, значительная часть МСБ не осуществляет мероприятия по развитию трудовых навыков работников. При этом корреляция показателей подготовки кадров в зависимости от штатной численности предприятия выглядит следующим образом: 22% персонала направляют на обучение в предприятия от 1 до 50 человек, 45% от 51 до 250 человек, 69% от 250 человек. По мнению респондентов, эффективность системы дуального образования в зависимости от формы организации бизнеса более эффективна в крупных организациях: АО

(51%), ТОО (24%), КФХ (17%), ИП (15%). Кроме этого, отмечается, что вопрос жилищной обеспеченности занимает первое место как условие развития кадров в регионах [116, с. 84, с. 85, с. 86, с. 88, с. 89].

Отдельный блок вопросов связан со стимулированием добровольной миграции. Определены семь регионов для приема переселенцев, включая оралманов (Акмолинская, Атырауская, Восточно-Казахстанская, Западно-Казахстанская, Костанайская, Павлодарская и Северо-Казахстанская области), а также 4 региона выбытия (Алматинская, Жамбылская, Мангистауская и Южно-Казахстанская области). Трудовым мигрантам из вышеуказанных регионов будут выделяться субсидии на переезд и покрытие расходов по аренде жилья в течение одного года [117].

Существенным аспектом конкурентоспособного человеческого капитала является физическое здоровье, в частности, непосредственно здоровье человека, возможность полноценно жить и заниматься трудовой деятельностью. Наличие полноценного физического здоровья зависит от двух аспектов. Первый момент связан с личностным отношением к своему здоровью и сознательности. Необходимо развивать активное вовлечение населения к занятию спортом, стремиться к доступности спортивно-оздоровительных услуг. Системно выстроенная работа по привлечению населения к массовому спорту и пропаганде здорового образа жизни способствует снижению государственных расходов на здравоохранение. Отмеченные подходы реализуются во многих государствах в соответствии с программой ВОЗ ООН «Здоровье для всех».

Однако говоря о личностных особенностях человеческого капитала, нельзя не заметить и роль институтов здравоохранения на региональном уровне. В данном случае можно говорить о втором подходе, который тесно связан с системой здравоохранения. На наш взгляд, основными системными проблемами отечественной медицины остаются подготовка и квалификация медицинских кадров, нехватка персонала, низкая мотивация медицинских работников ввиду низкой оплаты труда, слабое развитие медицинской науки и пр.

Так, «DEMOSCOPE» в рамках экспресс-мониторинга общественного мнения осуществляло опрос на тему «Медицинское обслуживание. Система здравоохранения в РК». На вопрос, как Вы оцениваете в целом медицинское обслуживание 42% отметили как удовлетворительно, 23% - плохо, 22% - хорошо, 10,5% как неплохо, но в последнее время есть серьезное ухудшение, и лишь 2,5% респондентов дали высокую оценку. Относительно поэтапного введения системы медицинского страхования, 21% респондентов признают, что это будет гарантией хорошего медицинского обслуживания; 28% не согласны с таким мнением и считают, что это будет лишней выплатой, а медицинское обслуживание не улучшится; 23% затруднились ответить; 14% оценивают положительно при условии хорошей организации; 14% да, с учетом добровольности.

Главной проблемой здравоохранения, по оценкам 61% респондентов, являются нехватка квалифицированных специалистов и низкое качество медицинского образования, 14% отмечают низкую оплату труда медиков, 10% нехватку и высокую стоимость лекарств, 7% констатировало отсутствие

проблем, 4% - коррупцию, 4% - недостаточную оснащенность. На вопрос, каким медицинское обслуживание должно быть, 51% ответили о необходимости выбора между платными и бесплатными услугами, 45% считают, что обследование должно быть бесплатным, 3% затруднились ответить, 1% заявили, что медицинское обслуживание должно быть платным [118].

В целях изучения регионального здравоохранения Республиканским центром здравоохранения при отраслевом ведомстве проводится ежегодный рейтинг развития здравоохранения регионов по ряду индикаторов.

В рамках данного рейтинга за прошедшие 5 лет исследования регионы демонстрируют неустойчивый характер (таблица 7), но Северо-Казахстанская область демонстрирует стабильность за последние три года. Вероятным фактором, по нашему мнению, является наличие в данном регионе эффективной системы управления. Так как во многих исследованиях подчеркивается, что на сегодняшний день требуется внедрение эффективной модели управления деятельностью в сфере охраны здоровья.

Таблица 7 - Рейтинг здравоохранения регионов Казахстана по годам

Регион	2012	Регион	2013	Регион	2014	Регион	2015	Регион	2016
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
ЗКО	1	Кызылординская	1	Атырауская	1	СКО	1	ЗКО	1
ВКО	2	ЗКО	2	СКО	2	г.Алматы	2	СКО	2
Актюбинская	3	Мангистауская	3	г. Алматы	3	Костанайская	3	Кызылординская	3
г. Астана	4	Алматинская	4	Костанайская	4	Алматинская	4	Алматинская	3
Атырауская	5	Актюбинская	5	ВКО	5	Атырауская	5	Акмолинская	4
Павлодарская	6	СКО	6	Жамбылская	6	Павлодарская	6	Павлодарская	4
ЮКО	7	г. Алматы	7	Карагандинская	7	ВКО	7	г.Алматы	5
Костанайская	8	г. Астана	8	Павлодарская	8	Жамбылская	8	Костанайская	6
Кызылординская	9	ВКО	9	Кызылординская	9	Актюбинская	9	ВКО	6
Карагандинская	10	Павлодарская	10	г. Астана	10	Мангистауская	10	Жамбылская	6
Акмолинская	11	Костанайская	11	Акмолинская	11	г.Астана	11	Мангистауская	6
Алматинская	12	Жамбылская	12	Актюбинская	12	ЮКО	12	Актюбинская	6
Мангистауская	13	Атырауская	13	Алматинская	13	Акмолинская	13	ЮКО	7
СКО	14	Карагандинская	14	Мангистауская	14	Карагандинская	14	г. Астана	8

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Жамбылская	15	Акмолинская	15	ЮКО	15	ЗКО	15	Карагандинская	8
г. Алматы	16	ЮКО	16	ЗКО	16	Кызылординская	16	Атырауская	9
Примечание - Составлено по источнику [119-121]									

Следующая характеристика человеческого капитала – предпринимательство, которое подразумевает способность развивать бизнес в условиях рисков. В количественном плане в Казахстане существует положительная динамика в росте активных субъектов малого и среднего предпринимательства (например, в 2012 году действовало 809 750 субъектов малого и среднего предпринимательства, а в 2016 году уже 1 186 629 субъектов) [122, с. 40], а также вклада малого и среднего предпринимательства во внутренний валовой продукт (например, в 2012 году составляло 17,3%, а в 2016 году 26,8%) [122, с. 37].

Наиболее благоприятными регионами считаются города Алматы, Астана и Южно-Казахстанская область по итогам 2016 года, являющиеся лидерами в рейтинге регионов по деловому климату, проводимом НПП «Атамекен» (таблица 8).

Таблица 8 – Рейтинг регионов «Деловой климат»

Регион	2014 г.	Регион	2015 г.	Регион	2016 г.
г. Алматы	1	г. Астана	1	г. Алматы	1
Павлодарская	2	Актюбинская	2	г. Астана	2
Актюбинская	3	г. Алматы	3	ЮКО	3
Жамбылская	4	Павлодарская	4	Павлодарская	4
г. Астана	5	Карагандинская	5	Актюбинская	5
Мангистауская	6	ЮКО	6	Карагандинская	6
Костанайская	7	Атырауская	7	Мангистауская	7
Акмолинская	8	Мангистауская	8	Алматинская	8
СКО	9	Жамбылская	9	Атырауская	9
ЮКО	10	ВКО	10	ВКО	10
Карагандинская	11	Алматинская	11	Жамбылская	11
ВКО	12	Кызылординская	12	Акмолинская	12
Атырауская	13	ЗКО	13	ЗКО	13
ЗКО	14	Акмолинская	14	Кызылординская	14
Кызылординская	15	СКО	15	Костанайская	15
Алматинская	16	Костанайская	16	СКО	16
Примечание - Составлено по источнику [116, с. 4; 123]					

Следующий момент связан с социальными аспектами, которые зависимы, в том числе от информационно-коммуникационных технологий. За последние

годы отмечен беспрецедентный рост информационных технологий, которые включают новые средства связи и обработки информации и коммуникаций. И это сказывается в том числе и на региональном уровне.

Интернет аудитория в возрасте 16-74 лет каждый год увеличивается, что подчеркивает активное развитие данной сферы. Так, доля пользователей сети интернет в 2012 году составляла 62,6%, а в 2016 году 76,2%. Между тем, за 2016 г. самый низкий показатель по направлению «обычный пользователь» отмечен в Жамбылской области (42,8%), а самый высокий в г. Астана (66,8%) [124, с. 34, с. 37]. Это, возможно, продиктовано тем, что в г. Астане в повседневной жизни и в профессиональной деятельности необходимо довольно часто использовать компьютеры. Современный прогресс технологических процессов требует знаний для овладения базовыми навыками работы с компьютером, позволяющими быть конкурентоспособным.

Не менее важными аспектами конкурентоспособного человеческого капитала являются культурно-нравственные ориентации человека и общества в целом. В данном случае особая роль отводится семье, воспитанию, ценностям и т.д. На страницах казахстанских СМИ поднимаются актуальные вопросы, связанные с беспокойством относительно духовности и нравственности молодого поколения, необходимости всестороннего воспитания на всех этапах социализации человека, сохранения национальных традиций и языка в эпоху глобализации.

Существует и культурологический аспект, связанный с развитием отечественной культуры, наличием социально-культурных объектов. В начале становления нашего молодого государства, как мы знаем, сфера культуры столкнулась на протяжении ряда лет с продолжавшимся тяжелым экономическим кризисом. Происходило сокращение объектов культуры, которое фактически препятствовало развитию именно культурного направления. Мы считаем, что вопросы развития культуры будут актуальны во все времена. Тем не менее, следует рассмотреть динамику количества и посещаемости театров, библиотек, музеев в республиканском масштабе, так как культурные объекты представляют интерес для всех казахстанцев. Статистика свидетельствует о росте интереса населения к посещению объектов культуры.

Однако вызывает озабоченность определенное снижение количества библиотек в 2016 году (4118 ед.) в сравнении с 2015 годом (4168 ед.) при сохранении количества посещений 5036,3 тыс. человек в 2015 году и 5000, 8 тыс. человек в 2016 году [125, с. 60]. В то время как приоритетным направлением в образовательном процессе определен навык самостоятельного поиска и обработки информации, фундаментом которого является библиотечная система.

Таким образом, анализ основных компонентов конкурентоспособного человеческого капитала предполагает рассмотрение системы управления на региональном уровне. И только при наличии эффективной системы управления возможности трансформации человеческого потенциала в конкурентоспособный человеческий капитал возрастают многократно. В числе основополагающих управленческих механизмов лежат оценка и инвестирование в человеческий

капитал, без которых становится невозможным формирование конкурентоспособного человеческого капитала.

Так, по мнению известного российского экономиста Капелюшников Р.И., в основе оценки человеческого капитала необходимо учитывать три базовых подхода: индикаторный (использование различных статистических показателей для анализа), на учете издержек (учет прошлых издержек, понесенных при его формировании) и метод, основанный на учете доходов. При этом автор отдает приоритет именно доходной части [126, с. 21].

Казахстанские авторы Чуланова З. и Усенова А. сделали попытку расчета стоимости казахстанского человеческого капитала. Использовалась методика расчетов для индивидуума в определенном возрасте для получения стоимости человеческого капитала исходя из ожидаемого трудового дохода в текущем и последующих периодах с учетом соответствующих темпов роста доходов, нормы дисконта и вероятности выживания. По последним данным исследователей, среднегодовой номинальный денежный доход на душу населения составляет 678 240 тенге.

Формула (1) для расчетов:

$$H = \left[(n \times I) \times R + \left[\frac{(1+g)^n}{(1+e)} \right] \right] \quad (1)$$

где H - человеческий капитал определенной категории «доходы от образования»;

I - годовой трудовой доход работника категории «образование прибыли»;

R - уровень занятости определенной категории «доходы от образования»;

g - средний темп роста реального дохода;

n - период времени;

e - уровень образования [127].

На наш взгляд, представленные данные отражают так называемый доходный подход.

Для определения современного состояния человеческого капитала необходимо рассмотреть динамику расходов, в частности, расходов населения на социальную сферу (образование, здравоохранение, социальное обеспечение и социальную помощь, культуру, спорт, туризм и информационное пространство). Из анализа расходов государственного бюджета (совокупные расходы республиканского и местного бюджетов) за последние 10 лет, видно, что максимальное значение в доле ВВП составляло в 2009 г. - 12,2%, а минимальное в 2013 г. - 10,2%. По доле расходов в 2009 г. - 51,9%, а в 2008 г. - 39,4% (рисунок 6).

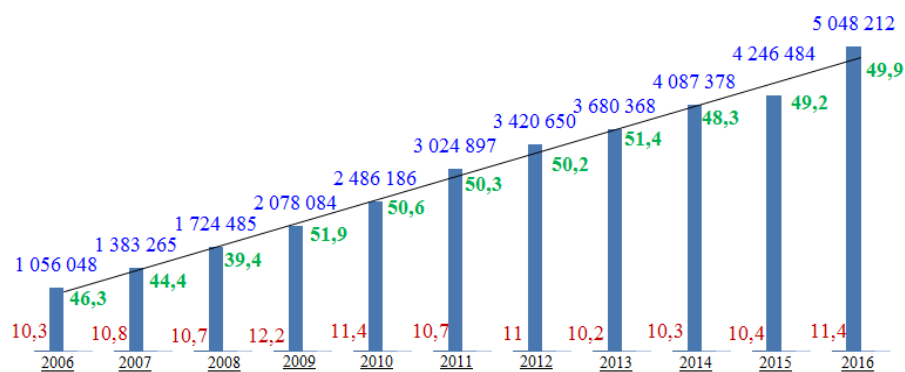


Рисунок 6 – Динамика расходов государственного бюджета на социальную сферу по ВВП и доле расходов, млн. тг

Примечание - Составлено по источнику [128]

Динамику роста расходов также мы видим в образовании и здравоохранении. При этом, в 2011 году было значительное увеличение расходов до 1 020 757 млн тенге в образовании, а в здравоохранении до 1 039 682 млн в 2016 г. (рисунок 7 и 8).



Рисунок 7 – Динамика расходов государственного бюджета на образование по ВВП и доле расходов, млн тг

Примечание - Составлено по источнику [128]

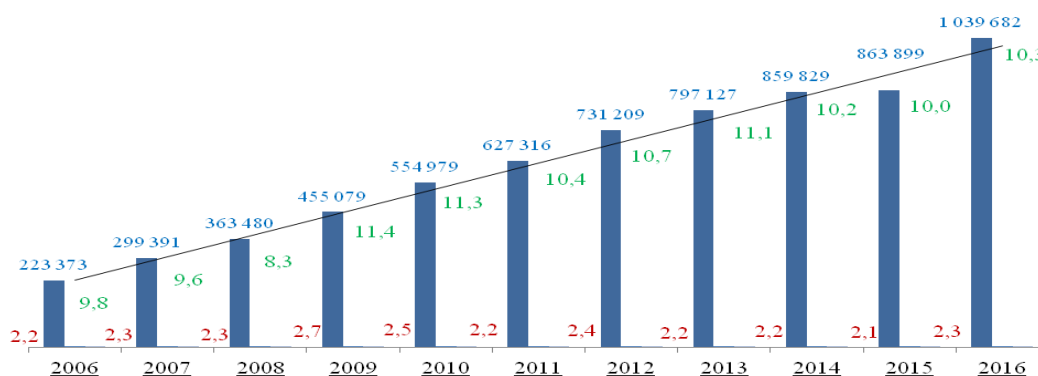


Рисунок 8 – Динамика расходов государственного бюджета на здравоохранение по ВВП и доле расходов, млн тг.

Примечание - Составлено по источнику [128]

В образовании по доле ВВП минимальное значение отмечалось в 2006 г. – 3,2%, максимальное в 2009 г. и 2012 г. – 3,9%; по доле расходов минимальное в 2008 г. – 13,1%, а максимальное в 2012 г. – 17,8%.

По здравоохранению минимальная доля в ВВП была отмечена в 2015 г. – 2,1%, максимальная в 2009 г. – 2,7%; по доле расходов минимальная в 2008 г. – 8,3%, максимальная 11,4% в 2009 г.

Кроме этого, на примере образования и здравоохранения, следует рассмотреть структуру расходов республиканского и местного бюджетов (рисунок 9 и 10). В сфере образования расходы республиканского бюджета варьировались от 5,3 в 2008 г. до 7,6 в 2012, 2013 гг. и местного бюджета от 24,4% в 2007 г. до 30% в 2012 г.

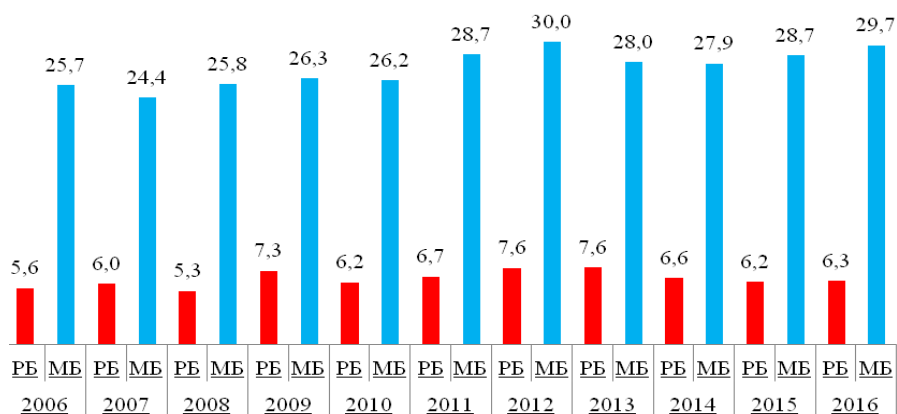


Рисунок 9 – Распределение расходов республиканского и региональных бюджетов на образование, %

Примечание - Составлено по источнику [128]

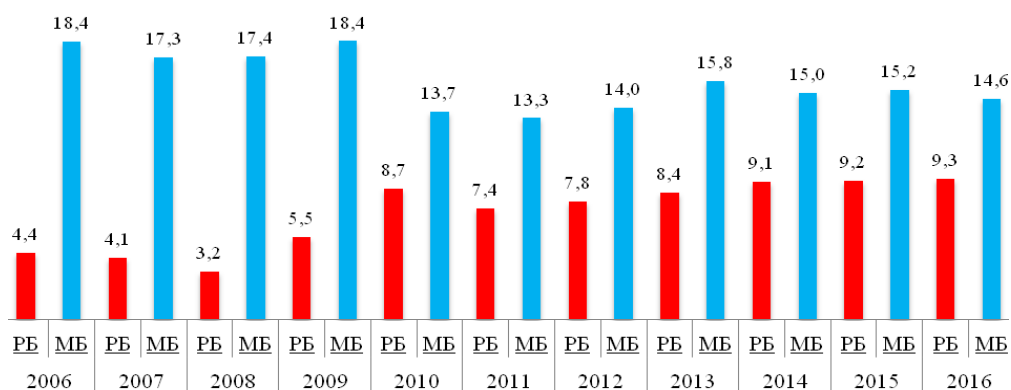


Рисунок 10 – Распределение расходов республиканского и региональных бюджетов на здравоохранение, %

Примечание - Составлено по источнику [128]

В сфере образования расходы республиканского бюджета варьировались от 3,2 (2008 г.) до 9,3 (2016 г.) и местного бюджета от 13,3% (2011 г.) до 18,4% (2006, 2009 гг.).

Таким образом, в целом в государстве из года в год со стороны республиканского и регионального бюджетов растут расходы на такие статьи, как образование и здравоохранение.

Вместе с тем следует определить расходы на душу населения и в среднем на домохозяйство на примере вышерассмотренных сфер. Согласно данным, расходы увеличиваются как в среднем на душу населения, так и в среднем на домохозяйство (таблица 9, 10).

Таблица 9 - Расходы населения на образование и здравоохранение, в среднем на душу населения, тенге

Наименование	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Образование	14 838	15 945	16 529	16 360	16 697
Здравоохранение	9 899	10 651	11 915	11 810	14 818
Примечание - Составлено по источникам [129, 130]					

Таблица 10 - Расходы домохозяйств на образование и здравоохранение, в среднем на домохозяйство, тенге

Наименование	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год
Образование	51 743	54 470	56 186	55 503	56 732
Здравоохранение	34 521	36 384	40 501	40 067	50 345
Примечание - Составлено по источникам [131, 132]					

Согласно статистическим данным, расходы домохозяйств ежегодно увеличивается на образование, а получаемое качество услуг для населения регионов вызывает справедливые замечания по данным социологических исследований. Таким образом, нет прямой корреляции между ростом расходов на образование и получаемым качеством.

Тем не менее, население активно вкладывает в образование и здравоохранение, наращивая не только свои конкурентные преимущества, но и молодого поколения, совершенствуя их способности и навыки. Однако для эффективности вложения необходимо и наличие качественных услуг, в первую очередь, предоставляемых государством. Таким образом, система управления человеческим капиталом региона в широком контексте представляет собой совокупную деятельность всех институтов (местные исполнительные органы, организации различных форм собственности) для устойчивого развития конкурентоспособного человеческого капитала, в том числе на локальном уровне.

Применительно к рассматриваемой тематике следует обозначить в рамках узкого понимания - нормативно-правовое и институциональное регулирование с позиций государственного управления.

В предметном плане основные направления для развития человеческого капитала региона с точки зрения нормативно-правового регулирования отражены в Законе РК от 23 января 2001 года №148-ІІ «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан»

(с изменениями и дополнениями по состоянию на 20.02.2017г.), осуществляемом местными представительными и исполнительными органами в целях проведения государственной политики на соответствующей территории.

Изучение ст. 27 (компетенция акимата области, города республиканского значения, столицы) Закона «О местном государственном управлении и самоуправлении» позволяет определить цели местного государственного управления в вопросах развития человеческого капитала на региональном уровне. В их числе разработка правил регулирования процессов миграции, обеспечение реализации прав граждан в вопросах гарантированного объема социальных услуг, обеспечение занятости населения, содействие в развитии культурных ценностей, а также формирование социальной инфраструктуры [133]. Однако изучение данного Закона не позволяет сделать вывод о наличии конкретной нормы о цели развития конкурентоспособного человеческого капитала.

Институциональные аспекты управления человеческим капиталом имеют определенные особенности, связанные с унитарным устройством, когда централизованное унитарное государство, каковым является Казахстан, не подразумевает политической самостоятельности региональных и местных органов власти управления. Разделение предметов ведения между уровнями власти в таком государстве отсутствует в принципе. Вопросы разделения полномочий по уровням государственного управления в силу этого обычно распределяются административно, централизованно и могут в одностороннем порядке изменяться вышестоящими органами власти» [134, с. 107]. На наш взгляд, решением проблем станет проводимый поэтапный процесс децентрализации. В сегодняшний день данный вопрос носит концептуальный характер, так как теория управления трактует отраслевое управление как государственное управление определенной сферой трудовой деятельности, которое осуществляют министерства и ведомства. Региональное управление – это то же государственное управление на определенной территории. Единство отраслевого и регионального подхода проявляется в том, что эффективное управление несовместимо как с ведомственностью, так и с региональностью. В первом случае недооцениваются территориальные, а во втором отраслевые, а в конечном итоге и интересы государства [135, с. 52].

Система управления человеческим капиталом региона представляет собой структуру, состоящую из институтов управления (центральные и местные государственные исполнительные органы) в целях развития человеческого капитала территории (таблица 11).

В условиях нашей страны процесс формирования конкурентоспособного человеческого капитала региона включает такие принципы, как развитие конкурентоспособных свойств человеческого капитала, эффективного решения и преодоления общесистемных проблем в основных сферах (образование, здравоохранение, культура и пр.) как в рамках региона, так и в масштабах всей страны, а также инвестирования в человеческий капитал. При этом координирующая роль между этими звеньями связана именно с управленческими функциями (рисунок 11).

Таблица 11 – Система управления человеческим капиталом региона

Система управления человеческим капиталом региона (с позиций государственного управления)	
Центральные/местные исполнительные органы	Основные компоненты человеческого капитала
Управление образования	Образование; Инновации
Управление промышленности и индустриально-инновационного развития	
Управление координации и занятости населения	Трудовые навыки
Управление по инспекции труда	
Управление предпринимательства	Предпринимательство
Управление здравоохранения	Здоровье
Управление физической культуры и спорта	
Управление внутренней политики	Информационно-коммуникационные технологии
Управление развития языков	
Управление культуры, архивов, документации	Культура
Примечание – Составлено автором	



Рисунок 11 – Трилемма формирования конкурентоспособного человеческого капитала региона

Примечание – Составлено автором

Для качественного и устойчивого развития человеческого потенциала и человеческого капитала необходимо единство всех элементов государственного управления. Из последних примеров следует привести замечание со стороны руководства Министерства обороны РК о том, что в последнее время фиксируется довольно большое количество призывников, негодных по зрению из-за возможного использования некачественных интерактивных досок в школах. Кроме этого, представителями депутатского корпуса высказывалась

проблема здоровья школьников страны на основе официальной статистики. Так, согласно официальным данным, «80 процентов выпускников школ имеют различные патологии из-за здоровья и только 30 процентов охвачено занятием спортом. Данная ситуация возникла из-за отмены доплаты в 2015 году за внеурочные секции для учителей физкультуры» [136]. Представленные примеры наличия элементов рассогласованности подразумевают первый компонент проблем институционального характера.

Второй компонент связан с вызовами усиливающейся урбанизации населения страны, а именно оттока населения из села в города. На рисунке 12 и 13 демонстрируется отрицательное сальдо региональной миграции с 2007 по 2016 гг. из сельской местности.

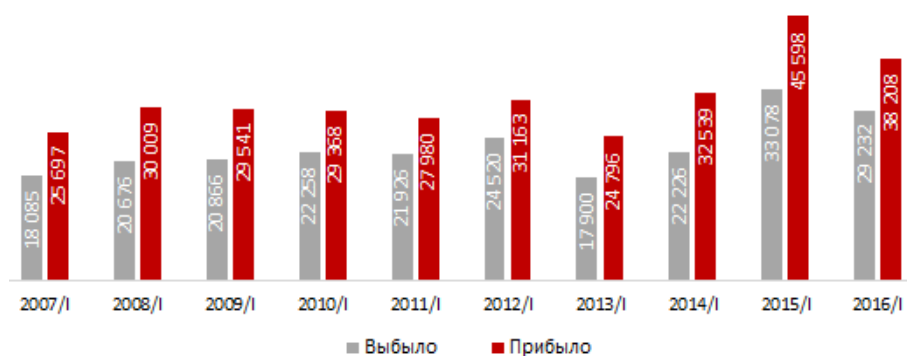


Рисунок 12 – Динамика региональной миграции (город)

Примечание – Составлено по источнику [137]

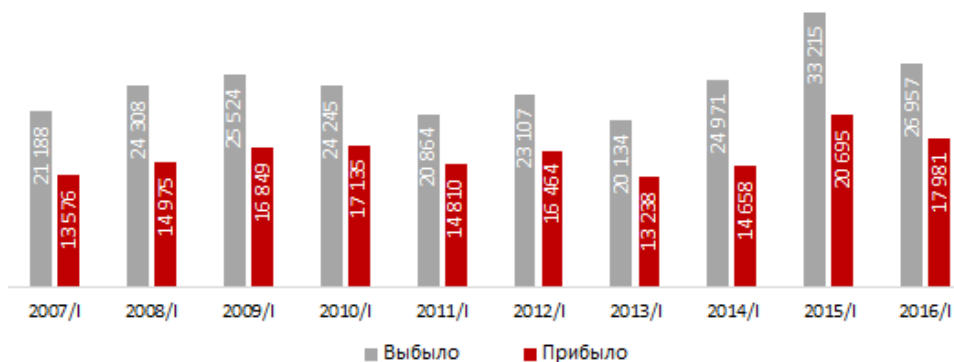


Рисунок 13 – Динамика региональной миграции (село)

Примечание – Составлено по источнику [137]

С учетом происходящей урбанизации населения мы считаем, что в перспективе формирование конкурентоспособного человеческого капитала регионов страны применительно к локации (город/село) будет содержательно осуществляться в средне- и долгосрочной перспективе в городах, нежели в селах. Нынешнее казахстанское село не способно дать импульс развитию человеческого капитала и тем более развития существенных конкурентных преимуществ. Третий аспект связан с эффективностью управления

человеческим капиталом, а именно регулированием, созданием благоприятных условий и возможностей получения образования, дополнительного обучения, здоровья, трудоустройства и т.д. для жителей, как для каждого отдельного региона, так и в рамках всей страны.

Таким образом, проведенный анализ предоставляет возможность обозначить следующие выводы:

- формирование конкурентоспособного человеческого капитала на региональном уровне включает человеческий капитал индивида, организаций, региона, а также оценку, инвестирование и систему управления человеческим капиталом. Сформулированы принципы формирования человеческого капитала на региональном уровне (трилемма) состоящие из таких компонентов, как развитие конкурентоспособных качеств человеческого капитала на территориальном уровне, эффективное решение и преодоление общесистемных проблем региона (страны) и инвестирование;

- наличие нормативно-правовых и институциональных аспектов для развития человеческого капитала обуславливает, тем не менее, необходимость конкретизации понимания конкурентоспособности в Законе «О местном государственном управлении и самоуправлении» в качестве функционального приоритета;

- развитие основных компонентов конкурентоспособного человеческого капитала предполагает использование нестандартных управленческих подходов, принятие мер по повышению квалификации в регионах с соответствующим увеличением специализированных центров компетенций, внедрение информационно-коммуникационных технологий, а также систематизацию существующих подходов управления человеческим капиталом.

2.2 Анализ и оценка человеческого капитала Акмолинской и Карагандинской областей

Анализ и оценивание человеческого капитала двух регионов (Акмолинской и Карагандинской областей), предполагают несколько направлений исследования:

- изучение региональных программных документов, направленных на развитие человеческого потенциала и человеческого капитала;

- расходы бюджетов регионов, как инвестирование в человеческий капитал;

- сравнительный анализ сфер развития человеческого капитала на основе статистических данных;

- рейтинг регионов (ИЧР и иная рейтинговая информация, касающаяся человеческого капитала);

- оценка уровня человеческого капитала и регионального управления на примере Акмолинской и Карагандинской областей посредством экспертного социологического исследования, а также изучение негативных факторов и возможностей регулирования человеческого капитала.

Согласно Программе развития регионов до 2020 года, данные области входят в два разных макрорегиона. Акмолинская область входит в Северный, а Карагандинская область - в Центрально-Восточный регион. Сравнительный анализ специализации, потенциала экономического и стратегического развития в соответствии с Программой развития регионов до 2020 года и Прогнозной схемы территориально-пространственного развития страны до 2020 года. Из документов следует сделать выводы, что, во-первых, Карагандинская область имеет индустриальную направленность экономики, а Акмолинская область - аграрную. Во-вторых, данная особенность сохраняется в соответствии с прогнозной схемой территориально-пространственного развития. В-третьих, в Карагандинской области нет малых городов и моногородов с низким потенциалом экономического развития по сравнению с Акмолинской областью. В целом, Акмолинская область включает 17 районов, 10 городов (из них 2 города областного значения, 8 городов районного значения), 5 поселков и 607 сел. В свою очередь, Карагандинская область состоит из 11 районов, 11 городов (9 областного значения, 2 районного значения), 10 поселков и 421 село [125, с. 8].

В двух областях функционируют региональные программы: программа развития Карагандинской области на 2016-2020 гг. (утверждена решением VI сессии Карагандинского областного маслихата от 12 декабря 2016 года №133) и программа развития территорий Акмолинской области на 2016-2020 годы (утверждена решением Акмолинского областного маслихата от 14 декабря 2015 года № 5С-43-6). Следует отметить, что вопросы развития человеческого капитала представлены в контексте цели программ по достижению показателей социальной сферы. Так, в программе развития Карагандинской области на 2016-2020 гг. обозначены 38 показателей, а в Акмолинской области 32 показателя.

Таким образом, на национальном и региональном уровне присутствует программный подход, направленный на социально-экономическое развитие.

Между тем, два рассматриваемых региона различны по своей структуре экономики и, соответственно, развитием человеческого капитала. Как подчеркивает российский исследователь Филиппова И.А., «между развитостью региона и формированием человеческого капитала региона существует прямая и обратная связь. Так же, как качество человеческого капитала напрямую зависит от степени развития региона, образовательного уровня населения и производственных навыков, так и перспективы дальнейшего экономического региона находятся в полной зависимости от состояния человеческого потенциала, адаптированного к новым условиям хозяйствования» [138, с. 10]. Для информации: в 2016 году в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства Акмолинской области работают 135,5 тыс. человек, а в Карагандинской области - 32,7 тыс. человек. В том же году в промышленности Карагандинской области - 175,8 тыс. человек, а в Акмолинской области - 53,2 тыс. человек [139, с. 197]. Кроме этого нельзя не отметить роль деятельности руководителей регионов для социально-экономического развития регионов [140, 141].

В рамках целостного понимания рассматриваемых регионов следует остановиться на общей оценке посредством изучения социально-экономических показателей, по которым можно судить об источниках развития человеческого капитала. Следует подчеркнуть, что в отечественной литературе отдельным аспектам развития человеческого капитала Акмолинской области, а также благосостояния малых городов Карагандинской области посвящены работы отдельных исследователей [142, 143].

Карагандинская область (1 384 810 человек) в сравнении с Акмолинской областью (744 420) имеет большую численность населения (+ 640 390 человек), что демонстрирует большой демографический потенциал [139, с. 99].

Между тем, если говорить о коэффициенте естественного прироста на 1000 человек, то за 10 лет регионы не достигают среднереспубликанского уровня. Низкий уровень коэффициента естественного прироста становится потенциальной угрозой для дальнейшего развития человеческого капитала. [139, с. 106; 144, с. 77; 145, с. 113]. Кроме этого, вызывает озабоченность отрицательное сальдо миграции в двух областях в 2016 году (Акмолинская область - 15 219 человек, Карагандинская область - 12 415 человек). Следует отметить, что согласно проведенному опросу государственных служащих (310 экспертов из числа работников центральных и местных исполнительных органов) мотивационным фактором для государственных служащих из регионов становится возможность перевода в центр. Суммарная доля региональных респондентов, готовых к переменам и смене места жительства составила 73,7% [146, с. 331].

Для развития человеческого капитала существенное значение имеют показатели регионального рынка труда. Среднемесячная заработная плата работников по итогам 2016 года составила 80 221 тенге в Акмолинской и 78 491 тенге в Карагандинской области, не достигая при этом республиканского уровня (112 463 тенге) [139, с. 282]. Анализ показателей за 10 лет демонстрирует недостижение [144, с. 195; 145, с. 301]. Таким образом, местным исполнительным органам следует обратить внимание на данные аспекты.

Производительность труда в обрабатывающей промышленности Карагандинской области превышает среднереспубликанский показатель, а Акмолинская область не достигает согласно статистическим данным с 2012 года [113].

Согласно данным статистики, за 10 лет в двух областях наблюдалось снижение безработицы (в Акмолинской с 8,6% в 2006 г. до 4,9% в 2016 г., в Карагандинской с 6,9% в 2006 г. до 5% в 2016 г.). Однако, по оценкам экспертов, в целом по Казахстану и в регионах статистика по безработице не отражает реальной ситуации. Вместе с тем, если рассмотреть соотношение наемных работников, а также безработного и самозанятого населения на примере 2006 и 2016 годов, то можно сделать следующие выводы. В Акмолинской области в 2006 году безработное и самозанятое население составило 97,05% (208 тыс. человек) от количества наемных работников (214 286). В 2016 году уже снизилось – 62,53% (168,6 человек). Тем не менее,

остаётся острым вопрос количества самозанятого и безработного населения в Акмолинской области. В свою очередь, в Карагандинской области в 2006 году безработное и самозанятое население составило 46% (235,1 человек) от количества наемных работников (505,5 человек). В 2016 году уже составило 18,41% (таблица Б1 Приложения Б).

Если говорить о структуре основной занятости в двух регионах, то занятое население в сфере «Сельское, лесное и рыбное хозяйство», в соответствии с распределением занятого населения по видам экономической деятельности в 2016 году, в Акмолинской области составляло 135,5 тыс. человек, в Карагандинской области 32,7 тыс. человек. Для сравнения, в 2006 году в Акмолинской области 167,6 тыс. человек, а в Карагандинской области 142,3 тыс. человек.

Между тем, занятое население в сфере «Промышленность» в 2016 году в Акмолинской области работало 53,2 тыс. человек, а в Карагандинской области 175,8 тыс. человек. В 2006 году 38,8 тыс. человек в Акмолинской и 183,7 тыс. человек в Карагандинской области [139, с. 197; 144, с. 94].

Суммарная прогнозируемая кадровая потребность предприятий и организаций в текущем 2017 году в Акмолинской области составляет 7508 человек [114, с. 39], в Карагандинской области 3300 человек [114, с. 129]. Однако по мнению Г.Абдыкаликовой в данных областях вероятен дефицит рабочей силы [147]. Мы согласны с данной оценкой, но с учетом изучения показателей рынка труда наиболее острой такая ситуация возникнет в Карагандинской области в средней, либо в долгосрочной перспективе.

Существенной сферой, влияющей на экономику региона и человеческого капитала, является развитие инноваций. По данным статистики, объем произведенной продукции демонстрирует неустойчивость выпуска [107, с. 50]. В этой связи, мы можем судить о том, что пока в настоящее время контуры устойчивого роста в вопросах производимой продукции не наблюдаемы.

Инновационная активность предприятий по всем типам инноваций в Карагандинской области превышает среднереспубликанский уровень, а в Акмолинской области не достигает за последние три года [107, с. 44].

Между тем, устойчивое развитие регионов зависит от активности малого и среднего бизнеса. Например, в 2012 г. [122, с. 40] функционировало 32 046 активных субъектов МСБ, а в 2016 г. в Акмолинской области уже 44 872. Аналогично в Карагандинской области – с 56 987 до 85 034 субъектов МСБ.

Несмотря на рост количества субъектов МСБ в Карагандинской области доля ВДС в ВРП не дотягивает до среднереспубликанского уровня за 3 последних года, а в Акмолинской области, согласно данным статистики, заметно превышение. Таким образом, мы можем говорить о том, что в Акмолинской области развитие МСБ становится ядром для формирования человеческого капитала в рамках региона. Вместе с тем, в Карагандинской области функционируют крупные индустриальные предприятия республики,

которые вносят значительный вклад в ВРП. В этой связи недостаточный уровень вклада МСБ, вероятно, связан с особенностями экономики данного региона.

Таковы основные характеристики источников человеческого капитала в двух областях. Для устойчивого развития, безусловно, необходимо финансирование со стороны местных исполнительных органов которое, в соответствии с рисунком 14, на протяжении 10 лет увеличивается.

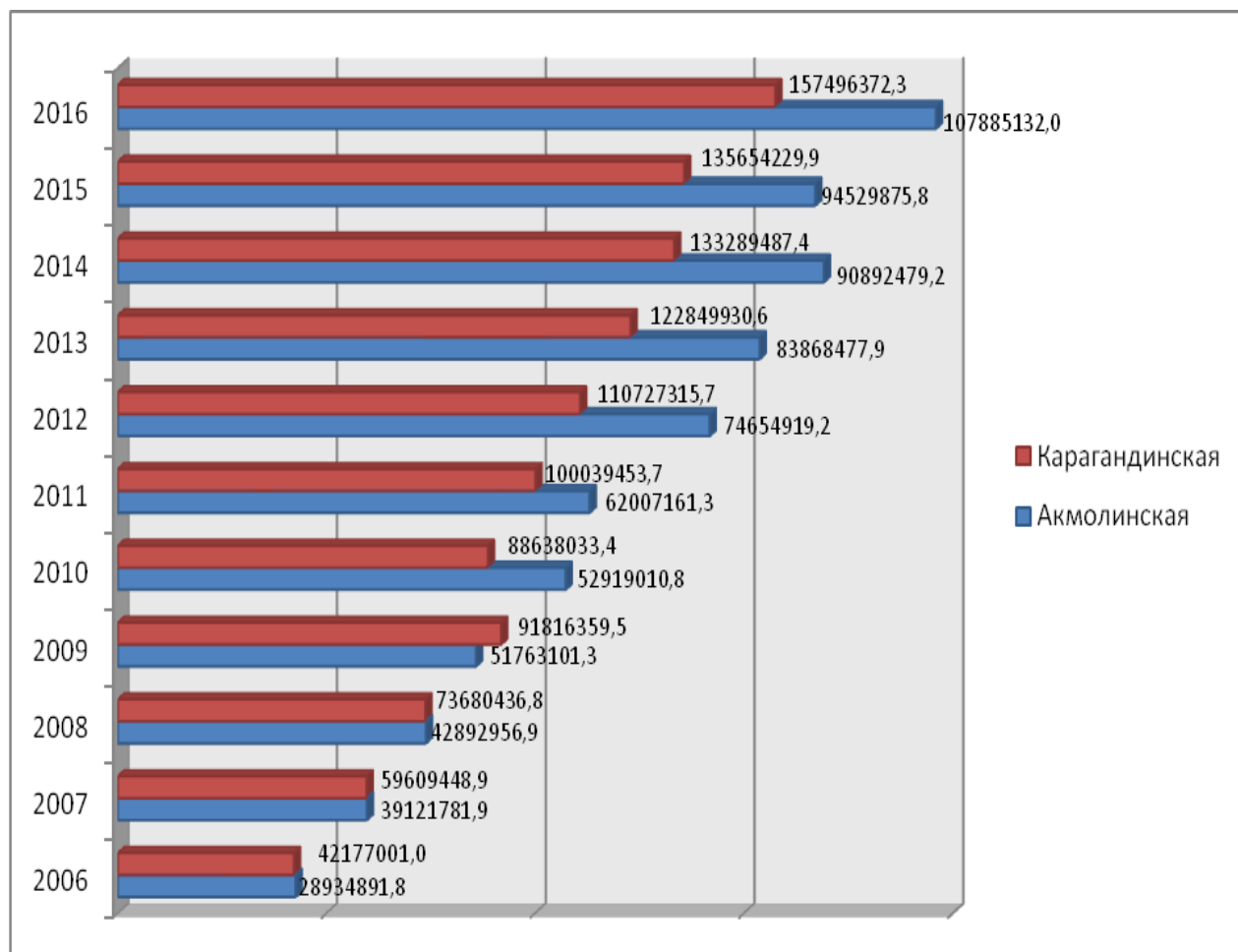


Рисунок 14 - Объем бюджетных средств выделенных на социальную сферу из бюджетов Акмолинской области и Карагандинской областей за 2006-2016 гг. (тыс.тенге)

Примечание – Составлено по источникам [148, 149]

В целях проведения оценки человеческого капитала двух областей Казахстана следует составить Индекс человеческого развития регионов. Поскольку была выбрана и использована новая формула ООН в 2010 году, считаем целесообразным осуществлять расчеты с 2010 года.

Формула (2) для расчета Индекса человеческого развития регионов. ИЧР является средним геометрическим этих трёх индексов:

$$(HDI) = \sqrt[3]{LEI * EI * II} \quad (HDI) = \sqrt[3]{LEI * EI * II} \quad (2)$$

Для перевода любого показателя x в индекс, значение которого заключено между 0 и 1 (это позволит складывать различные показатели), используется следующая формула (3):

$$x(\text{индекс}) = \frac{x - \min(x)}{\max(x) - \min(x)} \quad (3)$$

где $\min(x)$ и $\max(x)$ являются минимальным и максимальным значениями показателя x среди всех исследуемых стран.

Индекс формирования человеческого потенциала (ИЧР) определённой страны зависит от трёх следующих показателей:

1. Индекс ожидаемой продолжительности жизни:

$$(LEI) = \frac{LE - 20}{85 - 20}$$

2. Индекс образования:

$$(EI) = \frac{MYSI + EYSI}{2} \quad (EI) = \frac{MYSI + EYSI}{2}$$

3. Индекс средней продолжительности обучения:

$$(MYSI) = \frac{MYS}{15} \quad (MYSI) = \frac{MYS}{15}$$

4. Индекс ожидаемой продолжительности обучения:

$$(EYSI) = \frac{EYS}{18}$$

5. Индекс дохода:

$$(II) = \frac{\ln(\text{GNIPc}) - \ln(100)}{\ln(75000) - \ln(100)} \quad (II) = \frac{\ln(\text{GNIPc}) - \ln(100)}{\ln(75000) - \ln(100)}$$

где LE – ожидаемая продолжительность жизни;

MYS – средняя продолжительность обучения населения в годах;

EYS – ожидаемая продолжительность обучения населения, ещё получающего образование, в годах;

GNIPc – ВНД на душу населения по ППС в долларах США [56, с. 116].

Индекс ожидаемой продолжительности жизни (LEI) в регионах рассчитывается на основе статистических данных (таблица 12).

Индекс образования (EI) рассчитываем на основе данных докладов ИЧР ООН по образованию в Казахстане, который за период с 2010 по 2015 годы возрос с 0,7628 до 0,8067 (таблица 13).

Таблица 12 - Ожидаемая продолжительность жизни (LEI) в областях Казахстана

Период	2010 год		2011 год		2012 год		2013 год		2014 год		2015 год	
	LE	LEI	LE	LEI	LE	LEI	LE	LEI	LE	LEI	LE	LEI
РК	68,5	0,7462	69	0,7538	69,6	0,7631	70,9	0,7831	71,5	0,7923	72	0,8000
Акмолинская	66,5	0,7154	66,6	0,7169	67,5	0,7308	68,8	0,7508	69,7	0,7646	70,6	0,7785
Актюбинская	69,3	0,7585	70,2	0,7723	70,3	0,7738	71,7	0,7954	71,9	0,7985	72,4	0,8062
Алматинская	69	0,7538	69,6	0,7631	69,9	0,7677	71	0,7846	72,2	0,8031	71,8	0,7969
Атырауская	68,5	0,7462	69,5	0,7615	69,6	0,7631	70,1	0,7708	71,6	0,7938	72,5	0,8077
ЗКО	68,6	0,7477	69	0,7538	69,6	0,7631	70,4	0,7754	71,2	0,7877	71,7	0,7954
Жамбылская	68,1	0,7400	69,2	0,7569	69,5	0,7615	70,3	0,7738	71,1	0,7862	71,9	0,7985
Карагандинская	66,5	0,7154	67,2	0,7262	67,5	0,7308	69	0,7538	70,1	0,7708	70,9	0,7831
Костанайская	67,8	0,7354	67,5	0,7308	68,5	0,7462	69,6	0,7631	70,4	0,7754	70,7	0,7800
Кызылординская	68,5	0,7462	68,9	0,7523	69,5	0,7615	70,6	0,7785	70,8	0,7815	71,9	0,7985
Мангистауская	69,8	0,7662	70,4	0,7754	71,6	0,7938	72,3	0,8046	72,3	0,8046	73,2	0,8185
ЮКО	69,6	0,7631	69,9	0,7677	70,6	0,7785	71,3	0,7892	71,5	0,7923	72,6	0,8092
Павлодарская	68,1	0,7400	68,4	0,7446	68,8	0,7508	70,3	0,7738	70,5	0,7769	71,5	0,7923
СКО	66,5	0,7154	66,6	0,7169	67,5	0,7308	68,6	0,7477	69,7	0,7646	70,5	0,7769
ВКО	67	0,7231	67,6	0,7323	68,6	0,7477	69,7	0,7646	70,6	0,7785	70,9	0,7831
Астана	73,3	0,8200	73,6	0,8246	73,7	0,8262	74,5	0,8385	74,7	0,8415	74,8	0,8431
Алматы	71	0,7846	71,7	0,7954	72,8	0,8123	73,6	0,8246	73,8	0,8277	75,3	0,8508
Примечание - Составлено и рассчитано по источнику [150]												

Таблица 13 – Индекс образования (EI)

Индекс образования (EI)	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
MYS (средняя продолжительность обучения)	10,3	10,4	10,4	10,4	11,4	11,7
EYS (ожидаемая продолжительность обучения)	15,1	15,1	15,3	15,0	15,0	15,0
EI	0,7628	0,7661	0,7717	0,7633	0,7967	0,8067
Примечание - Составлено и рассчитано по источникам [57, с. 27; 151, с. 144; 152, с. 128; 153, с. 145; 154, с. 161; 155, с. 208]						

Показателем GNpc (валового национального дохода на душу населения по ППС в долл. США) при расчете индекса дохода может стать ВРП на душу населения по ППС в долл. США, который практикуется при расчетах регионального ИЧР отдельными российскими авторами [156, с. 170]. Стоит отметить, что погрешность расчетов республиканского ИЧР в зависимости от лет составляет от 0,0197 до 0,0546.

Также следует добавить, что в отечественной статистике валовой региональный доход не рассматривается и поэтому считаем целесообразным использовать ВРП на душу населения по ППС в долл. США.

В целом, для сравнительного анализа и аналитических целей отмеченная погрешность незначительна, она позволяет сохранить общую логику полученных результатов. На основе коэффициента покупательской способности (таблица 14) и данных статистики о ВРП на душу населения в областях (таблица 15) и рассчитан индекс дохода (таблица 16).

Таблица 14 - Коэффициент по ППС

Период	Тенге за 1 долл.
2010	67,944
2011	80,171
2012	82,331
2013	88,719
2014	92,1
2015	92,781
Примечание - Составлено по источнику [157]	

Таблица 15 – ВРП на душу населения и ВРП по ППС в долл.

Регионы	2010 год		2011 год		2012 год		2013 год		2014 год		2015 год	
	ВРП, тыс. тг	ППС в долл.	ВРП, тыс. тг	ППС в долл.	ВРП, тыс. тг	ППС в долл.	ВРП, тыс. тг	ППС в долл.	ВРП, тыс. тг	ППС в долл.	ВРП, тыс. тг	ППС в долл.
РК	1 336,5	19 671	1 705,8	21 277	1 847,1	22 435	2 113,2	23 819	2 294,8	24 916	2 330,4	25 117
Акмолинская	798,1	11 746	1 099,0	13 708	1 092,8	13 273	1 301,7	14 672	1 427,9	15 504	1 513,9	16 317
Актюбинская	1 523,1	22 417	1 998,2	24 924	2 220,7	26 973	2 298,1	25 903	2 361,4	25 640	2 135,0	23 011
Алматинская	537,9	7 917	654,0	8 158	751,0	9 122	886,2	9 989	1 002,1	10 881	1 021,3	11 008
Атырауская	5 401,0	79 492	7 054,0	87 987	6 580,7	79 930	7 083,0	79 836	7 553,3	82 012	7 171,2	77 292
ЗКО	1 730,4	25 468	2 225,4	27 758	2 865,9	34 809	2 868,1	32 328	3 170,4	34 423	2 699,6	29 096
Жамбылская	429,0	6 314	602,8	7 519	715,4	8 689	813,9	9 174	897,4	9 744	918,3	9 898
Карагандинская	1 387,7	20 424	1 762,1	21 979	1 798,5	21 845	1 919,1	21 631	2 110,6	22 916	2 248,9	24 239
Костанайская	970,8	14 288	1 288,2	16 068	1 308,0	15 887	1 531,5	17 262	1 583,1	17 189	1 561,7	16 832
Кызылординская	1 236,5	18 199	1 611,9	20 106	1 764,4	21 431	1 983,0	22 351	1 848,9	20 075	1 534,3	16 537
Мангистауская	2 890,4	42 541	3 491,7	43 553	3 169,8	38 501	3 592,7	40 495	4 049,6	43 970	3 443,0	37 109
ЮКО	474,6	6 985	583,0	7 272	705,1	8 564	791,3	8 919	868,9	9 434	891,1	9 604
Павлодарская	1 384,6	20 379	2 036,7	25 404	2 032,8	24 691	2 341,3	26 390	2 315,8	25 144	2 293,1	24 715
СКО	790,1	11 629	1 136,7	14 178	1 168,6	14 194	1 298,2	14 633	1 386,6	15 055	1 467,2	15 814
ВКО	889,8	13 096	1 160,9	14 480	1 299,1	15 779	1 480,1	16 683	1 636,7	17 771	1 656,2	17 851
г. Астана	2 635,7	38 792	2 980,3	37 174	3 479,6	42 264	4 374,3	49 305	4 821,6	52 352	5 574,8	60 086
г. Алматы	2 797,3	41 171	3 394,8	42 344	3 908,0	47 467	4 779,1	53 868	5 021,0	54 517	5 439,6	58 628
Примечание – Составлено и рассчитано по источнику [157, 158]												

Таблица 16 - Индекс дохода (II)

Индекс дохода (II)	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год
РК	0,7978	0,8097	0,8177	0,8267	0,8335	0,8348
Акмолинская	0,7200	0,7433	0,7384	0,7535	0,7619	0,7696
Актюбинская	0,8176	0,8336	0,8455	0,8394	0,8379	0,8215
Алматинская	0,6604	0,6649	0,6818	0,6955	0,7084	0,7101
Атырауская	1,0088	1,0241	1,0096	1,0094	1,0135	1,0045
ЗКО	0,8369	0,8499	0,8840	0,8729	0,8824	0,8570
Жамбылская	0,6262	0,6526	0,6744	0,6826	0,6917	0,6941
Карагандинская	0,8035	0,8146	0,8137	0,8122	0,8209	0,8294
Костанайская	0,7495	0,7673	0,7656	0,7781	0,7775	0,7743
Кызылординская	0,7861	0,8011	0,8108	0,8171	0,8009	0,7716
Мангистауская	0,9143	0,9179	0,8993	0,9069	0,9193	0,8937
ЮКО	0,6414	0,6475	0,6722	0,6784	0,6868	0,6895
Павлодарская	0,8032	0,8365	0,8322	0,8422	0,8349	0,8323
СКО	0,7184	0,7484	0,7485	0,7531	0,7574	0,7649
ВКО	0,7364	0,7516	0,7645	0,7729	0,7825	0,7832
г. Астана	0,9004	0,8940	0,9134	0,9366	0,9457	0,9665
г. Алматы	0,9094	0,9136	0,9309	0,9500	0,9518	0,9628
Примечание – Составлено и рассчитано автором						

Итоговый Индекс человеческого развития регионов и ранжирование представлены в таблице 17.

Таблица 17 - Индекс человеческого развития и ранжирование регионов РК

ИЧР (HDI)	2010 год		2011 год		2012 год		2013 год		2014 год		2015 год	
Рейтинг РК по данным ООН	0,714		0,745		0,754		0,757		0,788		0,794	
Расчеты автора	0,7686		0,7762		0,7838		0,7906		0,8073		0,8137	
Погрешность	0,0546		0,0312		0,0298		0,0336		0,0193		0,0197	
ИЧР	Индекс / место в рейтинге											
Акмолинская	0,7324	12	0,7418	13	0,7467	13	0,7559	12	0,7742	12	0,7848	12
Актюбинская	0,7791	6	0,7901	5	0,7963	6	0,7988	6	0,8108	6	0,8114	6
Алматинская	0,7241	14	0,7298	14	0,7392	14	0,7468	14	0,7681	14	0,7700	14
Атырауская	0,8311	1	0,8423	1	0,8408	1	0,8406	3	0,8622	1	0,8682	3
ЗКО	0,7815	5	0,7888	6	0,8044	5	0,8024	5	0,8212	5	0,8192	5
Жамбылская	0,7070	16	0,7233	16	0,7345	16	0,7388	16	0,7567	16	0,7646	16
Карагандинская	0,7597	9	0,7681	9	0,7713	9	0,7760	9	0,7958	8	0,8062	8
Костанайская	0,7492	10	0,7545	10	0,7611	11	0,7681	10	0,7831	11	0,7869	11
Кызылординская	0,7648	8	0,7729	8	0,7810	8	0,7860	8	0,7930	9	0,7921	9
Мангистауская	0,8115	4	0,8170	4	0,8198	4	0,8228	4	0,8384	4	0,8387	4
ЮКО	0,7201	15	0,7248	15	0,7391	15	0,7421	15	0,7568	15	0,7664	15
Павлодарская	0,7682	7	0,7814	7	0,7841	7	0,7924	7	0,8025	7	0,8103	7
СКО	0,7319	13	0,7435	12	0,7501	12	0,7547	13	0,7727	13	0,7826	13
ВКО	0,7406	11	0,7499	11	0,7612	10	0,7670	11	0,7858	10	0,7909	10
г. Астана	0,8258	2	0,8266	2	0,8350	3	0,8432	1	0,8591	2	0,8695	2
г. Алматы	0,8165	3	0,8227	3	0,8356	2	0,8425	2	0,8562	3	0,8710	1
Примечание – Составлено и рассчитано автором												

Для примера рассчитаем ИЧР Карагандинской области за 2015 год.

По Карагандинской области:

1. LEI ожидаемая продолжительность жизни = $70,9 - 20/85 - 20 = 0,7831$.
2. MYSI индекс средней продолжительности обучения = $11,7/15 = 0,78$.
3. EYSY индекс ожидаемой продолжительности обучения = $15/18 = 0,833333$.
4. EI индекс образования = $0,78 + 0,833333/2 = 0,8067$.
5. ВРП на душу населения по ППС в долл. = $2\,248\,900/92,781 = 24\,238,8$.
6. Индекс дохода (I) = $\ln(24\,238,8) - \ln(100)/\ln(75\,000) - \ln(100) = 0,8294$.
7. HDI (ИЧР Карагандинской области) = $\sqrt[3]{0,7831 + 0,8067 + 0,8294} = 0,8062$.

По Акмолинской области:

1. LEI ожидаемая продолжительность жизни = $70,6 - 20/85 - 20 = 0,7785$.
2. MYSI индекс средней продолжительности обучения = $11,7/15 = 0,78$.
3. EYSY индекс ожидаемой продолжительности обучения = $15/18 = 0,833333$.
4. EI индекс образования = $0,78 + 0,833333/2 = 0,8067$.
5. ВРП на душу населения по ППС в долл. = $1\,513,9/92,781 = 16\,317$.
6. Индекс дохода (I) = $\ln(16\,317) - \ln(100)/\ln(75\,000) - \ln(100) = 0,7696$.
7. HDI (ИЧР Карагандинской области) = $\sqrt[3]{0,7785 + 0,8067 + 0,7696} = 0,7848$.

Представленные данные позволяют сделать два вывода. Во-первых, расчеты демонстрируют незначительное изменение двух областей в рейтинге ИЧР, а во-вторых, существует зависимость от показателей ВРП, которое связано с показателем ВВП. Мы согласны с мнением Президента РК о том, что ВВП (в нашем случае ВРП) не полностью показывает социально-экономическое развитие.

Поэтому в целях оценки двух областей нами были проанализированы ключевые рейтинги, отражающие источники развития человеческого капитала (таблица 18). Согласно данному обзору, качественная характеристика по рейтингам выглядит следующим образом сравнение по годам осуществляется по наличию рейтинговой информации:

- оценка индустриально-инновационного развития регионов (рост в Карагандинской области, а в Акмолинской снижение)
- рейтинг эффективности деятельности региональных образовательных систем (рост в двух областях);
- рейтинг здравоохранения регионов (рост в Акмолинской области, снижение в Карагандинской области);
- деловой климат (снижение в Акмолинской, рост в Карагандинской области);
- рейтинг конкурентоспособности регионов (рост в двух областях);
- ИЧР (устойчивость в двух областях).

В рамках исследования конкурентоспособности человеческого капитала на региональном уровне нами проводился экспертный опрос в Карагандинской и Акмолинской областях.

Таблица 18 - Данные ранжирования Акмолинской и Карагандинской области в рейтингах

Рейтинг	Область	2009 год	2010 год	2011 год	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	Характеристика
Оценка индустриально-инновационного развития регионов	Акмолин.	-	-	-	-	-	3	8	7	Снижение
	Караганд.	-	-	-	-	-	16	3	4	Рост
Рейтинг эффективности деятельности региональных образовательных систем	Акмолин.	-	-	-	-	11	7	9	-	Рост
	Караганд.	-	-	-	-	10	14	3	-	Рост
Рейтинг здравоохранения регионов	Акмолин.	-	-	-	11	15	11	13	4	Рост
	Караганд.	-	-	-	10	14	7	14	8	Снижение
Деловой климат	Акмолин.	-	-	-	-	-	8	14	12	Снижение
	Караганд.	-	-	-	-	-	11	5	6	Рост
Рейтинг конкурентоспособности регионов	Акмолин.	7	-	-	-	-	6	-	-	Рост
	Караганд.	6	-	-	-	-	3	-	-	Рост
ИЧР	Акмолин.	-	12	13	13	12	12	12	-	Устойчивость
	Караганд.	-	9	9	9	9	8	8	-	Устойчивость

Примечание – Составлено по источнику [47, с. 230; 63, с. 9, с. 12, с. 13; 103, с. 398; 109-111; 116, с. 4; 119-123]

Целью экспертного социологического исследования является оценка человеческого капитала на региональном уровне.

Гипотеза исследования обусловлена комплексным влиянием факторов на развитие человеческого капитала, которые в конечном итоге воздействуют на конкурентоспособность региона.

Задачи экспертного социологического исследования:

– определение отношения к политике развития человеческого капитала с учетом Послания Главы от 31 января 2017 года;

- оценка конкурентоспособности региона в современных условиях, ключевых сфер человеческого капитала (образование, здравоохранение, культура, ИКТ и т.д.);
- изучение степени влияния факторов на конкурентоспособность региона;
- оценка социально-экономических аспектов, препятствующих развитию регионального человеческого капитала и влияющие в конечном итоге на конкурентоспособность;
- изучение миграционных тенденций региона и воздействующих факторов;
- выявление значимых региональных проектов в сфере человеческого капитала;
- рассмотрение проблематики учета региональных особенностей при разработке программ, касающихся развития человеческого капитала;
- рекомендации по реализации тезисов Послания Главы государства по направлению «Человеческий капитал».

Участники экспертного опроса – управленцы – представители исследуемых сфер в области человеческого капитала, в частности, депутаты маслихатов, начальники управлений образования, здравоохранения, экономики, а также государственные служащие среднего звена, представители НПО, бизнес-сообщества, лидеры молодежных организаций. В исследовании участвовало 30 экспертов (по 15 экспертов из Акмолинской и Карагандинской областей, поскольку социологами практикуются такое количество экспертов [159, с. 491]), имеющие достаточный опыт как критериев отбора для участия в данном опросе. Была разработана анкета для экспертов (Приложение В).

В целом, эксперты (80% ответов респондентов Карагандинской области и 66,7% Акмолинской области) отмечают правильность шагов по развитию человеческого капитала в рамках вхождения в 30-ку конкурентоспособных стран мира и в свете Послания 2017 года.

Вызывает интерес оценка об индустриально-аграрной направленности экономики Карагандинской области (66,7% ответов). При этом, об индустриальном характере экономики констатируется в 26,7% ответах, другое 6,6%. Это, на наш взгляд, отражает смещение акцентов в сторону аграрной сферы, которое в средне- и долгосрочной перспективе будет оказывать влияние на развитие человеческого капитала. Ответы Акмолинской области: 53,3% - аграрное направление и 46,7% - индустриально-аграрное.

На вопрос о степени влияния факторов конкурентоспособности по пятибалльной шкале (данный вопрос был составлен на основе разработок Института экономических исследований) экспертами оценивались 10 факторов. Наибольшее значение в Карагандинской области получили такие факторы как «бизнес и инновации» - 4,06; интернет и мобильная связь – 4,06; профессиональное и высшее образование 3,93; эффективность работы МИО – 3,84 балла (рисунк 15).



Рисунок 15 - Степень влияния факторов конкурентоспособности в Карагандинской области

Примечание - По пятибалльной шкале: 1 – в меньшей степени; 5 – в большей степени

В Акмолинской области наиболее большее значение получили такие факторы как «бизнес и инновации» - 3,6; интернет и мобильная связь – 3,2; эффективность работы МИО – 3,2 балла; здравоохранение, начальное и среднее образование, а также социальная ответственность и защищенность бизнеса – по 3, 13 балов (рисунок 16).

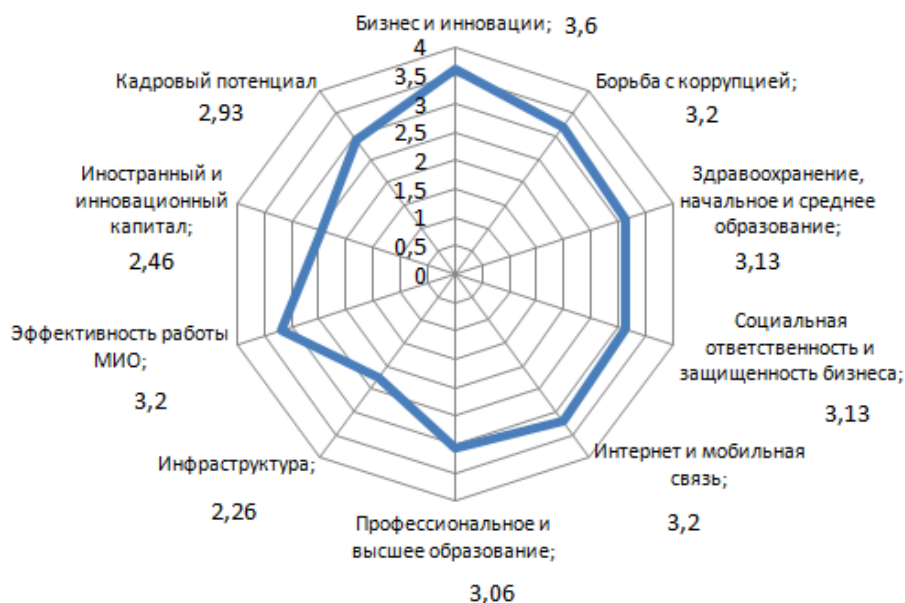


Рисунок 16 - Степень влияния факторов конкурентоспособности в Акмолинской области

Примечание – По пятибалльной шкале: 1 – в меньшей степени; 5 – в большей степени

Таким образом, в тройке находится фактор как эффективность работы МИО.

Между тем, экспертами оценивались комплексные социально-экономические аспекты (нами был разработан 31 фактор на основе изучения литературы, средств массовой информации и т.д.), препятствующие развитию регионального человеческого капитала и влияющие в конечном итоге на конкурентоспособность (при этом оценивались данные факторы по пятибалльной шкале, 1 – в меньшей степени или минимальное значение, а 5 – в большей степени или максимальное значение). Стоит отметить, что наиболее существенными для Карагандинской области стали такие аспекты, как отток квалифицированных кадров, недостаток квалифицированных кадров в системе образования, здравоохранения и привлекательность других городов Казахстана для обучения и проживания. В свою очередь в Акмолинской области актуальны такие вопросы, как низкая оплата труда, особенно в сельской местности; большое количество отдаленных районов из-за географического положения области (низкий уровень компактности территории), что снижает возможности для развития человеческого капитала; региональная специализация региона и экономические риски в связи с этим, а также отток квалифицированных кадров (таблица 19).

Таблица 19 – Негативные факторы, воздействующие на развитие человеческого капитала

Наименование фактора	Карагандинская область	Акмолинская область
	баллы	баллы
1	2	3
Отток квалифицированных кадров	4,2	3,61
Привлекательность других городов Казахстана для обучения и проживания (гг. Астана, Алматы и др.)	3,8	3,58
Региональная специализация региона и экономические риски в связи с этим	3,46	3,69
Недостаток квалифицированных кадров в системе образования, здравоохранения	3,86	3,08
Большое количество отдаленных районов из-за географического положения области (низкий уровень компактности территории), что снижает возможности для развития человеческого капитала	3,6	3,69
Низкая оплата труда, особенно в сельской местности	3,6	3,92
Незаинтересованность бизнес-среды в дополнительных расходах на повышение квалификации работников и т.д.	3,73	3,42
Привлекательность стран ближнего и дальнего зарубежья для обучения и проживания	3,73	3,28
Экология, невозможность проживания в загрязненной среде	3,6	2,41
Недостаточный уровень инвестиций в производственный сектор экономики	3,26	3,5
Низкий уровень финансирования науки	3,26	3,28
Нехватка объектов культуры, особенно на селе	3,42	3,15
Низкая мотивация населения к трудовой деятельности (менталитет)	3,4	3,08
Слабый уровень культуры населения области	3	3,15

Продолжение таблицы 19

1	2	3
Недостаточность контроля со стороны государственных органов по реализации государственных программ	3,33	2,58
Отсутствие системы управления человеческого капитала на республиканском и региональном уровнях	3,33	2,42
Недостаток центров компетенций и знаний	3,33	2,84
Низкий уровень доверия к государству (проведение трех девальваций, непопулярность инициатив, громкие коррупционные скандалы и т.д.).	3,33	3,07
Низкое качество реализуемых государственных программ в регионе	2,73	2,75
Отсутствие водоснабжения, низкое качество воды	2,26	2,71
Зависимость от стоимости на экспортируемые товары области	3,14	2,41
Отсутствие дорожного полотна, связи	3	2,69
Отсутствие информационно-разъяснительной работы по нахождению работы, повышению квалификации, переобучению и иных аспектов со стороны местных исполнительных органов	2,8	2,69
Невозможность устроиться на работу вследствие кумовства	2,46	2,66
Произвол государственных и правоохранительных органов	3	2,45
Нехватка объектов образования, здравоохранения	2,8	2,58
Низкая эффективность государственного местного управления	2,46	2,5
Низкий уровень разработки государственных программ со стороны республиканских органов власти	2,73	2,46
Коррупция на всех звеньях государственного управления в области	2,66	2,27
Рост преступности и правонарушений	2,46	2,3
Наркомания, алкоголизм населения	2,42	2,07

По наблюдениям экспертов, в большей степени население из районов Карагандинской области мигрирует в областной центр (46,7%) и в Астану (46,7%), в Российскую Федерацию и страны СНГ (40%), дальнейшее зарубежье – 20% и 13,3% затруднились ответить. В Акмолинской области наиболее привлекательным становится выезд в Астану (80%), в областной центр (46,7%), в Российскую Федерацию и страны СНГ (40%).

Причинами миграции по оценкам карагандинских экспертов стали такие аспекты, как отсутствие возможности для самореализации и продвижения/роста на работе - 40%; отсутствие перспектив для будущего детей - 40%; отсутствие работы в районе/центре - 33,3%; низкая заработная плата в районе/центре - 33,3%; затруднились ответить - 13,3%; нет качественной воды, плохая экология, удобств и т.д. - 6,7% и воссоединение с семьей - 6,7%. Акмолинские эксперты в условиях области выделяют такие проблемы как отсутствие перспективы для будущего детей - 71,4%; низкая заработная плата в районе/центре - 64,3%; отсутствие работы в районе/центре - 21,4% (в целом респондентам предлагалось 2 варианта ответа).

Вопросы миграции населения, как с городов, так и с сельской местности в Карагандинской области находятся на повестке дня руководства регионов. Учитывая, что данный аспект носит двоякий характер, в силу того, что это один из показателей составляющих человеческого капитала, характеризующий высокую мобильность населения, следует принимать меры для удержания талантливых людей, а также осуществления преемственности опыта и навыков.

Решением проблемы убытия кадров, в том числе высококвалифицированных, по оценкам карагандинских экспертов, должно стать внедрение специальной системы надбавок - 80%, обеспечение конкурентоспособной оплаты труда - 73,3%, улучшение социально-психологического климата в коллективах - 13,3%, учитывать международный опыт - 13,3%. Акмолинские эксперты согласны с необходимостью обеспечения конкурентоспособной оплаты труда - 73,3%; внедрить специальную систему надбавок для работников высококвалифицированного труда для их удержания - 66,7%; учитывать международный опыт - 13,3%.

Из этого следует сделать вывод о том, что необходимо в первую очередь решить вопросы с оплатой труда, материальных стимулов и т.д. (респондентам предлагалось несколько вариантов ответов).

Между тем, высокую заработную плату в Карагандинской области получают банкиры, работники финансовых организаций - 73,3%, предприниматели - 46,7%, инженеры и строители - 20%, затрудняюсь ответить - 20%, работники социального блока - 6,7%, работники производства - 6,7%. В Акмолинской области также более высокую оплату труда получают банкиры, работники финансовых организаций - 85,7%, предприниматели - 50%, 7,1% государственные и гражданские служащие и 7,1% затруднились ответить (респондентам предлагалось 2 варианта ответа). Таким образом, работники, ответственные за сферы развития человеческого потенциала (преподаватели, медики, социальные работники) получают низкую оплату труда. Поэтому необходимы определенные шаги со стороны государства к решению данной проблемы.

На вопрос: как бы Вы охарактеризовали наемных работников в регионе, карагандинские эксперты отметили, что рынок труда представлен как высококвалифицированными, так и низкоквалифицированными работниками - 80% ответов, преобладают работники низкоквалифицированного труда - 13,3%, затруднились ответить - 13,3 и только 6,7% ответов констатировало преобладание работников высококвалифицированного труда, инженеров и т.д. Акмолинские эксперты констатировали, что рынок труда представлен как высококвалифицированными, так и низкоквалифицированными работниками - 60% ответов; преобладают работники низкоквалифицированного труда - 26,7 и 13,3% ответов отметили, что имеются характеристики преобладания работников высококвалифицированного труда и инженеров (респондентам предлагалось 2 варианта ответа). Таким образом, это говорит о необходимости развития доли высококвалифицированного труда не только в двух областях, но и по всей стране.

Не менее важный аспект связан с широким охватом программами переобучения безработных и самозанятых, посредством которого будет решена проблема занятости в регионах. 60% ответов карагандинских экспертов констатировало, что скорее да, чем нет; 13,3% ответило утвердительно; 20% скорее нет, чем да; 0,7% ответило, что нет. В Акмолинской области 53,3% признало, что скорее да, чем нет; 20% скорее нет, чем да; 20% нет и только 7% да. В этой связи следует отметить определенный

скептицизм к программам переобучения. Поэтому предполагается, что данное направление будет результативным, особенно в Акмолинской области.

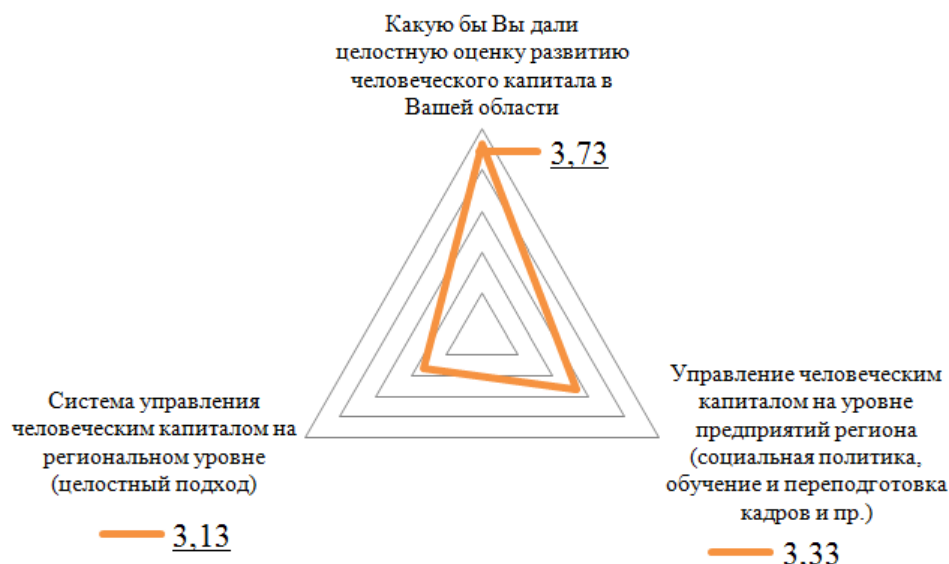
Вместе с тем, эксперты Карагандинской области в целом согласны с тем, что получение образования, расширение знаний и навыков позволит повышению по службе и заработной платы (60 да, 40% нет). В Акмолинской области 42,9% ответов признало, что да, 35,7% скорее да, чем нет; и 21,4% скорее нет, чем да.

Отмеченные ответы, в частности, 40% ответов карагандинских экспертов, а также 35,7% и 21,4% акмолинских экспертов демонстрирует определенную степень сомнения, связанную, вероятно, с существующими негативными практиками на рынке труда (прием на работу не по знаниям и опыту, а по знакомству, родственным причинам и т.д.).

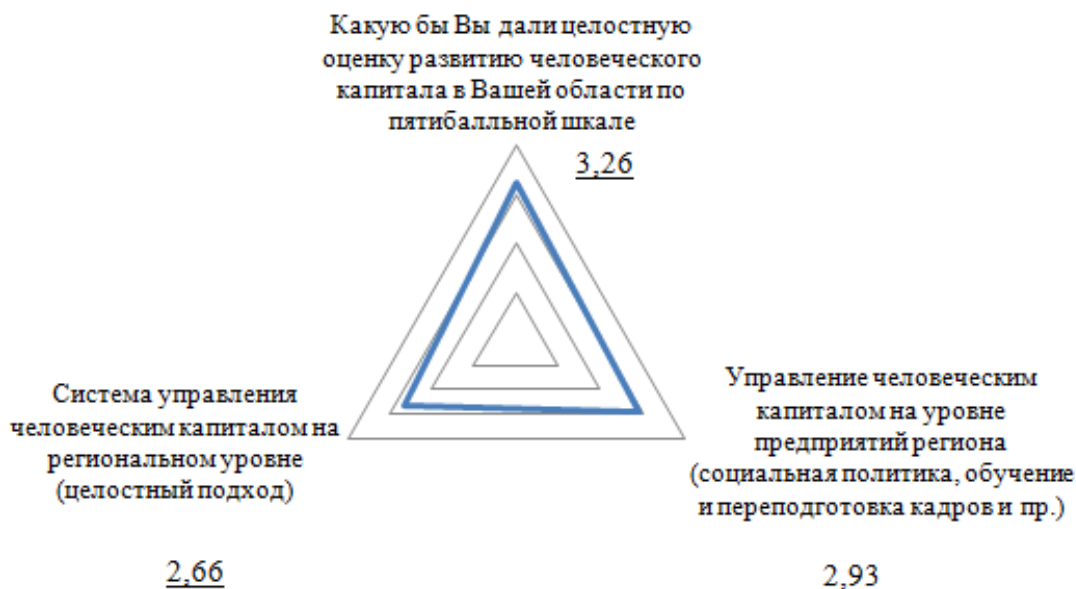
Кроме того, экспертами была оценена деятельность государственных органов управления, в частности, учитываются ли в разрабатываемых государственных программах по развитию человеческого капитала региональные особенности. В целом, 53,3% ответов экспертов из Карагандинской области считает, что скорее да, чем нет; 33,3% констатировало да, нет – 6,7% и скорее нет, чем да - 6,7%. Интерес представляют полученные ответы в Акмолинской области: 40% ответов признает, что скорее да, чем нет; 20% скорее нет, чем да; 20% нет; 13,3% ответило утвердительно и 0,7% затруднились ответить. Из ответов экспертов двух областей следует сделать вывод о неявном существовании проблематики учета региональных особенностей при разработке государственных программ центральными исполнительными органами. Центральные органы косвенным образом могут учитывать региональные особенности одних регионов, но не рассматривать другие. При этом, как правило, на практике целевые показатели по достижению показателей госпрограмм разрабатываются на всю страну без учета различных особенностей, например, плотности населения. Вполне возможно, в будущем необходимо разрабатывать адаптированные государственные программы с учетом региональных особенностей социально-экономического развития (к примеру, отдельно для индустриальных или сельскохозяйственных регионов).

Между тем, экспертами оценивалось развитие человеческого капитала в области, управления человеческим капиталом на уровне предприятий региона (социальная политика, обучение и переподготовка кадров и пр.) и системы управления человеческим капиталом на региональном уровне (целостный подход). Как видно из рисунка 17, из пяти возможных баллов карагандинскими и акмолинскими экспертами потенциал развития человеческого капитала выше, чем аспекты управления на уровне предприятий, либо в рамках региона.

Из полученных данных следует сделать вывод о необходимости совершенствования системы управления человеческим капиталом на уровне предприятий, организаций и в целом, в масштабах региона.



а



б

а - на уровне предприятий и региона Карагандинской области; б - на уровне предприятий и региона Акмолинской области

Рисунок 17 – Взаимосвязь оценок развития человеческого капитала и управления человеческим капиталом

Как правило, вопросы управления человеческим капиталом сконцентрированы на центральном уровне. Однако для рассмотрения аспектов наличия проектного подхода в деятельности местных исполнительных органов был задан вопрос о значимых проектах (в настоящее время и прошлые годы) по развитию человеческого капитала на региональном уровне. В целом, судя по ответам, можно сделать вывод о низком уровне проектного подхода органов местной исполнительной власти. Тем не менее, выделялись отдельные проекты:

По Карагандинской области:

- социальное партнерство между образовательными организациями с крупными предприятиями области, улучшение мест проживания;
- дуальное обучение, обеспечивающее предприятия необходимыми специалистами, проведение конкурсов WorldSkills для повышения имиджа рабочих профессии;
- увеличение сети организаций образования и внешкольных организаций, развитие робототехники, создание общественных советов;
- молодежное движение «Жігер», развитие предпринимательской инициативы молодежи и разработка бизнес-проектов.

По Акмолинской области:

- строительство объектов инфраструктуры по развитию человеческого капитала (образование, здравоохранение);
- проекты обучения безработных и дальнейшего трудоустройства;
- внедрение в рамках Дорожной карты занятости элементов дуального обучения;
- мероприятия культурного характера (100-летие И. Есенберлина и М. Габдуллина).

Выводы по исследованию:

- эксперты оценивают инициативы в сфере развития человеческого капитала как правильные и необходимые;
- в числе основных факторов, способствующих росту конкурентных преимуществ человеческого капитала Карагандинской области, выделена эффективность работы местного исполнительного органа – 3,84 балла. Следовательно, степень эффективности работы МИО имеет важное значение для повышения конкурентоспособности человеческого капитала;
- происходит неявная тенденция смещения акцентов в сторону аграрной сферы в Карагандинской области;
- наиболее существенными для Карагандинской области стали такие негативные социально-экономические аспекты, как отток квалифицированных кадров, недостаток квалифицированных кадров в системе образования, здравоохранения, а также привлекательность других городов Казахстана для обучения и проживания (гг. Астана, Алматы и др.);
- оценка развития человеческого капитала Карагандинской области составляет 3,73 балла из 5-ти возможных, управление человеческим капиталом на уровне предприятий региона (социальная политика, обучение и переподготовка кадров и пр.) - 3,33 балла, а система управления человеческим капиталом на региональном уровне (целостный подход) составила 3,13 балла. Полученные данные демонстрируют необходимость совершенствования управления человеческим капиталом, которое, безусловно, позволит повысить уровень развития человеческого капитала региона;
- работники, ответственные за социальную сферу (преподаватели, медики, социальные работники), в связи с несоразмерной оплатой за их труд имеют низкую мотивацию для раскрытия человеческого потенциала и

возможного формирования человеческого капитала. Следовательно, необходимы определенные шаги со стороны государства к решению данной проблемы;

- актуальным становится вопрос, связанный с более эффективными мерами по программам переобучения безработного и самозанятого населения;

- по причинам отсутствия возможности для самореализации и продвижения/роста на работе, отсутствия перспектив для будущего детей, отсутствия работы, а также низкой заработной платы население из районов Карагандинской области мигрирует в областной центр, в Астану и в не меньшем количестве в Российскую Федерацию и страны СНГ. Решение обозначенных проблем требует соответствующих мер;

- с учетом того, что среди сфер, оказывающих наибольшее влияние на развитие конкурентных преимуществ населения, была указана область образования, необходимо усилить меры для развития образовательной сферы;

- несмотря на отдельные инициативы, направленные на развитие человеческого капитала, на местном уровне в Карагандинской области существует недостаточный уровень проектного подхода.

Кроме этого, в средне-долгосрочной перспективе в государственном управлении актуальны подходы учета региональных особенностей при разработке и дальнейшей реализации государственных программ, прямо или косвенно касающихся развития человеческого капитала. Поскольку степень развития регионов различна, необходимы адаптированные подходы по показателям с учетом индустриальной и аграрной специфики областей Казахстана, плотности населения и пр.

Анализ формирования человеческого капитала на региональном уровне и оценка человеческого капитала на примере Акмолинской и Карагандинской областей позволяют сделать выводы:

- на основе данных проведенного экспертного социологического исследования обоснована роль управления человеческим капиталом в рамках региона как фактора дальнейшего развития человеческого капитала. При этом, непосредственно человеческий капитал имеет более высокую оценку, нежели управление. Данный вывод косвенно подтверждается на примере выводов Национального доклада о развитии образования в 2015 году касательно необходимости совершенствования системы управления образованием на региональном уровне, использования бенчмаркнга и пр.;

- несмотря на определенные более благоприятные возможности для развития человеческого капитала в Карагандинской области (урбанизированное население, инфраструктура, промышленность, возможности получения образования, и т.д.) нежели в Акмолинской, существуют общие проблемы системного характера, связанные с качеством образования, здравоохранения, трудоустройства, низкой оплатой труда, улучшением системы управления. Вместе с тем, вызывает озабоченность наметившаяся тенденция снижения рентабельности промышленных предприятий в Акмолинской области и в последнее время в Карагандинской;

– конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной степени определяются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Именно люди с их образованием, квалификацией и опытом определяют границы и возможности технологической, экономической и социальной модернизации общества [160, с. 49]. В этой связи актуализированы вопросы поиска новых подходов и методов решения существующих проблем человеческого капитала на региональном уровне. Из таковых может стать развитие малого и среднего бизнеса, которое является ядром развития человеческого капитала.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ФОРМ И МЕТОДОВ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ РЕГИОНА

3.1 Разработка механизма управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала региона

В современных условиях Казахстана весьма актуален вопрос, связанный с разработкой механизма управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала на национальном и региональном уровнях. Применительно к выработке данного механизма в теории человеческого капитала существуют подходы в зависимости от текущей социально-экономической или политической ситуации, которые связаны с совершенствованием законодательно-правовых норм, либо формированием социально-экономических или организационных мер [161, с. 292].

Управленческий компонент, как фактор формирования конкурентоспособного человеческого капитала, региона включает:

– политику государства, направленную на содействие формированию и усилению источников конкурентоспособности в том или ином регионе;

– политику самих регионов по формированию условий, благоприятных для ведения бизнеса, то есть созданию рыночной среды. В первом случае источники конкурентоспособности региона обеспечиваются за счет более дешевых или более развитых факторов производства (труд и капитал). Во втором случае это, прежде всего институциональные условия, способствующие становлению в регионе конкурентных преимуществ [162, с. 138].

Таким образом, в условиях региона функционирующие институты (государственные или частные) способствуют усилению конкурентоспособности. Признавая институциональную роль для развития человеческого капитала, нами на основе анализа различных источников были рассмотрены нынешние особенности управления человеческим капиталом (механизмы) и новые подходы, необходимые для создания условий вхождения Казахстана в 30-ку конкурентоспособных стран мира. Выводы проведенного исследования мы систематизировали в таблицу 20.

Таблица 20 – Особенности существующих и новых механизмов управления человеческим капиталом региона

Существующие особенности управления человеческим капиталом региона	Особенности управления человеческим капиталом региона, способствующие повышению конкурентоспособности человеческого капитала
1	2
Высокая степень зависимости от субъекта управления (как правило, от личности акима)	Принципы управления с минимальным уровнем воздействия субъекта управления, но необходимым для принятия эффективных решений
Неясное, размытое представление о роли человеческого капитала для развития региона	Четкие приоритеты о человеческом капитале как ядре развития региональной экономики

Продолжение таблицы 20

1	2
Производственный подход к развитию региональной экономики	Приоритет человеческого капитала как фактора развития экономики, производства и инноваций
Рассогласованность звеньев управления в вопросах развития человеческого капитала на горизонтальном и вертикальном уровнях	Согласованность звеньев управления, способствующих устойчивому развитию человеческого капитала
Низкий уровень элементов прогнозирования рынка труда, факторов человеческого потенциала (образования, здравоохранения, культуры и пр.), а также последствий реализуемых инициатив	Прогнозирование - важнейший элемент регионального управления
Недостаточное внимание к изучению и применению лучших практик управления человеческим капиталом	Постоянное изучение мировых и отечественных практик управления человеческим капиталом
Низкая эффективность реализации государственных и региональных программ	Более эффективная реализация государственных программ при минимизации негативных факторов
Недостаточное использование на региональном уровне информационных систем, сервисов и программ по изучению и анализу развития человеческого капитала	Применение информационных систем для определения тенденций развития человеческого капитала в режиме реального времени с использованием элементов прогнозирования
Непоследовательность принимаемых решений в вопросах развития и управления человеческим капиталом	Гибкий подход в вопросах управления человеческим капиталом
Отсутствие экспериментального подхода при внедрении новых проектов, программ	Практическое внедрение инициатив с обязательным этапом апробации, экспериментов и пилотного периода
Упор на обучение традиционных для данного региона профессий с акцентом на отдельные категории граждан (только на молодежь)	Наличие различных по формату и целевой аудитории (не только молодежи) программ обучения для обучения на протяжении всей жизни, новым перспективными профессиям и т.д.
Слабый уровень использования проектного подхода региональными институтами (акиматами, центрами занятости, предприятиями, НПО)	Высокий уровень использования проектного подхода
Примечание - Составлено автором	

Трудно не согласиться с мнением отдельных руководителей областей о причинах массового оттока населения из региона вследствие низкой оплаты труда и недостатка рабочих мест. Механизмом решения ситуации в области видится прекращение выдачи льгот и субсидий нерадивым предприятиям, а также изъятие нерационально используемых земель [163].

Таким образом, для преодоления существующих проблем региона необходима более активная деятельность местных исполнительных органов власти.

Актуальность проблем управления формированием и развитием конкурентоспособного человеческого капитала обуславливает правомерность разработки новых путей и подходов, которые обеспечивали бы эффективное накопление, развитие и рост человеческого капитала. И механизм управления данным процессом подразумевает социально-экономический сдвиг и создание предпосылок для вхождения Казахстана в число 30-ти конкурентоспособных стран мира.

Процесс формирования и развития человеческого капитала, который был представлен в параграфе 2.1, реализуется при наличии действующей системы управления, которая поэтапно решала бы поставленные задачи в долгосрочном периоде. Механизм формирования конкурентоспособного человеческого капитала региона должен строиться на принципах и методах административного управления с использованием социально-экономических рычагов. Следовательно, этот процесс подразумевает совокупность управленческих механизмов всей институциональной структуры, а стейкхолдерами должны стать и исполнительные органы власти, и работодатели, и учреждения социальной инфраструктуры.

В качестве вариантов качественного изменения человеческого капитала отечественными исследователями предлагается формирование Национального совета по развитию человеческого капитала [164, с. 8] или создание государственной программы «Развитие человеческого капитала в РК на период до 2020 г.» [165, с. 314].

В рамках исследования проблематики разработки механизма управления человеческим капиталом проводилось глубинное интервью экспертов (выдержки из интервью представлены в Приложении Г). Логика исследования строилась по таким направлениям как проблемы в формировании конкурентоспособного человеческого капитала на республиканском и региональном уровнях, проблемы в управлении этим капиталом, а также пути и механизмы решения данных проблем.

Так, экспертом Калиевым Т. (руководитель НИЦ «Молодежь») акцентировалась проблематика некачественного образования, особенно после 12 летнего возраста. Поэтому это требует изменения подходов к системе образования и образовательного процесса. Вместе с тем, проблемой в управлении человеческим капиталом становится искажение статистических данных, что препятствует более эффективному государственному планированию. Из мер усиления управления человеческим капиталом эксперт предлагает использование элементов проектного подхода (точно).

Ошакбаев Р. (директор Центра прикладных исследований «Талап») считает, что явно прослеживается проблема отсутствия объективной рыночной конкуренции между людьми. Поэтому решением должно стать создание механизмов рыночной конкуренции. Эксперт считает нужным «меньше государства, в том числе в сфере образования. Высшее образование должно быть совершенно элитарным, там должен быть очень ограниченный процент людей, которые могут пройти туда. Должен быть гигантский порог не в части

платы, а в части тестов, экзаменов. Иначе это потеря времени. Туда должны пройти те, которые настолько устремлены».

Проблемы государственного управления (в том числе и человеческим капиталом со стороны государства) эксперт видит в «низкой заработной плате, отрицательной селекции во многих вещах, отсутствии обратной связи за результаты своей деятельности в государственной службе. Поэтому мы имеем не очень качественное государственное управление». Помимо этого, мерами по решению проблем управления человеческим капиталом, на взгляд Ошакбаева Р., должно стать повышение доходов местных бюджетов, создание государственного бенчмаркетинга по расходам на образование на республиканском и региональном уровне.

Сыздыкова Ш. (секретарь Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК) рассматривает проблему человеческого капитала во взаимной связи с ролью семьи, женщин, детей и подрастающего поколения, а также ценностей общества. Решением проблем человеческого капитала является ее формулирование на примере Послания Главы государства, а также модернизации общественного сознания. Из управленческих проблем, на взгляд эксперта, становится эффективность государственного управления, а решением управленческих проблем является реализация намеченных целей.

Баяхметов Е. (директор Акмолинской региональной палаты предпринимателей) видит проблему человеческого капитала регионов и республики в менталитете народа, в частности, в слабой мотивации населения северных областей. Исходя из существующей ситуации, выходом становится переезд трудовых ресурсов из трудноизбыточных регионов в области, в которых наметилась тенденция недостатка. Это, на взгляд эксперта, позволит изменить уровень мотивации жителей северных регионов, так как в сравнении с ними представители южных областей более конкурентоспособны. Также заострилась тематика необходимости разъяснения из-за отсутствия инициатив у населения (на примере начинающих предпринимателей) проблемы управления человеческим капиталом. Признавая важность реализуемых государственных программ, в том числе и поддержки бизнеса, эксперт акцентирует внимание на подрастающем поколении, поскольку «идеология никогда не должна сбрасываться со счетов, должна работать».

Щегорцова А. (директор РГУ «Служба Центральных Коммуникаций» МИК РК) полагает, что основной проблемой человеческого капитала является образование, поскольку существует низкий уровень компетенций. На это влияет теоретизированный характер программы обучения (на примере подготовки журналистских кадров), не позволяющий применять на практике знания. Особо эксперт отмечает разницу между городской и сельской молодежью, потому что у них совершенно разный доступ к образовательным ресурсам, особенно после школьного образования, когда теряем талантливые кадры из-за оттока за рубеж).

В числе возможностей для преодоления проблем человеческого капитала на примере образования экспертом предлагается внедрение долговременных

производственных практик со 2-го курса обучения (отработка прикладных навыков на производстве до 6 месяцев).

В сфере государственного управления препятствующими факторами для развития управления человеческим капиталом становятся аспекты невысокой заработной платы на госслужбе, препоны карьерного роста, снижение престижа и т.д. (таблица 21).

Таблица 21 – Систематизация экспертного исследования

Эксперт	Проблемы низкого уровня человеческого капитала	Пути и механизмы решения проблем низкого уровня человеческого капитала	Проблемы управления формированием человеческого капиталом	Пути и механизмы управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала
1	2	3	4	5
Калиев Т., директор НИЦ «Молодежь»	Качество образования, особенно после 12 летнего возраста	Необходимо изменять подходы к самому образованию и образовательному процессу	Искажение статистических данных, что мешает более эффективному планированию	Использование элементов проектного подхода
Баяхметов Е., директор Акмолинской региональной палаты предпринимателей «Атамекен»	Ментальность	Переезд трудовых ресурсов из трудноизбыточных регионов в области, в которых наметилась тенденция роста	Необходимость разъяснения возможностей для личностной реализации (из-за отсутствия инициатив у населения)	Проведение идеологической работы, в особенности среди молодежи
Ошакбаев Р., директор Центра прикладных исследований «Талап»	Отсутствие объективной рыночной конкуренции	Создание механизмов рыночной конкуренции между людьми.	Низкая заработная плата, отрицательная селекция во многих вещах, отсутствие обратной связи за результаты своей деятельности в госслужбе	Повышение доходов местных бюджетов, создание государственного бенчмаркетинга по расходам на образование на республиканском и региональном уровнях
Сыздыкова Ш., секретарь Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической	Проблема семьи, женщин и детей	Формулирование проблем на примере Послания Главы государства, модернизация общественного сознания	Эффективность государственного управления	Реализация намеченных целей

Продолжение таблицы 21

1	2	3	4	5
политике при Президенте РК				
Щегорцова А. директор РГУ «Служба Центральных Коммуникаций» МИК РК	Низкий уровень компетенций, теоретизированный характер программ обучения в вузах, разница между городской и сельской молодежью, потому что у них совершенно разный доступ к образовательным ресурсам	Внедрение долгосрочных производственных практик со 2 курса обучения (отработка прикладных навыков на производстве)	Невысокая заработная плата на госслужбе, препоны карьерного роста, снижение престижа и т.д.	Проведение информационно-разъяснительной работы
Примечание - Составлено автором				

Таким образом, на основе проведенного интервью экспертов следует сделать вывод о необходимости совершенствования существующих или дополнительных управленческих механизмов в рамках управления человеческим капиталом.

Признавая ценность инициатив научно-экспертного сообщества, мы считаем, что в целях выработки механизма управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала предлагается Концепция регионального управления человеческим капиталом (Приложение Д). Выбор формата концепции, на наш взгляд, обусловлен опытом Японии, принявшей концепцию «формирование человека», которая легла в основу дальнейшего экономического и социального развития на национальном и региональном уровне. В 1972 году государство и представители бизнеса приняли концепцию «Развитие человека в новом индустриальном обществе» [166, с. 98]. Кроме этого, следует учитывать структурные элементы концепции в соответствии с установленными правилами [167].

Таким образом, практические шаги со стороны государства отражаются в стратегических и программных документах и соответствующих организационных мероприятиях. Из основных документов выделяются такие как Стратегия развития «Казахстан – 2050», План Нации 100 шагов, Концепция вхождения Казахстана в 30-ку наиболее конкурентоспособных стран мира, а также ежегодные Послания Главы государства народу Казахстана, в том числе

и Послание от 31 января 2017 года, в котором человеческий капитал определен 4-м приоритетом модернизации республики.

Следовательно, лейтмотив инициирования Концепции регионального управления человеческим капиталом РК отражает логику достижения целей, задач стратегических и программных документов. С другой стороны, принятие Концепции усилит региональное измерение политики государства, поскольку ранее функционировало соответствующее министерство регионального развития в структуре государственного управления.

Немаловажный фактор связан с конкурентоспособностью Казахстана на мировой арене, в котором важное внимание придается развитию человеческого капитала. При этом вырабатываются различные подходы на институциональном, нормативно-правовом и программном уровне, о которых ранее было подробно рассмотрено в параграфе 1.3. Стоит лишь подчеркнуть, что в отдельных зарубежных странах в структуре национального богатства человеческий капитал занимает значительную долю и человек является основным ядром национальной экономики. Ключевой подход зарубежных государств заключается в инвестировании в человека, в его образование, здоровье, культуру, в поддержку инноваций и т.д.

В свою очередь на постсоветском пространстве пока не сформировались устойчивые предпосылки для качественной трансформации человеческого капитала. В Российской Федерации в Концепции долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020 года развитие человеческого потенциала связано с двумя подходами качественной трансформации. Первый подход отражает необходимость повышения конкурентоспособности кадрового потенциала и рабочей силы. Второй подход отражает качественное изменение социального дизайна жизни человека (модернизация здравоохранения, образования, социальной поддержки, культуры и т.д.). Кроме этого, подчеркивается важная роль институциональных изменений и системы управления для развития конкурентоспособного человеческого капитала.

С учетом внутренних и внешних аспектов следует определить проблематику и, соответственно, цели и задачи предлагаемой концепции.

Проблемы развития человеческого капитала связаны с существующими региональными диспропорциями и ростом миграции в города (статистические данные приводились в параграфе 2.1), либо в более благополучные регионы. Кроме этого, не решилась значимая проблема качества образования, здравоохранения. Ситуационный анализ связан с несколькими аспектами. В первую очередь, со стороны государственного управления на протяжении ряда лет признается важная роль человеческого капитала как фактора не только развития человеческого капитала, но и его конкурентоспособности.

Как известно, модернизация Казахстана связана с развитием новых технологий, использованием в производстве ноу-хау. С другой стороны, судя по отдельным публикациям в СМИ, экспертами выдвигаются предположения о значительном высвобождении человеческих ресурсов, которое негативно скажется на занятости населения. Ситуация показывает дилеммность, но в условиях глобальной конкурентоспособности предприятиям Казахстана

придется приобретать новые станки и производства. С учетом этого, видимо, придется переучивать отечественные кадры, как работать с новым видом оборудования, так и для участия в других видах занятости на протяжении всей жизни.

На основании данных аспектов требуется усиление мотивационного уровня общественного сознания к возникающим переменам в экономике. Потребуется широкая информационная работа с населением для развития мотивации поиска новой работы, получения новой специальности и профессии.

Таким образом, обозначенные проблемы, безусловно, требуют выстраивания новой конфигурации функционирования и деятельности местных государственных исполнительных органов. При этом следует учитывать необходимость постоянного и дополнительного инвестирования. Как правило, в условиях ограниченности ресурсов, существования бюджетных правил, воздействующих на гибкость принимаемых решений, это становится достаточно сложным.

Целеполагание концепции регионального управления человеческим капиталом должно учитывать существующие проблемы и задачи, способствующие решению.

На наш взгляд, цель и соответствующие задачи концептуального документа должны исходить из понимания личности и общества как фундамента экономического развития. При этом следует исходить из:

- важности перехода национальной экономики с сырьевой направленности к инновационной модели с сопутствующими элементами;
- изменения нормативно-правовой базы;
- улучшения уровня качества образования, здравоохранения, культуры;
- инвестирования в человека;
- обеспечения постоянной интеграции ключевых сфер социально-экономического развития, а также инвестирования;
- формирования мотивации среди населения к трудовой деятельности, особенно среди молодежи.

Концепция регионального управления человеческим капиталом должна основываться на выработанных подходах существующих стратегических и программных документов (Стратегии «Казахстан-2050», Концепции по вхождению Казахстана в число 30-ти самых развитых государств мира, программы развития регионов до 2020 года, Прогнозной схемы территориально-пространственного развития страны до 2020 года и т.д.).

В практическом плане следует учитывать не только системность, единство национального и регионального государственного управления (поскольку Казахстан унитарное государство), но и другие необходимые принципы.

Стоит добавить, что в последнее время в государственном управлении Республики Казахстан активно применяются элементы проектного подхода.

Нельзя не отметить и принципы, среди которых учет важности партнерства с предприятиями различных форм собственности, НПО,

профсоюзами и научно-экспертного сообщества; роль человеческого капитала в развитии экономики посредством формирования навыков, знаний человека, сохранения здоровья, культуры и т.д.

Между тем, при внедрении новых инициатив следует широко применять их апробирование, поскольку на этапе реализации в рамках государственных программ будут решены те или иные проблемы. В качестве примера следует привести проект «Бастау Бизнес», реализованный в пилотном режиме в 2016 году. А с 1 января 2017 года был принят в качестве инструмента обучения основам предпринимательства в республиканском масштабе после включения в программу развития продуктивной занятости и массового предпринимательства в декабре 2016 года [168].

Таким образом, с учетом вышеперечисленного складывается логика концепции регионального управления человеческим капиталом, элементы которой представлены в соответствии с рисунком 18.

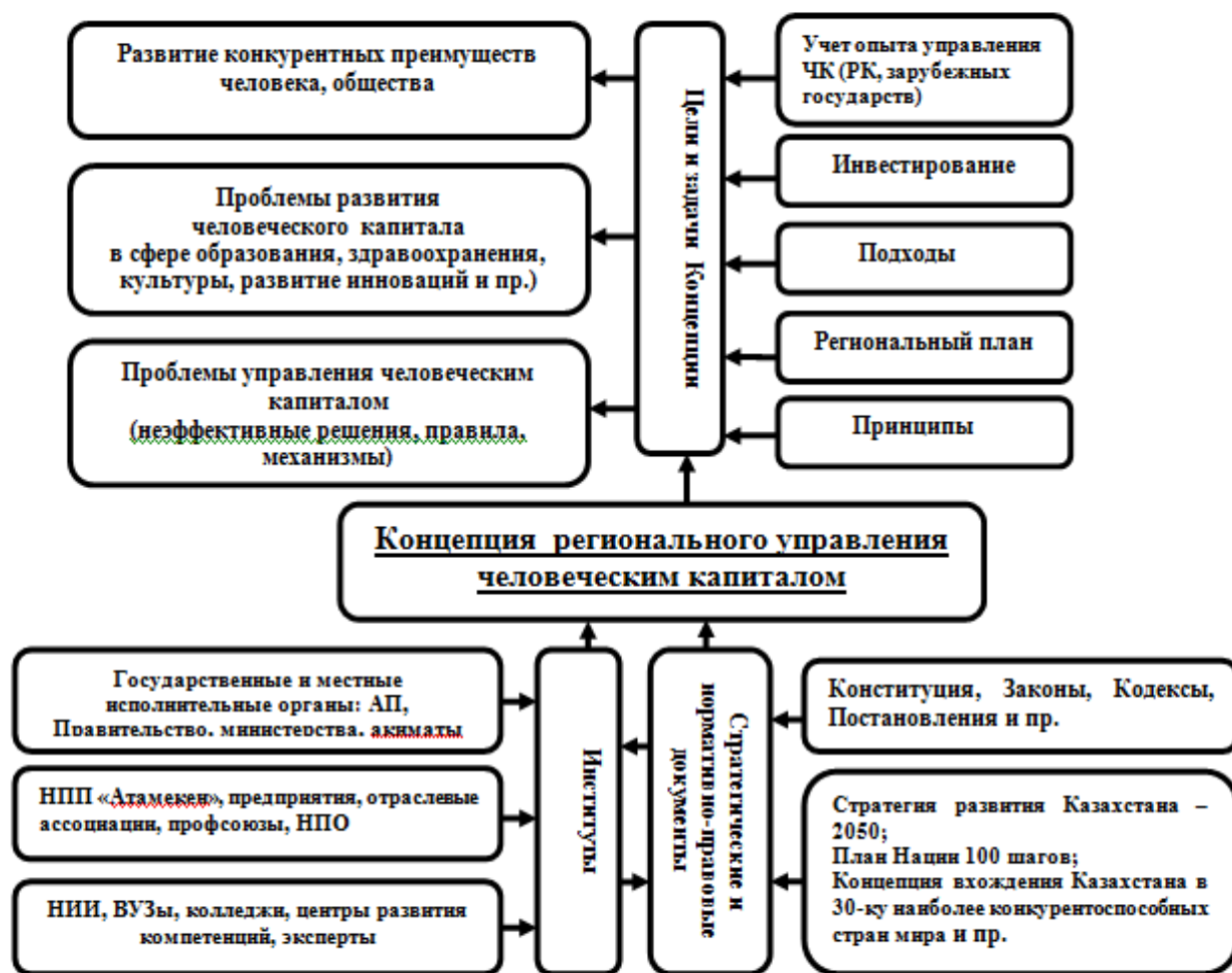


Рисунок 18 - Структурные компоненты концепции регионального управления человеческим капиталом Республики Казахстан

Примечание - Составлено автором

Период реализации концепции охватывает 5 лет, включающий 3 этапа (первый один год, второй и третий по 2 года). Ключевым механизмом реализации концепции является региональный план. Формирование данного плана должно учитывать социально-экономические особенности регионов, уровень развития экономик областей, рынка труда, определения точек роста, соответствующих ресурсов со стороны государства, бизнеса, общества.

В рамках концепции регионального управления человеческим капиталом предлагается внесение ряда новелл в отечественное законодательство (на первом этапе реализации концепции).

Поскольку в Законе Республики Казахстан от 23 января 2001 года №148-П «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан» не обозначена норма «конкурентоспособность человеческого капитала», то целесообразно внесение соответствующих поправок.

В целях закрепления элемента апробирования, следует внести поправки в Указ Президента Республики Казахстан от 4 марта 2010 года №931 «О некоторых вопросах дальнейшего функционирования Системы государственного планирования в Республике Казахстан» нормы о пилотном и экспериментальном периоде для внедрения новых идей в рамках реализации государственных программ (на основе опыта Финляндии).

Кроме этого, необходимо внесение поправок в нормативно-правовые акты, либо в правила по развитию механизма установления обязательств при предоставлении субсидий, кредитов от государства предприятиям с обязательным включением нормы об оплате труда работников (не должна быть низкой).

Потребуется расширение участия независимых организаций (НПО, научных, аналитических организаций и пр.) в мониторинге программ развития регионов. В частности, внесение данной нормы в п. 190 «Мониторинг программы развития области, города республиканского значения, столицы проводится уполномоченным органом по государственному планированию области, города республиканского значения, столицы путем формирования отчетов о реализации на основе информации о ходе реализации, представляемой государственными органами-соисполнителями, участвующими в реализации программы развития области, города республиканского значения, столицы» (Указ Президента Республики Казахстан от 4 марта 2010 года №931 «О некоторых вопросах дальнейшего функционирования Системы государственного планирования в Республике Казахстан»).

В целях оценивания деятельности местных государственных органов предлагается внесение нормы в Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года №148-П «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан» о ежегодной публикации национального доклада о развитии человеческого капитала в Казахстане. В данном документе будут систематизированы основные публикуемые рейтинги, касающиеся регионального развития, а также оценка в рамках индекса человеческого развития и иные методики. Кроме этого, будут отражаться основные инициативы на республиканском и региональном уровне, касающиеся

формирования конкурентоспособного человеческого капитала (опыт Российской Федерации).

Вместе с тем, на наш взгляд, необходима реализация ряда общественно значимых инициатив среди подрастающего поколения. Так, будет полезным проведение на постоянной основе республиканского движения «Навыки для всех» с вовлечением научно-экспертного сообщества, НПО, блогеров, учебных заведений и т.д.

Опыт управления человеческим капиталом в Казахстане, безусловно, присутствует. Это требует соответствующей систематизации опыта таких институтов, как Департамент по развитию человеческого капитала НПП «Атамекен», координационный совет по развитию человеческого капитала Ассоциации «KAZENERGY». На основе проведенной систематизации уместно вовлечение предприятий и организаций различных форм собственности в проект «Лучшие практики управления человеческим капиталом» в Казахстане с целью выявления наиболее интересных моделей управления, обмена опытом вне зависимости от собственности и т.д.

Предложенные идеи будут реализовываться с широким привлечением общественности и научно-экспертного сообщества. Весьма перспективно участие высших учебных заведений с целью определения контуров дальнейшего прогнозирования, роли в экономическом развитии страны и регионов в исследовательском проекте «Развитие человеческого капитала Казахстана».

Человеческий капитал – это, как известно социально-экономическая категория, имеющая и теоретические аспекты. Поэтому актуальна разработка и публикация отечественной учебной, методической литературы по развитию человеческого капитала. Также необходимо проведение тематических мероприятий, семинаров, тренингов по вопросам развития и управления человеческим капиталом.

Кроме нормативно-правового компонента и ряда инициатив необходимы определенные институциональные меры во втором и третьем периоде.

В рамках второго периода следует остановиться на нескольких аспектах:

– на центральном и региональном уровне необходимо создание межведомственной комиссии по развитию человеческого капитала с участием центральных и местных исполнительных органов в контексте выработки согласованных позиций;

– целесообразным в условиях регионов является создание проектных офисов по управлению человеческим капиталом на уровне акиматов.

Реализация третьего периода характеризуется систематизацией проводимых мероприятий и инициатив. Тем не менее, необходимо остановиться на следующих концептуальных моментах.

В 2017 году Глава государства обратился с обращением по поводу перераспределения полномочий между ветвями власти [169]. В частности, подчеркивалась необходимость повышения роли Парламента РК в политической системе с внесением соответствующих поправок в Конституцию. Считаем, что в условиях повышения значения человеческого капитала в

современной экономике перспективно переименование Комитета Мажилиса РК по социально-культурному развитию в Комитет развития человеческого капитала Мажилиса РК [170].

Проводимые мероприятия в первом и втором периоде, на наш взгляд, позволят изменить подходы к деятельности центров занятости. Вероятна трансформация в центры развития человеческого капитала с приданием более гибкого формата деятельности, усиления проектной направленности (возможно частичная или полная передача функций в конкурентную среду с сохранением контрольных функций за государством).

Ряд казахстанских авторов подчеркивают перспективность развития сетевых экономических структур [162, с. 153]. Речь идет о том, чтобы во-первых, объединить предприятия, близкие по размеру, во-вторых, интеграция малых и крупных предприятий. На наш взгляд, следует обратить внимание на потенциал синергии бизнес-среды, что приведет не только к укреплению предпринимательского капитала, но и стимулированию занятости, появлению новых рабочих мест. В данном ключе особая интегрирующая роль отводится НПП «Атамекен».

Одним из факторов обеспечения реализации концепции станет функционирование информационного сервиса «Управление человеческим капиталом региона» (более подробно рассматривается в параграфе 3.2).

Таким образом, принятие Концепции регионального управления человеческим капиталом РК будет способствовать усилению механизмов управления в регионах, повышению роста конкурентоспособности экономики областей и решению актуальных проблем.

3.2 Обеспечение эффективности системы управления конкурентоспособным человеческим капиталом

Социально-экономическое благополучие «регионов» и «центра» в значительной степени определяется качеством управления, эффективности и функциональности государственного аппарата [171, б.123]. В этой связи, стоит задача обеспечения эффективности государственного управления в целях повышения конкурентоспособности человеческого потенциала и капитала.

Для этого необходимы соответствующие политические, нормативно-правовые, информационные и финансово-экономические шаги. В этой связи, в рамках исследования предлагаются рекомендации по реализации положений Послания Главы государства народу Казахстана от 31 января 2017 года, создание информационного сервиса «Управление человеческим капиталом региона», Индекса управления человеческим капиталом региона (на основе подходов казахстанских аналитических организаций), регионального коэффициента формирования человеческого капитала (ежегодный процент с поступаемых пенсионных взносов в АО «ЕНПФ» на основе ежегодной прогнозной потребности в кадрах и т.д.).

Таким образом, следует остановиться подробнее на отмеченных аспектах:

1. Относительно рекомендаций экспертов регионов (Акмолинской и Карагандинской областей) для реализации Положений Послания Главы

государства от 31.01.2017г. в контексте развития человеческого капитала (получены на основе проведения экспертного социологического исследования).

В частности, в Послании Президента РК говорится, что «прежде всего, должна измениться роль системы образования. Наша задача – сделать образование центральным звеном новой модели экономического роста. Учебные программы необходимо нацелить на развитие способностей критического мышления и навыков самостоятельного поиска информации». Для реализации данного тезиса экспертами предлагалось проведение следующих мероприятий:

- применение новых эффективных технологий преподавания с элементами логического мышления, нацеливание на развитие аргументирования и применения доказательств на основе фактов;
- специализированная подготовка преподавательского состава в вузах по предмету развития умственного и психологического развития детей, способных на критическое мышление с навыками самостоятельного поиска информации;
- адаптирование учебных программ с реальным производством;
- изменение системы повышения квалификации педагогических кадров, аттестация и по результатам соответствующее увеличение оплаты труда педагогических работников;
- специальные условия для поступления на педагогические специальности, чтобы поступали лучшие, а не те, кто не смог себя реализовать в других сферах;
- внедрение модульных программ, основанных на компетентностном подходе.

Также в Послании подчеркивалось, что «нужно уделить большое внимание формированию ИТ-знаний, финансовой грамотности и воспитанию патриотизма у молодежи. Необходимо сократить разрыв в качестве образования между городскими и сельскими школами». В этой связи экспертами предлагалось несколько направлений:

- улучшение материально-технической базы, открытие ресурсных центров, доступность ИТ в сельских регионах;
- педагогов сельской местности 100% охватить курсами переподготовки и повышения квалификации обновленного содержания образования. Не спешить расставаться с педагогическими кадрами, в том числе из-за пенсионного возраста;
- внедрение во всех школах курсов основ предпринимательства и робототехники на бесплатной основе;
- материальное стимулирование молодых педагогических кадров в сельской местности. По программе «С дипломом в село» пересмотреть льготные кредиты, предоставляемые государством. Необходимо выдавать с учетом рыночных цен. Кроме этого, размещение государственного заказа для обучения выпускников сельских школ в вузах с дальнейшей отработкой на селе;

- развитие дистанционного обучения.

Кроме этого, Главой государства подчеркивалось, что «начиная с 2019 года, обучение по некоторым предметам в 10–11-х классах будет проходить на английском языке. Необходимо тщательно рассмотреть этот вопрос и принять по нему разумное решение. Уровень школ и учителей в городах и селах существенно различается.

Актуальна также проблема дефицита квалифицированных педагогов. Поэтому, учитывая все эти аспекты, необходимо внедрять английский язык поэтапно». Исходя из этого, экспертами двух областей акцентировалось внимание на:

- целесообразности организации совместной деятельности с преподавателями-носителями английского языка. Повышение квалификации учителей. Организация курсов повышения квалификации для педагогов на английском языке (поэтапно);

- решений проблемы дефицита квалифицированных педагогов английского языка с акцентом на заинтересованность в хорошей заработной плате;

- увеличений доплат в размере не менее половины оклада за преподавание на английском языке;

- новой системе подготовки учителей английского языка в вузах, поскольку сегодняшние выпускники имеют слабую квалификацию;

- в целях поэтапного перехода на английский язык, прежде всего, необходимо обеспечить обучающими лингафонными кабинетами, учебниками и учебно-методическими пособиями в соответствии с возрастом учащихся.

Вместе с тем, в программном документе говорилось, что необходимо «обновление профессиональных стандартов в соответствии с требованиями рынка труда и передовым мировым опытом обучения на производстве». Поэтому, на взгляд экспертов, нужно акцентировать внимание на:

- формировании профессиональных навыков, соответствующих требованиям работодателя, что является основой для подготовки высококвалифицированного востребованного на рынке труда работника. Данный тезис должен стать ключевым в политике обновления содержания современного образования;

- разработке и обновлении профстандартов работодателями. Согласование программ производственной практики с работодателями. Развитие дуальной системы обучения с обязательным введением налоговых преференций для предприятий-участников дуальной программы;

- увеличении количества профессиональных колледжей для рабочих специальностей;

- при разработке стандартов необходимо привлечение профессорского состава вузов РК, организация зарубежных командировок для обмена опытом педагогов технического и профессионального обучения;

– обеспечение материальной базы: мебель, техническое сопровождение, эстетический вид образовательного учреждения, наличие профессионального оборудования и т.д.

В Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева от 31 января 2017 года также подчеркивалось, что важно «усилить контроль и требования в отношении кадрового состава высших учебных заведений, уровня их материально-технического обеспечения и образовательных программ». Для реализации этого необходимо:

– осуществлять контроль со стороны общественных и попечительских советов;

– аттестация профессорско-преподавательского состава;

– качество кадрового потенциала любого учебного заведения и его материально-техническое оснащение является индикатором качества оказываемых учебным заведением образовательных услуг. В связи с чем государству необходимо уделять особое внимание соответствию материально-технической базы и кадрового потенциала требованиям современности;

– качество системы высшего образования зависит от кадрового состава преподавателей. Необходимо усилить требования при приеме на работу педагогов (владение языками, IT-знаниями и т.д.), согласно требованиям времени;

– акцентирование внимания на системе оценки качества высшего образования.

Приведенные рекомендации экспертного сообщества имеют конструктивный и практический характер для реализации тезисов Послания. Тем не менее, на наш взгляд, следует остановиться на следующих моментах.

Во-первых, в настоящее время, по программе продуктивной занятости и массового предпринимательства предусмотрено формирование мобильных групп обучения для заинтересованных лиц из отдаленных сел.

Однако в отдельных селах присутствует интернет и это можно использовать для выстраивания дистанционного обучения в части изучения теоретического материала. Использование элементов дистанционного обучения будет способствовать более широкому охвату населения, усилению компонента непрерывного образования особенно для отдаленных сел и районов республики (при наличии интернета).

Во-вторых, изменение правил приема в магистратуру, в частности, сдачи иностранного языка и внедрение гибких схем обучения. Предлагается частичная отмена вступительных экзаменов по иностранному языку (без права на получение бюджетного финансирования обучения).

Признавая важность мер по реализации положений Послания Главы государства нынешнего года, тем не менее, следует остановиться на информационных возможностях для государственного управления в контексте развития человеческого капитала.

2. Создание информационного сервиса «Управление человеческим капиталом региона» (предлагается впервые в Казахстане).

В чем преимущества данного сервиса? Так, согласно докладу Deloitte «Global Human Capital Trends 2017», компания «Chevron» построила глобальную аналитическую программу. Падение цен на нефть в последние годы потребовало от «Chevron» найти новые способы поддержания доходности. Всего через два года после внедрения программа выполняет десятки аналитических проектов. Практика аналитической работы «Chevron» повысила надежность решений. Компания теперь имеет стандартные отчеты по всему бизнесу, получает обширные консультации для принятия решений по реорганизации, реструктуризации и другим стратегическим бизнес-решениям. Только одна бизнес-единица исключила почти 100 часов избыточной работы с отчетами в 2015 году [172, р. 101].

За 25 лет существования независимого Казахстана в сфере государственного управления и государственной службы накоплен отечественный опыт управления развития в разных сферах, в том числе и в развитии человеческого капитала. Однако необходима систематизация разнообразного опыта (в том числе и негативного) для принятия текущих и будущих решений.

В Казахстане существует региональный уровень управления, включающий города республиканского значения, области, районы, поселки и пр. Таким образом, существующие уровни управления гипотетически имеют опыт решения возникающих, злободневных вопросов и проблем. При этом, в силу определенных причин (регламентации принятия решений, постоянного потока информации, нехватки времени, нехватки площадок для обмена опытом и т.д.) накопленный опыт управления (успешный, негативный) в одном регионе не может детально применяться на практике в другой территориальной единице. Это можно охарактеризовать как «искусственный барьер» для государственного управления Казахстана.

Современные процессы отличаются постоянным динамизмом, противоречивостью и перед государственным управлением ставится задача нахождения адекватных решений. Вместе с тем, несмотря на постоянные изменения в сфере государственного управления, выдвигается необходимость постоянного инициирования новых оригинальных и эффективных решений.

В целом, в отечественном государственном управлении существуют методики определения эффективности по различным направлениям, при этом отсутствуют элементы поддержки в широком информационно-аналитическом плане для акиматов. Возможно, такие системы имеются в правоохранительных органах, но они имеют закрытый характер.

Такова основная концептуальная идея информационного сервиса.

В этой связи предлагается расширение действующего функционала государственных информационных систем (на базе «Е-кызмет»), либо создание принципиально новой с учетом вовлечения предприятий и организаций регионов. Наиболее приемлемой и перспективной, на наш взгляд, является интегрированная информационная система управления персоналом «Е-кызмет».

В настоящее время, данная система управления решает следующие задачи:

- автоматизация служб управления персоналом;
- управление персоналом государственной службы;
- получение в режиме «онлайн» кадровой информации о государственных служащих центрального и регионального уровней;
- возможность получить полную кадровую информацию о государственных служащих: персональные данные, организационные сведения (кадровый учет), сведения о профессиональных и личностных компетенциях, образовании, квалификации, стаже, профессиональном опыте, результатах оценки и аттестации; сведения о поощрениях и об административных и дисциплинарных взысканиях [173].

Таким образом, развертывание элементов нового информационного сервиса в техническом плане приемлемо на базе «Е-кызмет», поскольку уже существует техническая архитектура (акиматы регионов, персонал и т.д.). В качестве примера функционирующего аналога рекомендательной системы следует привести широко используемый современными медиа сервис Relap. Принцип деятельности Relap-системы заключается в том, что пользователю предлагается персонально подобранный контент после посещения страницы информационного ресурса, и таким образом он далее переходит на рекомендованные материалы [174]. Использование рекомендательной системы в рамках «Е-кызмет» позволит пользователям найти необходимую информацию и изучить практики управления человеческим капиталом для принятия решения или составления документации, справок, отчетов и т.д. (рисунок 19).

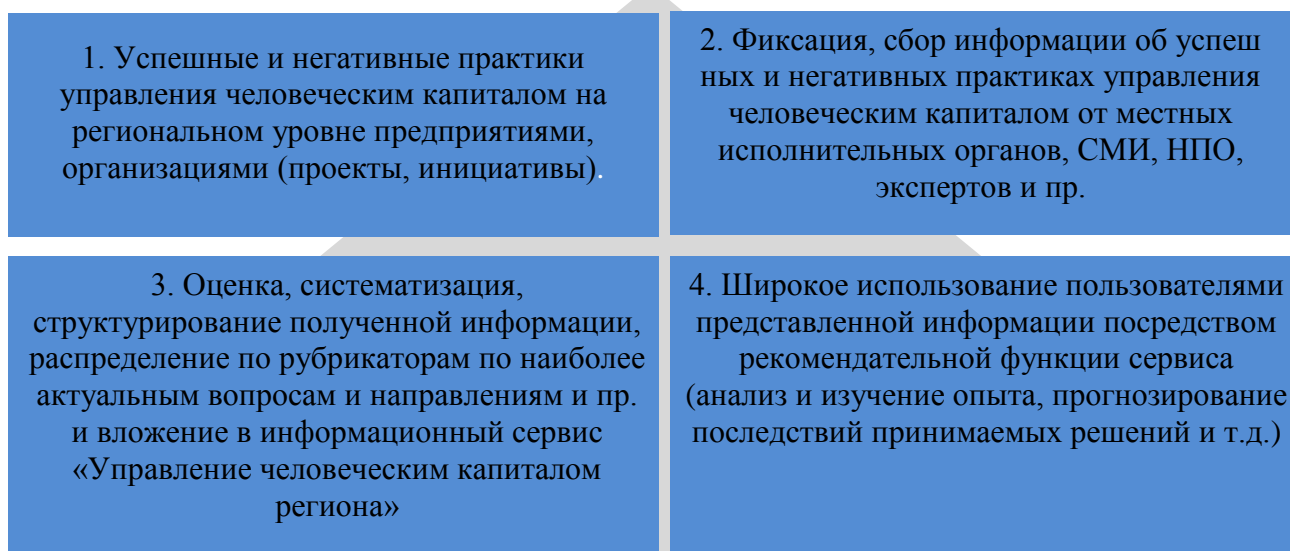


Рисунок 19 – Общая последовательность обработки информации в рамках сервиса «Управление человеческим капиталом региона»

Примечание - Составлено автором

Кроме предложенных информационных возможностей следует остановиться на вопросах аналитического обеспечения. В этой связи считаем

целесообразным расширить разработки отечественных исследовательских организаций.

3. Внедрение Индекса управления человеческим капиталом региона (информационно-аналитическое обеспечение процесса управления).

В целях сравнительного анализа управления человеческим капиталом регионов предлагается Индекс управления человеческим капиталом региона (ИУЧКР) на основе существующих индексов эффективности деятельности региональных образовательных систем [47, с. 230] и Индекса развития здравоохранения регионов [120] (формула 2). Выбор образования и здравоохранения определен тем, что данные источники развития человеческого капитала являются определяющими.

$$\text{ИУЧКР}_{\text{области}} = \frac{\text{Индекс "Эффективность деятельности региональных образовательных систем"}_{\text{области}} + \text{Индекс развития здравоохранения регионов}_{\text{области}}}{2} \quad (3)$$

Для примера следует привести данные индексов за 2015 год и итоговый рейтинг Индекса управления человеческим капиталом региона (таблица 22, 23).

Таблица 22 – Данные индексов эффективности деятельности региональных образовательных систем и развития здравоохранения за 2015 год

Область	Эффективность деятельности региональных образовательных систем, 2015 год	Индекс развития здравоохранения регионов, 2015 год	
Павлодарская	0,741	СКО	0,905
ВКО	0,68	г. Алматы	0,895
Карагандинская	0,654	Костанайская	0,859
ЗКО	0,642	Алматинская	0,850
г. Астана	0,634	Атырауская	0,834
СКО	0,610	Павлодарская	0,813
Актюбинская	0,605	ВКО	0,799
Мангистауская	0,601	Жамбылская	0,788
Акмолинская	0,600	Актюбинская	0,761
г. Алматы	0,583	Мангистауская	0,751
Жамбылская	0,570	г. Астана	0,706
Костанайская	0,570	ЮКО	0,684
Атырауская	0,528	Акмолинская	0,660
Кызылординская	0,517	Карагандинская	0,657
ЮКО	0,502	ЗКО	0,634
Алматинская	0,485	Кызылординская	0,557
Примечание – Составлено по источникам [120, с. 398; 130]			

Таблица 23 - Индекс управления человеческим капиталом региона

Область	Значение	Ранжирование
Павлодарская	0,7770	1
СКО	0,7575	2
ВКО	0,7395	3
г. Алматы	0,7390	4
Костанайская	0,7145	5
Актюбинская	0,6830	6
Атырауская	0,6810	7
Жамбылская	0,6790	8
Мангистауская	0,6760	9
г. Астана	0,6700	10
Алматинская	0,6675	11
Карагандинская	0,6555	12
ЗКО	0,6380	13
Акмолинская	0,6300	14
ЮКО	0,5930	15
Кызылординская	0,5370	16
Примечание – Составлено и рассчитано автором		

Предложенный Индекс управления человеческим капиталом региона отражает информационно-аналитическое обеспечение. Тем не менее, в рамках исследования, полагаем, следует остановиться на вопросах инвестирования в человеческий капитал.

4. Дополнительное инвестирование в человеческий капитал регионов с учетом средств АО «ЕНПФ».

В целях повышения возможностей для дальнейшего развития человеческого капитала предлагается внедрение регионального коэффициента (плавающий процент от годовых взносов, в зависимости от ежегодной прогнозной потребности в кадрах) из оплачиваемых пенсионных взносов на территории области, направляемых в АО «ЕНПФ». При этом средства будут направляться на обучение и переподготовку кадров каждой конкретной области непосредственно фондом. Инициатива требует внесения изменений в Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 года №105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» в части юридической проработки.

Цель внедрения регионального коэффициента заключается в финансовом обеспечении непрерывного обучения жителей региона и дополнительного инвестирования в человеческие ресурсы. Как правило, выделение финансовых средств осуществляется посредством ежегодного утверждения и согласования бюджетов. Учитывая это, в целях формирования постоянной модели обучения и переобучения кадров оптимальным решением станет использование средств фонда, поскольку пенсионные взносы – это финансовый результат

человеческого капитала, трудовой деятельности. Данная инициатива впервые предлагается в Казахстане.

Для примера следует привести данные АО «ЕНПФ» на примере Карагандинской области (данные взяты за 2017 г., так как ранее в региональном разрезе не рассматривалось и в рамках официального обращения автора предоставление данной информации невозможно из-за того, что информация о динамике пенсионных выплат не входит в регуляторную отчетность).

Вместе с тем, на основе данных, размещенных на сайте с 2017 года, были систематизированы за 6 месяцев ОПВ (деньги, подлежащие перечислению в единый накопительный пенсионный фонд, в размере 10 процентов от ежемесячного дохода работника), ОППВ (деньги, перечисленные в пользу работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, в соответствии с договором о пенсионном обеспечении за счет ОППВ) и ДПВ (деньги, вносимые вкладчиками по своей инициативе в свою пользу и (или) в пользу другого человека (получателя пенсионных выплат) в соответствии с договором о пенсионном обеспечении за счет ДПВ) по Карагандинской области [175] (таблица 24).

Таблица 24 – Информация о пенсионных выплатах в Карагандинской области

Количественные данные	Тыс. тенге					
	ОПВ		ОППВ		ДПВ	
по состоянию на 01.02.2017 г.	с ПН	сумма ПН	с ПН	сумма ПН	с ПН	сумма ПН
Карагандинская область	722 314	494 884 536	64 868	15 026 183	1 700	47612
по состоянию на 01.03.2017 г.						
Карагандинская область	721 750	496 661 729	65 087	15 394 498	1 695	47349
01.04.2017 г.						
Карагандинская область	721 247	502 896 832	65 362	15 851 344	1 692	47 558
01.05.2017 г.						
Карагандинская область	720 557	508 755 230	65 768	16 330 555	1 680	47 270
01.06.2017 г.						
Карагандинская область	720 017	513 257 755	66 352	16 756 757	1 676	49125
01.07.2017 г.						
Карагандинская область	720 017	513 257 755	66 352	16 756 757	1 676	49125
Примечание – Составлено по источнику [176-179]						

Суммарная кадровая потребность предприятий и организаций в 2017 году в Карагандинской области составляет 3300 человек [114, с. 129]. Изучение сайта Управления координации занятости и социальных программ Карагандинской области показывает распространенную стоимость кратковременного обучения и переподготовки кадров в г. Караганде за 1 месяц, составляющей 29 290 тенге по программе продуктивной занятости и массового предпринимательства. Если учесть необходимость переобучения такого

количества лиц, то затраты оцениваются в размере 96 657 000 тенге. Указанная необходимая сумма на обучение в сумме годовых взносов по пенсионному фонду составляет 0,24% от пенсионных взносов за 2017 г. Безусловно, существует различная продолжительность обучения, но для примера идеи следует остановиться на месячном периоде.

Итак, для Карагандинской области (в тыс. тенге):

$$1. \text{ОПВ}_{06/17} - \text{ОПВ}_{01/17} = \text{ОПВ}_{\text{за полгода}}$$

$$513\ 257\ 755 - 494\ 884\ 536 = 18\ 373\ 219 \text{ (ОПВ)}$$

$$2. \text{ОППВ}_{06/17} - \text{ОППВ}_{01/17} = \text{ОППВ}_{\text{за полгода}}$$

$$16\ 756\ 757 - 15\ 026\ 183 = 1\ 730\ 574 \text{ (ОППВ)}$$

$$3. \text{ДПВ}_{06/17} - \text{ДПВ}_{01/17} = \text{ДПВ}_{\text{за полгода}}$$

$$49125 - 47612 = 1\ 513 \text{ (ДПВ)}$$

$$4. \text{ОПВ}_{\text{за полгода}} + \text{ОППВ}_{\text{за полгода}} + \text{ДПВ}_{\text{за полгода}} = \text{ПВ}_{\text{за полгода}}$$

$$18\ 373\ 219 + 1\ 730\ 574 + 1\ 513 = 20\ 105\ 306 \text{ (сводное значение за 6 месяцев)}$$

$$5. \text{ПВ}_{\text{за полгода}} / 6 = \text{ПВ}_{\text{за месяц}}$$

$$20\ 105\ 306 / 6 = 3\ 350\ 884 \text{ (значение за 1 месяц);}$$

$$6. \text{ПВ}_{\text{за месяц}} \cdot 12 = \text{ПВ}_{\text{за год}}$$

$$3\ 350\ 884 \cdot 12 = 40\ 210\ 612 \text{ (значение за 12 месяцев)}$$

7. Определение процента от взносов:

$$S / \text{ПВ}_{\text{за год}} \cdot 100\% = 0,24\% = dS \text{ (доля } S \text{ в годовых пенсионных взносах):}$$

$$dS = S / \text{ПВ}_{\text{за год}} \cdot 100\%$$

где S – это сумма, необходимая для переобучения;

$S = N \cdot P$, где N – число кадров, P – стоимость обучения;

$S = 3300 \cdot 29290 = 96\ 657$ тыс. тенге

$$\text{ПВ}_{\text{за год}} = (\text{ОПВ}_{\text{за полгода}} + \text{ОППВ}_{\text{за полгода}} + \text{ДПВ}_{\text{за полгода}}) \cdot 2$$

$$\text{ПВ}_{\text{за год}} = (18\ 373\ 219 + 1\ 730\ 574 + 1\ 513) \cdot 2 = 40\ 210\ 612 \text{ тыс. тенге}$$

$$dS = (96\ 657 / 40\ 210\ 612) \cdot 100\% = 0,24\%.$$

В случае трудоустройства и выплаты среднемесячной заработной платы в указанных регионах будет осуществлен возврат вкладываемых средств фонда (увеличение вкладчиков). Для примера: при трудоустройстве указанного числа лиц и среднемесячной заработной платы в месяц, составляющей 131 970 тенге в Карагандинской области за 2 квартал 2017 г., сумма пенсионных взносов в месяц составит 43 550 100 тенге (10% от 435 501 000 тенге). Фактически, возврат вложенных средств фонда посредством пенсионных выплат составит 2-3 месяца. В этой связи, следует отметить проверяемость идеи, поскольку существуют прогнозные данные потребности в кадрах на основе опроса работодателей регионов, возможности получения данных о пенсионных выплатах в фонд, мониторинга на месте обучения и т.д.

Предлагаемая инициатива откроет дополнительные возможности развития человеческого капитала региона, повысит доверие к пенсионной системе и государственному управлению.

Анализ факторов обеспечения эффективности системы управления конкурентоспособного человеческого капитала и механизма управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала региона позволяет сформулировать выводы:

- разработка и реализация Концепции управления регионального управления человеческим капиталом направлена на эффективное решение существующих проблем на основе системности, единства звеньев управления, проектного подхода, создания условий для конкурентоспособности личности и общества;

- устойчивость управления человеческим капиталом обеспечат активные меры, предпринимаемые как на национальном, так и региональном уровнях:

- во-первых, это рекомендации по реализации тезисов Послания Главы государства нынешнего года, направленные на развитие человеческого капитала, полученные в рамках проведенного экспертного социологического исследования;

- во-вторых, повсеместное использование информационных технологий в акиматах позволит повысить эффективность управления человеческим капиталом (на примере сервиса «Управление человеческим капиталом региона»);

- в-третьих, в условиях недостаточности условий для анализа управления человеческим капиталом предлагается ввести Индекс управления человеческим капиталом региона на основе разработок отечественных аналитических организаций в сфере образования и здравоохранения;

- в-четвертых, дополнительное инвестирование в человеческий капитал регионов с привлечение средств АО «ЕНПФ» позволит открыть дополнительные возможности обучения и переподготовки кадров. Кроме этого, будет преодолено недоверие к пенсионной системе и государственному управлению в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ теоретико-прикладных подходов к человеческому капиталу, развития на республиканском и региональном уровнях позволил сформулировать выводы в целом согласно поставленным задачам исследования:

1. В рамках исследования рассмотрена сущность человеческого капитала и его роль в развитии региона. Категория «человеческий капитал», последовательно расширяясь от теоретических взглядов мыслителей, изучения роли инвестиций и вложений в образование, здравоохранение, культуру, информационно-коммуникативные навыки, предпринимательство и т.д., привела к новому видению эффективности институтов, обеспечивающих развитие человеческого капитала. Эффективность институтов, помимо мотивации самого человека, становится фактором конкурентоспособности человеческого капитала, как на национальном, так и на региональном уровнях. Поскольку национальный человеческий капитал включает региональный человеческий капитал, то в условиях повышенной конкуренции необходимо внимание со стороны государства, экспертного сообщества к региональному измерению человеческого капитала.

2. Актуализирована категория «конкурентоспособный человеческий капитал», как интегральной характеристики региона. Теорией человеческого капитала сформированы методологические подходы изучения человеческого капитала, но ключевой проблемой с учетом теории государственного управления являются аспекты эффективного управления человеческими ресурсами и человеческим капиталом в рамках предприятия, региона, а также государства. Актуализация конкурентоспособного человеческого капитала в рамках теории государственного управления обусловлена предметным полем, включающим совокупность управленческих механизмов. На примере управления человеческим капиталом Республики Казахстан разработана последовательная периодизация приоритетов политики государства в вопросе развития человеческого капитала.

3. Изучены мировые тенденции управления человеческим капиталом со стороны международных организаций и отдельных зарубежных стран. По оценкам международных организаций (Всемирный Банк), последние определенные улучшения экономических перспектив в современном мире требуют наращивания не только инфраструктурных инвестиций, но и инвестиций в человеческий капитал для сохранения динамики экономического роста. Кроме необходимости инвестиций на глобальном уровне требуются усилия государств по достижению 17 целей устойчивого развития ООН для преодоления бедности, получения образования, сохранения экологии и т.д.

Опыт управления человеческим капиталом зарубежных государств интересен для нашей страны в контексте определения взаимосвязи элементов управления с учетом подхода «цель-реализация». В рамках исследуемой тематики выделяется: финский опыт апробирования инициатив перед запуском государственных программ в сфере человеческого капитала; приоритет

использования собственных трудовых ресурсов и дуального обучения в США; подход государства Сингапур к человеческому капиталу в контексте «ядра экономики»; внедряемых элементов счастливой жизни в практику управления ОАЭ и подходами Российской Федерации к совершенствованию институтов управления человеческим капиталом.

4. Формирование конкурентоспособного человеческого капитала региона связано с комплексным и системным развитием таких компонентов, как капитал образования, интеллектуальный капитал, трудовой капитал, предпринимательский капитал, капитал здоровья, социальный капитал и капитал культуры. Существенным фактором, влияющим на структурные компоненты человеческого капитала, в рамках региона является управление со стороны предприятий и государственных органов на основе нормативно-правовой базы, существующих отраслевых программ, а также мотивации руководства регионов.

С учетом казахстанских реалий предложены принципы формирования человеческого капитала региона, такие как развитие конкурентоспособных качеств человеческого капитала, эффективное решение и преодоление общесистемных проблем региона (страны) и инвестирование в человеческий капитал - трилемма управления формированием конкурентоспособного человеческого капитала. Представленные принципы отражают текущую ситуацию на региональном уровне и научные подходы к развитию человеческого капитала.

5. Осуществлен анализ и оценка человеческого капитала Акмолинской и Карагандинской областей, отражающие аграрную и индустриальную специфику социально-экономического развития республики. Посредством проведенного анализа статистических данных, индекса человеческого развития, экспертного социологического исследования выявлены специфичные особенности двух областей. На основе полученных собственных эмпирических исследований обоснована роль управления человеческим капиталом региона, несмотря на очевидные различия как в экономике, так и социальной сфере данных регионов. По оценкам опрошенных экспертов двух областей, существуют слабые места непосредственно в управлении человеческим капиталом предприятий и в целом региона. Это, безусловно, несет ощутимые риски для экономического развития государства.

6. На фоне отсутствия уполномоченного органа в сфере региональной политики (ранее функционировавшего министерства регионального развития) обоснована разработка новых подходов к управлению формированием человеческого капитала региона. С учетом необходимости выработки соответствующего механизма управления для повышения конкурентных преимуществ населения региона предложена Концепция регионального управления человеческим капиталом РК. Реализация Концепции усилит региональное измерение государственного управления с позиций системного и проектного подходов.

7. Немаловажным условием реализации механизма управления конкурентоспособным человеческим капиталом становятся аспекты обеспечения его эффективности. В связи с чем предлагается ряд мероприятий:

- применение при создании региональных программ, рекомендаций экспертов разработанных по итогам проведенного социологического исследования в Акмолинской и Карагандинской областях для эффективной реализации намеченных планов по развитию человеческого капитала озвученных в Послании Главы государства народу Казахстана от 31 января 2017;

- внедрение в деятельность управленческих структур информационно-аналитических компонентов, призванных повысить эффективность управления, обуславливает необходимость использования сервиса «Управление человеческим капиталом региона», что позволит увеличить степень применения информационных технологий акиматами регионов. Информационный сервис будет функционировать на базе существующих программ госслужбы, либо потребуются создание новой системы. Наряду с этим, целесообразно внедрение Индекса управления человеческим капиталом региона на основе разработок отечественных аналитических организаций в сфере образования и здравоохранения;

- создание инвестиционных механизмов, с целью увеличения конкурентного потенциала региона. Использовать средства АО «ЕНПФ» на обучение и переподготовку кадров с учетом ежегодной прогнозной потребности в кадрах, что позволит расширить возможности для развития человеческого капитала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана «Новый Казахстан в новом мире» // Казахстанская правда. – 2007, февраль – 28. - №33.
- 2 Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана. «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» // Казахстанская правда. – 2017, январь – 14. - №20.
- 3 Послание Президента Республики Казахстан - Лидера Нации Н.А. Назарбаева Народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050»: Новый политический курс состоявшегося государства» // Казахстанская правда. – 2012, декабрь – 14. - №437-438.
- 4 Указ Президента Республики Казахстан. О Концепции по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых государств мира: утв. 17 января 2014 года, №732.
- 5 Социальная политика: энциклопедический словарь / под ред. Н.А. Волгина. – М.: Академический Проект: Трикста, 2005. – 688 с.
- 6 Петти У. Экономические и статистические работы. – М.: Соцгиз, 1940. - 324 с.
- 7 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Соцэкгиз, 1956. - 490 с.
- 8 Маркс К., Энгельс Ф. Сочинение. – Изд. 2. – М.: Политиздат, 1962. - Т. 25, ч. 2. - 558 с.
- 9 Mill J. Principles of Political Economy. – New-York: D Appleton And Company, 1885. – 792 p.
- 10 Маршалл А. Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. - 594 с.
- 11 Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента. – М.: Контроллинг, 1991. – 104 с.
- 12 Шульц Т. Инвестиции в людей: экономика качества населения. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 232 с.
- 13 Беккер Г. Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал // В кн.: Человеческий капитал // <http://www.libertarium.ru/69974>.
- 14 Международная стипендия Президента Республики Казахстан «Болашак» как фактор развития человеческого капитала: монография / под ред. С. Нурбека. – Астана: ТОО «Шаңырақ-Медиа», 2014. – 158 с.
- 15 Кусаинова А.Ж. Человеческий капитал как фактор успешной реализации государственной политики // «Қазіргі жағдайдағы экономиканың, менеджмент және қаржының өзекті мәселері»: халық. ғыл.-тәж. конф. еңбектері = «Актуальные проблемы экономики, менеджмента и финансов в современных условиях»: тр. междунар. науч.-практ. конф. = «Actual problems in economics management and finance in modern conditions» works of the Intern. scien. – pract. conf. – Өскемен: С. Аманжолов ат. ШМҚМУ, 2015 – С. 127-131.
- 16 Стратегический ответ России на вызовы нового века / под ред. Л.И. Абалкина. - М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 606 с.

17 Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 310 с.

18 Корчагин Ю.А. Человеческий капитал как интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности // <http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=35>. 23.03.2015.

19 Лифанова Ю., Веревкин А. Человеческий капитал в проекции образовательных реформ // ҚазҰУ Хабаршысы. Философия сериясы. Мәдениеттану сериясы. Саясаттану сериясы = Вестник КазНУ. Серия философия. Серия культурология. Серия политология. - 2015. - №3(52). - С. 33-37.

20 Аубакиров Я.А., Майдырова А.Б. Роль человека как производительной силы на рынке труда // Вестник КазНУ им. аль-Фараби. – 2002. - №1(29). – С. 41-43.

21 Денисова, О.К. Человеческий капитал Казахстана: состояние и перспективы роста // «Тұран» университетінің хабаршысы = Вестник университета «Туран». - 2014. - №3(63). - С. 21-27.

22 Нарibaев К.К., Джумамбаев С.К., Нусупова А. Инвестиции в человеческий капитал. – Алматы, 1998. – 98 с.

23 Мамедсупиев М.Д. Формирование, оценка и управление развитием человеческого капитала (на материалах Восточно-Казахстанской области): автореф. ... докт. экон. наук: 08.00.05 - Алматы, 2010. – 44 с. – Инв. №0510РК00395.

24 Мухамеджанова А.Г. Человеческий капитал Казахстана: формирование, состояние, использование. – Алматы: Ғылым, 2001. – 276 с.

25 Турекулова А.Н., Мухамбетова Л.К., Жамкеева М.К. Методологические подходы к изучению человеческого капитала // Вестник университета «Туран». - 2016. - №2(70). - С. 113-118.

26 Утебаева А.Б. Человеческое развитие как фактор конкурентоспособности Казахстана // Вестник университета «Туран». - 2014. - №2(62). - С. 64-69.

27 Нуртаев Р. Об актуальных проблемах формирования в Казахстане конкурентоспособного человеческого капитала: анализ // Фемида. - 2013. - №1(205). - С. 18-21.

28 Онюшева И.В. Управление человеческим капиталом как основа развития национальной экономики // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2012. – №5(93). – С. 74-81.

29 Развитие российских регионов: новые теоретические и методологические подходы / под ред. Е.Б. Костянской / Институт проблем региональной экономики РАН. - СПб.: Наука, 2006. – 618 с.

30 Курганский С.А. Структура человеческого капитала и его оценка на макроуровне // Известия ИГЭА. - 2011. - №6(80). – С. 15-22.

31 Гонин Д.В. Человеческий капитал как инструмент государственного управления в сфере повышения конкурентоспособности региональной

экономики: теоретические аспекты // Управленческое консультирование. – 2016. - №12. – С. 108-117.

32 Мухаметова А.Д. Комплексная оценка человеческого капитала как фактора управления развитием региональной экономики // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2016. - №4. - С. 30-34.

33 Blanchardy E., Olneyz W. Globalization and Human Capital Investment: Export Composition Drives Educational Attainment. – 2016, april - 4 // <https://pdfs.semanticscholar.org/7b39/6ec6a5a2ccc098426427d980a4ad8a0440ee.pdf> 25.05.2015.

34 Кусаинова А.Ж. Формирование теории человеческого капитала в Республике Казахстан // Сб. науч. ст. магистрантов и докторантов специальности «Государственное и местное управление» / Академия государственного управления при Президенте РК. – Астана, 2015. – С. 145-150.

35 Государственное управление: основы теории и организации: учебник: в 2 т. / под ред. В.А. Козбаненко. - Изд. 2-е, с изм. и доп. - М.: Статут, 2002. - Т. 1. - 366 с.

36 Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия. – М.: 1998. - 526 с.

37 Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. – Изд. 3-е, доп. – М.: Изд-во «ОМЕГА-Л». 2005. – 584 с.

38 Дигилина О.Б., Трутнев А.П., Филиппов А.С. Человеческий капитал в государственной политике России: монография. – Владимир: Ред.-издат. комплекс ВлГУ, 2005. – 196 с.

39 Солодовников С.Ю., Кузьмицкая Т.В., Раков А.А. и др. Демографический потенциал, человеческий и социальный капитал в условиях глобализации / Институт экономики НАН Беларуси. – Минск: Право и экономика, 2006. – 396 с.

40 Кусаинова А.Ж. Человеческий капитал как важнейший фактор повышения конкурентоспособности Республики Казахстан // Россия и Европа: связь культуры и экономики: матер. XVII междунар. науч.-практ. конф. / под ред. Н.В. Уварина. – Прага: Изд-во World Press s.r.o., 2017. – С. 398-401.

41 Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна. – Изд. 7-е, доп. – М.: Институт новой экономики, 2007. – 1472 с.

42 Конкурентоспособность и развитие частного сектора Казахстана стратегия повышения отраслевой конкурентоспособности, 2010 / ОЭСР. – Париж, 2011. – 265 с.

43 Пилипенко В.В. Конкурентоспособность стран и регионов в мировом хозяйстве: теория, опыт малых стран Западной и Северной Европы. - Смоленск: Ойкумена, 2005. – 496 с.

44 Портер М. Конкуренция / пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2005. – 608 с.

45 Кошанов А. Собрание сочинений: в 10 т. - Алматы: Экономика, 2014. Т. IX. – 448 с.

46 Махлуп Ф. Производство и распространение знаний в США. – М.: Прогресс, 1966. – 462 с.

- 47 Ирсалиев С., Култуманова А., Булдыбаев Т. и др. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан. – Астана: АО «ИАЦ», 2015. – 273 с.
- 48 Small Countries Facing the Technological Revolution / ed. by Ch. Freeman, D.A. Lundvall L. – London: Pinter Publishers, 1988. – 304 p.
- 49 Lundvall B.A. Borrás S. The globalising learning economy Implication for innovation policy: Commission of the European Union Report DG XII-TSER programme December. – 1997. – 176 p. // http://www.globelicsacademy.org/2011_pdf/Lundvall%20Borrás%201997.pdf. 25.05.2017.
- 50 Конкурентоспособность России в глобальной экономике / под ред. А.А. Дынкина, Ю.В. Куренкова. – М.: Международные отношения, 2003. – 376 с.
- 51 Сабден О. Экономика. Избранные труды. – Алматы: ИЭ КН МОН РК, 2011г. – 388 с.
- 52 Человеческий капитал в условиях обеспечения конкурентоспособности национальной экономики: современная концепция, приоритеты и механизмы реализации / под ред. М.К. Мельдахановой. – Алматы, 2012. – 420 с.
- 53 Всемирный Экономический Форум: рейтинг стран мира по уровню развития человеческого капитала 2013 года // <http://gtmarket.ru/news/2013/10/02/6282>. 15.11.2017.
- 54 The Human Capital: report / World Economic Forum. – Geneva, 2013. – 547 p.
- 55 The Human Capital: report / World Economic Forum – Geneva, 2015. – 319 p.
- 56 Кусаинова А.Ж. Индекс человеческого развития: место Казахстана в мире и среди стран постсоветского пространства // Экономика и статистика. – 2016. – №4. – С. 114-121.
- 57 Человеческое развитие для всех и каждого: доклад о человеческом развитии / ООН. – Нью-Йорк, 2016. – 40 с.
- 58 Индекс глобальной конкурентоспособности // <http://gtmarket.ru/ratings/global-competitiveness-index/info>. 10.03.2017.
- 59 Рейтинг стран мира по уровню глобальной конкурентоспособности по версии IMD // <http://gtmarket.ru/ratings/the-imd-world-competitiveness-yearbook/info>. 10.03.2017.
- 60 Рейтинг стран мира по уровню образования // <http://gtmarket.ru/ratings/education-index/education-index-info>. 10.03.2017.
- 61 Рейтинг стран мира по уровню социального прогресса // <http://gtmarket.ru/research/social-progress-index/info>. 10.03.2017.
- 62 Глобальный индекс инноваций // <http://gtmarket.ru/ratings/global-innovation-index/info>. 10.03.2017.
- 63 Диагностика конкурентоспособности регионов Республики Казахстан. Обзор текущей и стратегической конкурентоспособности / Центр

регионального развития и исследований конкуренции АО «Институт экономических исследований». - Астана, 2016. – 141 с.

64 Конкурентоспособность регионов Казахстана: потенциал и механизмы повышения: коллективная монография / под ред. Н.К. Нурлановой / Институт экономики КН МОН РК. – Алматы, КН МОН РК, 2012. – 288 с.

65 Закирова Д.И. Человеческий потенциал как фактор повышения конкурентоспособности Республики Казахстан: дис. ... докт. PhD: 6D050600. – Алматы, 2012. – 136 с. – Инв. №0612РК00125.

66 Онюшева И.В. Человеческий капитал Республики Казахстан как фактор повышения конкурентоспособности национальной экономики: дис. ... докт. PhD: 6D050600. – Алматы, 2013. – 140 с. – Инв. №0613РК00195.

67 Послание Президента Республики Казахстан Н. Назарбаева народу Казахстана «Казахстан-2030: Процветание, безопасность и улучшение благосостояния всех казахстанцев» // В кн.: Стратегия независимости. - Алматы: Атамұра, 2003. – 312 с.

68 Выступление Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева на 16-м пленарном заседании Совета иностранных инвесторов // <http://www.zakon.kz/79757-vystuplenie-prezidenta-respubliki.html>. 25.09.2017.

69 Токежанов Б.Т. Реформирование системы здравоохранения в Республике Казахстан // Вопросы организации и информатизации здравоохранения. – 2012. - №4. – С. 11-20.

70 Программа Президента Республики Казахстан 100 шагов по реализации 5 институциональных реформ // Казахстанская правда. – 2015, май – 20. - №92(27968).

71 Назарбаев Н.А. Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к обществу Всеобщего Труда // Казахстанская правда. – 2012, июль – 11 июля. - №232-233.

72 Кусаинова А.Ж. Научный анализ понятия «человеческий капитал» // Вестник университета «Туран». – 2017. - №1(73). – С. 214-219.

73 В 2017 году ожидается повышение темпов роста мировой экономики до 2,7 процента несмотря на низкий уровень инвестиций // <http://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2017/01/10/global-growth-edges-up-to-2-7-percent-despite-weak-investment>.

74 Human Development Report 2016 Human Development for Everyone. United Nations Development Programme - New York, 2016. – 286 p.

75 Communication from The Commission Europe 2020 A strategy for smart, sustainable and inclusive growth - Brussels, 2010. – 37 p.

76 Клинова М., Сидорова Е. Человеческий капитал в Европейском союзе: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики. – 2012. – №8. – С. 80-97.

77 Survey 2016 Strengthening the recovery and fostering convergence: communication from the commission to the European Parliament, the council, the European Central Bank, the European Economic and social committee, the committee of the regions and the European Investment Bank. Annual Growth. / European Commission. - Brussels, 2015. – 16 p.

- 78 О Европейском фонде образования // <http://www.etf.europa.eu/web.nsf/pages/ETF-RU> 10.07.2017.
- 79 What is the ESF? // <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=35&langId=en> 10.07.2017.
- 80 Finland, a land of solutions: strategic programme of Prime Minister Juha Sipilä's, / Government. – Helsinki, 2015. – 41 p. //
- 81 Implementation of the Government Programme // <http://valtioneuvosto.fi/en/implementation-of-the-government-programme> 15.07.2017.
- 82 Division of responsibilities between ministers and ministerial deputies // <http://valtioneuvosto.fi/en/sipila/division-of-responsibilities-between-ministers> 15.07.2017.
- 83 Action plan for the implementation of the key project and reforms defined in the Strategic Government Programme: government publications / Prime minister's office. - Helsinki, 2016 – 104 p.
- 84 Presidential Executive Order Expanding Apprenticeships in America executive order. Expanding apprenticeships in America // <https://www.whitehouse.gov/the-press-office/2017/06/15/presidential-executive-order-expanding-apprenticeships-america> 20.07.2017.
- 85 Apprenticeships, technical education offer a path to a successful workforce – ‘college-only’ is a myth // <http://www.foxnews.com/opinion/2017/06/21/apprenticeships-technical-education-offer-path-to-successful-workforce-college-only-is-myth.html> 22.07.2017.
- 86 Singapore Government Directory // <https://www.gov.sg/sgdi/ministries/> 22.07.2017.
- 87 Leggett C. Human Capital Development in Singapore / James Cook University. – Queensland: University Queensland, 2012. – 17 p.
- 88 About Workforce Singapore // <http://www.ssg-wsg.gov.sg/about.html> 19.07.2017.
- 89 Human Capital Partnership (HCP) Programme // <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/human-capital-partnership>. 23.07.2017.
- 90 Cabinet members // <https://uaecabinet.ae/en/cabinet-members> 24.07.2017.
- 91 Дубай Ш. пояснил, зачем ОАЭ создали министерство счастья // <http://politolog.net/novosti-mira/shejx-dubai-poyasnil-zachem-oe-sozdali-ministerstvo-schastya/>. 31.03.2016.
- 92 Uae vision 2021 // <https://www.vision2021.ae/en/our-vision>. 26.07.2017.
- 93 Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года: утв. распоряжением Правительства Российской Федерации 17 ноября 2008 года, №1662-р
- 94 Об организации проектной деятельности в Правительстве России // <http://government.ru/docs/24918/>. 27.07.2017.
- 95 Общая информация Агентства по развитию человеческого капитала на Дальнем Востоке // <http://hcfe.ru/about/general-information/>. 27.07.2017.

96 Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография. – М.: Машиностроение-1; Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

97 Обучение рынку / под ред. С.Ю. Глазьева. – М.: ЗАО «Издательство Экономика», 2004. – 639 с.

98 Бизнес увеличивает инвестиции в развитие человеческого капитала. В 2016 году работодатели заметно нарастили вклад в профобучение, медстраховку и соцподдержку работников // <http://finprom.kz/ru/article/biznes-uvlichivaet-investicii-v-razvitie-svoego-chelovecheskogo-kapitala-v-2016-godu-rabotodateli-zametno-narastili-vklad-v-profobuchenie-medstrahovku-i-socpodderzhku-rabotnikov> 23.03.2017.

99 Ирсаалиев С., Култуманова А., Тулеков Э. и др. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, 2016 год. - Астана: АО «ИАЦ», 2017. - 482 с.

100 О проекте РИААС // <http://piaac.ru/%D0%BE-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B5/> 01.08.2017.

101 Подольский: исследование РИААС оценит трудовые ресурсы России // <https://ria.ru/society/20130716/950091157.html> 01.08.2017.

102 Инфографика: Среднее образование в Казахстане // <http://www.demos.kz/rus/index.php?analytics=30>. 05.08.2017.

103 Ирсаалиев С., Култуманова А., Булдыбаев Т. и др. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, 2015. – Астана: АО «ИАЦ», 2016. – 450 с.

104 800 компаний и 150 000 рабочих мест – итоги первой пятилетки ГПФИИР // <https://www.zakon.kz/4678899-800-kompanij-i-150-000-rabochikh-mest.html> 01.01.2015.

105 Вааль Т. Почти половина запущенных производств в рамках ГПФИИР не работают так как надо // <https://vlast.kz/novosti/21632-pochti-pоловина-zapusennyh-proizvodstv-v-ramkah-gpfiiir-ne-rabotaut-tak-kak-nado.html> 03.02.2017.

106 Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы и о внесении дополнения в Указ Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года №957 Об утверждении Перечня государственных программ: утв. 1 августа 2014, №874.

107 Наука и инновационная деятельность Казахстана: стат. сб. на казахском и русском языках в 2012-2016 гг. / под ред. Н.С. Айдапкелова / Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. - Астана, 2017. - 66 с.

108 По лекалам и без // <http://expertonline.kz/a13213/> 12.12.2014.

109 Оценка индустриального развития регионов РК за 2016 г. / АО «Казахстанский институт развития индустрии». - Астана, 2017. – 5 с.

110 Оценка индустриально-инновационного развития регионов Республики Казахстан по итогам 2015 г. / АО «Казахстанский институт развития индустрии». - Астана, 2016. – 6 с.

111 Динамика основных показателей индустриально-инновационного развития регионов Казахстана за 2008-2014 гг. / АО «Казахстанский институт развития индустрии». - Астана, 2015. – 21 с.

112 Продуктивная занятость и массовое предпринимательство // https://primeminister.kz/ru/page/view/produktivnaya_zanyatost_i_massovoe_predprinimatelstvo.

113 Показатели Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2015-2019 годы: приложение к стат. бюл. / под ред. Н. Айдапкелова / Комитет по статистике Министерства национальной экономики РК. – Астана, 2017. – 71 с.

114 Определение потребности в кадрах. Результаты опроса предприятий: аналитический отчет / Департамент прогнозирования АО «Центр развития трудовых ресурсов». – Астана, 2017. – 255 с.

115 В Казахстане за право нанять иностранных специалистов работодатели заплатили в бюджет 3,2 млрд. тенге в этом году // <https://www.enbek.gov.kz/ru/node/345022>.

116 Определены самые низкоэффективные государственные органы. Социологическое исследование «Деловой климат-2016» / Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен». – Астана, 2017. – 110 с.

117 В этом году в Казахстане будет создано более 630 тыс. рабочих мест // <http://newtimes.kz/obshchestvo/item/54251-v-etom-godu-v-kazakhstan-budet-sozdano-bolee-630-tys-rabochikh-mest> 27.08.2017 г.

118 Инфографика: Медицинское обслуживание. Система здравоохранения в РК // <http://www.demos.kz/rus/index.php?analytics=46> 28.08.2017 г.

119 Рейтинг регионов по итогам 2016 года // http://www.rcrz.kz/index.php/ru/?option=com_content&view=article&id=167&catid=37&lang=ru&Itemid=235 28.08.2017 г.

120 Итоги ранжирования регионов по итогам 2015 года // <http://www.rcrz.kz/old/index.php/ru/o-centre/nashi-zhurnaly/41-rejting-mo/582-reiting2015-11> 28.08.2017 г.

121 Ранжирование регионов по уровню развития здравоохранения по итогам 2014 года, 2013 года, 2012 года // <http://www.rcrz.kz/docs/reiting/2014/Рейтинг%20областей%20по%20уровню%20здрвоохранения.pdf> 28.08.2017 г.

122 Малое и среднее предпринимательство в Республике Казахстан 2012-2016 гг.: стат. сб. на казахском и русском языках / под ред. Н.С. Айдапкелова / Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. – Астана, 2017. – 86 с.

123 Социологическое исследование «Деловой климат-2015» / Национальная палата предпринимателей РК «Атамекен». – Астана, 2015. – 41 с.

124 Развитие связи и информационно-коммуникационных технологий в Республике Казахстан: стат. сб. на казахском и русском языках / под ред. Н.С. Айдапкелова / Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. – Астана, 2017. - 71 с.

125 Казахстан в 2016 году: стат. ежегодник на казахском и русском языках / под ред. Н.С. Айдапкелова / Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. – Астана, 2017. - 478 с.

126 Капелюшников Р.И. Сколько стоит человеческий капитал России? – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 76 с.

127 Zaure K. Chulanova, Anel S. Ussenova. Human Capital and Methodic of Determination of Its Cost: A Case of Kazakhstan // The Journal of Asian Finance, Economics and Business. - 2015. - Vol. 2, No2. - P. 19-25.

128 Ответ Минстерства финансов Республики Казахстан. – Астана, 2017. - №ДБСС-3-ФЛ-К-527-11906. - 5 л.

129 Расходы населения на образование, в среднем на душу населения: информ. источник / Комитет статистики Министерства национальной экономики РК // <http://taldau.stat.gov.kz/ru/NewIndex/GetIndex/2709801?keyword=расходы%20на%20образование>. 22.11.2017.

130 Расходы населения на здравоохранение, в среднем на душу населения: информ. источник / Комитет статистики Министерства национальной экономики РК // <http://taldau.stat.gov.kz/ru/NewIndex/GetIndex/2971915?keyword=расходы>. 22.11.2017.

131 Расходы домохозяйств на образование, в среднем на домохозяйство: информ. источник / Комитет статистики Министерства национальной экономики РК // <http://taldau.stat.gov.kz/ru/NewIndex/GetIndex/2709802?keyword=расходы%20на%20образование>. 22.11.2017.

132 Расходы домохозяйств на здравоохранение, в среднем на домохозяйство: информ. источник / Комитет статистики Министерства национальной экономики РК // <http://taldau.stat.gov.kz/ru/NewIndex/GetIndex/2971917?keyword=расходы>. 22.11.2017.

133 Закон Республики Казахстан. О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан: принят 23 января 2001 года, №148-П.

134 Добрынин Н.М. Теория и практика государственного управления. - Новосибирск: Наука, 2006. - 510 с.

135 Граждан В.Д. Теория управления: учебное пособие. – М.: Гардарики, 2005. – 416 с.

136 Депутаты связали здоровье школьников с низкими зарплатами учителей физкультуры // https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/deputaty-i-svyazali-zdorove-shkolnikov-nizkimi-zarplatami-314997/ 01.04.2017

137 Внутренняя миграция в Казахстане продолжает фиксировать урбанизацию населения. Алматы - самый популярный регион для переезда. Жители Жамбылской и Алматинской области активно переезжают из сельской местности, жители ЮКО покидают города // <http://www.ranking.kz/ru/a/infopovody/vnutrennyaya-migraciya-v-kazahstane-prodolzhaet-fiksirovat-urbanizaciyu-naseleniya-almaty-samyj-populyarnyj-region-dlya-pereezda-zhiteli-zhambylskoj-i-almatinskoj-oblasti-aktivno-pereezhayut-iz-selskoj-mestnosti-zhiteli-yuko-pokidayut-goroda> 02.05.2017.

138 Филиппова И.А. Влияние развития региона на формирование человеческого капитала // Региональная экономика: теория и практика. – 2011. - №36. - С. 9-15.

139 Регионы Казахстана в 2016 году: стат. ежегодник на казахском и русском языках / под ред. Н.С. Айдапкелова / Комитет по статистике Министерства национальной экономики РК. – Астана, 2017. - 425 с.

140 Секреты экс-акима Кулагина: ставка на привычку // <https://365info.kz/2017/03/vnedrit-i-razvit-chno-pomoglo-akmolinskoj-oblasti-nepochuvstvovat-krizisa/> 02.09.2017

141 Абдибеков в цифрах. Как проявил себя бывший аким Карагандинской области // <https://365info.kz/2017/03/abdibekov-v-tsifrah-kak-proyavil-sebya-predsdatel-schetnogo-komiteta-na-byvshem-meste-raboty/> 02.09.2017

142 Булхаирова Ж.С. Управление человеческим капиталом в сельском хозяйстве Казахстана: дис. ... докт. PhD: 6D050700. - Алматы, 2016. - 137 с.

143 Акмолдина Б.Н. Механизм повышения устойчивости благосостояния домохозяйств малых городов (на примере Карагандинской области): автореф. ... канд. экон. наук: 08.00.05. - Астана, 2009. - 31 с. – Инв. №0409РК01101.

144 Регионы Казахстана в 2010 году: стат. сб. на казахском и русском языках / под ред. А.А. Смаилова / Агентство Республики Казахстан по статистике. – Астана, 2011. - 405 с.

145 Регионы Казахстана в 2015 году: стат. ежегодник на казахском и русском языках / под ред. Н.С. Айдапкелова / Комитет по статистике Министерства национальной экономики РК. - Астана, 2016. - 456 с.

146 Кусаинова А.Ж. Человеческий капитал: особенности проявления и отражение качества жизни // Актуальные проблемы экономики. – 2015. - №9(171). – С. 324-332.

147 Абдыкаликова Г.Н. Развитие человеческого капитала: глобальные вызовы для Казахстана // <http://group-global.org/sites/default/files/publications/%D0%93.%20%D0%9D.%20%D0%90%D0%B1%D0%B4%D1%8B%D0%BA%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0.pdf>. 02.09.2017.

148 Управление финансов Акмолинской области: ответ / ГУ. – Кокшетау, 2017. - №02-14/1604.

149 Управление финансов Карагандинской области: ответ / ГУ. – Караганда, 2017. - №19-2.1803.

150 Ожидаемая продолжительность жизни населения при рождении: информ. источник / Комитет статистики Министерства национальной экономики РК // <http://taldau.stat.gov.kz/ru/NewIndex/GetIndex/703906?keyword=продолжительность%20жизни>. 22.11.2017.

151 Реальное богатство народов: пути к развитию человека: доклад о развитии человека / ООН. - Нью-Йорк, 2010. - 239 с.

152 Устойчивое развитие и равенство возможностей: лучшее будущее для всех: доклад о человеческом развитии / ООН. - Нью-Йорк, 2011. – 181 с.

153 Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире: доклад о человеческом развитии / ООН. - Нью-Йорк, 2013. – 216 с.

- 154 Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости: доклад о человеческом развитии / ООН. - Нью-Йорк, 2014. – 239 с.
- 155 Труд во имя человеческого развития: доклад о человеческом развитии / ООН. - Нью-Йорк, 2015. – 288 с.
- 156 Бобков В.Н., Гулюгина А.А. Неравенство качества и уровня жизни населения регионов // Экономика региона. – 2012. - №2. – С. 170-178.
- 157 World Economic and Financial Surveys. World Economic Outlook Database // <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2017/01/weodata/index.aspx> 02.08.2017
- 158 ВВП на душу населения: информ. источник / Комитет статистики Министерства национальной экономики РК // https://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/homeNationalAccountIntegrated?_adf.ctrl-state=rzkwhd7bf_63&_afLoop=1372138272584666#%40%3F_afLoop%3D1372138272584666%26_adf.ctrl-state%3Dsf3t638h0_4. 05.08.2017.
- 159 Добренъков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: учебник. - М.: ИНФРА-М, 2004. - 768 с.
- 160 Мухамеджанова А.Г., Кусаинова А.Ж. Состояние человеческого капитала в сфере науки и инноваций в Республике Казахстан // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2017. – №1(119). – С. 42-49.
- 161 Человеческий капитал в условиях обеспечения конкурентоспособности национальной экономики: современная концепция, приоритеты и механизмы реализации / под ред. М.К. Мельдахановой. – Алматы, 2012. – 420 с.
- 162 Сабден О., Кошанов А.К., Хусаинов Б.Д., Днишев Ф.М., Додонов В.Ю., Аханов С.А., Нурланова Н.К., Альжанова Ф.Г. Конкурентоспособность национальной экономики: критерии оценки и пути повышения: монография / под ред. О. Сабдена. – Алматы: Экономика, 2007. – 175 с.
- 163 Причину оттока населения из СКО выявил аким Кумар Аксакалов // <https://informburo.kz/novosti/prichinu-ottoka-naseleniya-iz-sko-vyyavil-akim-kumar-aksakalov.html>. 25.08.2017.
- 164 Развитие человеческого капитала Республики Казахстан: вызовы и решения: матер. междунар. конф. / Совет иностранных инвесторов при Президенте Республики Казахстан. - Астана, 2010. – 94 с.
- 165 Есентугелов А. Стратегия процветания страны в условиях меняющегося мира: Уроки мирового кризиса и модернизация казахстанской экономики. - Алматы. - 2011. - 399 с.
- 166 Становление и развитие независимого Казахстана: социогуманитарный анализ / Институт философии и политологии Комитет науки Министерства образования и науки Республики Казахстан - Алматы: Қазақ энциклопедиясы, 2011. – 365 с.
- 167 Постановление Правительства Республики Казахстан. Об утверждении Правил разработки концепции, доктрины: утв. 14 апреля 2010 года, №305 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 24.04.2015 г.).

168 Мамышев Ж. Казахстанские безработные становятся бизнесменами // <http://www.abctv.kz/ru/news/kazahstanskie-bezrobotnye-stanovyatsya-biznesmenami> 28.04.2017.

169 Обращение Президента Республики Казахстан по вопросам перераспределения полномочий между ветвями власти // http://www.akorda.kz/ru/speeches/internal_political_affairs/in_speeches_and_addresses/obrashchenie-prezidenta-respubliki-kazahstan-po-voprosam-pereraspredeleniya-polnomochii-mezhdu-vetvyami-vlasti 01.09.2017

170 Ответ Мажилиса Парламента Республики Казахстан. – Астана, 2017. - №7-8-697/ФЛ-К-1045.

171 Г. Жүнісбекова, А. Құсаинова, М. Қадырова Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің адами капиталын жетілдіру // Экономика и статистика. - 2016. - №4. – Б. 122-126.

172 Rewriting the rules for the digital age / Global Human Capital Trends 2017: - Deloitte, 2017. - 137 p. // <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/central-europe/ce-global-human-capital-trends.pdf>. 11.10.2017.

173 Интегрированная информационная система управления персоналом «Е-қызмет» // <http://kyzmet.gov.kz/ru/pages/integrirrovannaya-informacionnaya-sistema-upravleniya-personalom-e-kyzmet> 01.09.2017.

174 Как работают рекомендации relap.io // <https://relap.io/> 01.09.2017.

175 Показатели фонда по пенсионным активам по состоянию на 01.11.2017 нарастающим итогом с начала года, в тыс.тенге // <https://www.enpf.kz/ru/o-fonde/tekushie-pokazateli.php>. 03.09.2017.

176 Отчет об объемах пенсионных накоплений и количестве индивидуальных пенсионных счетов вкладчиков (получателей) по областям/городам Республики Казахстан по состоянию на 01.03.2017 г. // <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/7ee/7ee39c2144939ef91ec5dd0b351f74fe.pdf>. 03.09.2017.

177 Отчет об объемах пенсионных накоплений и количестве индивидуальных пенсионных счетов вкладчиков (получателей) по областям/городам Республики Казахстан по состоянию на 01.04.2017 г. // <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/999/999d0746b1432e0d294f2e3166cda3ce.pdf>. 03.09.2017.

178 Отчет об объемах пенсионных накоплений и количестве индивидуальных пенсионных счетов вкладчиков (получателей) по областям/городам Республики Казахстан по состоянию на 01.05.2017 г. // <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/658/6583157b36fdc9318c36ab5278a08168.pdf>. 03.09.2017.

179 Отчет об объемах пенсионных накоплений и количестве индивидуальных пенсионных счетов вкладчиков (получателей) по областям/городам Республики Казахстан по состоянию на 01.06.2017 г. // <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/d37/d37ff439ff7d525b4005188da4710468.pdf> 03.09.2017.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Акт внедрения результатов исследования в учебный процесс



"ЖАСТАР" ҒЫЛЫМИ – ЗЕРТТЕУ ОРТАЛЫҒЫ
НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ЦЕНТР "МОЛОДЕЖЬ"
SCIENTIFIC RESEARCH CENTER "YOUTH"

010000, Астана қаласы
Тәуелсіздік д., 41
тел-факс: 8 (7172) 27 81 55
e-mail: infonic@elzhastary.kz

010000, город Астана.
пр. Тәуелсіздік, 41
тел-факс: 8 (7172) 27 81 55
e-mail: infonic@elzhastary.kz

Исх. № АДП-510

« 05 » 10 2017 г.

АКТ о внедрении результатов научно-исследовательской работы в учебный процесс

Результаты научного исследования докторанта специальности «Государственное и местное управление» Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан Кусаиновой Анары Женисовны на тему: «Управление формированием конкурентоспособного человеческого капитала региона» были внедрены в процесс обучения сотрудников молодежных ресурсных центров в рамках семинаров по повышению их профессиональных компетенций.

В рамках, разработки и проведения образовательных курсов Школы молодежной политики были апробированы исследовательские данные по периодизации этапов приоритетов государственного управления применительно к развитию конкурентоспособного человеческого капитала в Казахстане. Тема «Формирование конкурентоспособного человеческого капитала Республики Казахстан» была включена в программу подготовки Национального пула тренеров.

Директор



Т.Б. Калнев

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Таблица Б1 - Основные индикаторы рынка труда Акмолинской и Карагандинской областей

2006	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	В том числе		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК - 7,8%)	Эконом. неактивн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. неактивности, %
					наем. раб.	сам. занят.				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Акмолинская	422,3	73,1	385,8	91,4	214,2	171,5	36,5	8,6	155,6	26,9%
Карагандинская	740,7	70,1	689,6	93,1	505,5	184,0	51,1	6,9	315,5	29,9%
2007	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК - 7,3 %)	Эконом. неактивн. нас., (тыс.чел.)	Уровень эконом. неактивности, %
наем. раб.					сам. занят.					
Акмолинская	427,3	73,3	393,3	92	221,4	171,8	34,1	8,0	156	26,7
Карагандинская	744,3	69,9	694,8	93,3	518,7	176,1	49,5	6,7	319,8	30,1
2008	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК -6,6%)	Эконом. неактивн. нас., (тыс.чел.)	Уровень эконом. неактивности, %
наем. раб.					сам. занят.					
Акмолинская	437,2	74,9	406,1	92,9	233,4	172,7	31,1	7,1	146,5	25,1
Карагандинская	745,3	69,8	699	93,8	529,8	169,2	46,3	6,2	322,0	30,2
2009	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК -6,6%)	Эконом. неактивн. нас., (тыс.чел.)	Уровень эконом. неактивности, %
наем. раб.					сам. занят.					

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Акмолинская	435,5	74,5	405,6	93,1	232,8	172,7	29,9	6,9	145,6	25,1
Карагандинская	740,5	69,2	695,2	93,9	545,0	150,1	45,3	6,1	329,3	30,8
2010	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе наем. раб. сам. занят.		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК – 5,8%)	Эконом. неактивн. нас., (тыс.чел.)	Уровень эконом. неактивности, %
Акмолинская	438,7	75,9	413,3	94,2	238,7	174,6	25,5	5,8	139,4	24,1
Карагандинская	744,9	69,4	704,3	94,5	558,8	145,5	40,6	5,5	328,3	30,6
2011	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе наем. раб. сам. занят.		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК – 5,4%)	Эконом. неактивн. нас., (тыс.чел.)	Уровень эконом. неактивности, %
Акмолинская	442,7	76,9	418,5	94,5	243,4	175,0	24,3	5,5	132,7	23,1
Карагандинская	739,2	69	700,3	94,7	569,4	131,0	38,8	5,3	332,1	31
2012	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе наем. раб. сам. занят.		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК – 5,3%)	Эконом. неактивн. нас., (тыс.чел.)	Уровень эконом. неактивности, %
Акмолинская	439,8	77,1	416,4	94,7	243,0	173,4	23,3	5,3	130,5	22,9
Карагандинская	740,9	69,2	703	94,9	577,9	125,1	37,9	5,1	329,8	30,8
2013	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе наем. раб. сам. занят.		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК – 5,2%)	Эконом. неактивн. нас., (тыс.чел.)	Уровень эконом. неактивности, %

Продолжение таблицы Б.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Акмолинская	441,9	77,6	419,0	94,8	250,8	168,2	22,9	5,2	127,8	22,4
Карагандинская	744,1	69,7	707,2	95,1	600,3	106,9	36,9	5,0	323,7	30,3
2014	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК – 5%)	Эконом. неактивн. нас., (тыс.чел.)	Уровень эконом. неактивности, %
наем. раб.					сам. занят.					
Акмолинская	444,7	77,9	422,7	95,1	259,1	163,6	22,0	4,9	126,4	22,1
Карагандинская	713,1	66,7	678,4	95,1	580,5	97,9	34,7	4,9	356,6	33,3
2015	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс. чел.)	уровень занят.,%	в том числе		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК – 5%)	Эконом. неактивн. нас., чел.	Уровень эконом. неактивности, %
наем. раб.					сам. занят.					
Акмолинская	444,8	78,4	423,0	95,1	266,7	156,3	21,8	4,9	122,9	21,6
Карагандинская	730,6	68,3	694,5	95,1	594,7	99,8	36,0	4,9	339,6	31,7
2016	Эконом. активн. нас., (тыс. чел.)	Уровень эконом. актив. %	Занят. нас., чел. (тыс.чел.)	уровень занят.,%	в том числе		Безраб. населен. (тыс.чел)	Уровень безраб., % в регионе (по РК – 5 %)	Эконом. неактивн. нас., чел.	Уровень эконом. неактивности, %
наем. раб.					сам. занят.					
Акмолинская	438,0	76,5	416,4	95,1	269,5	147,0	21,6	4,9	134,7	23,5
Карагандинская	690,6	64,6	656,4	95,0	583,2	73,2	34,2	5,0	377,9	35,4
Примечание – Составлено по источникам [139, с. 195, с. 196; 145, с. 207-209; 144, с. 91, с. 92, с. 93]										

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Анкета экспертного социологического исследования

Уважаемый эксперт!

Просим Вас принять участие в нашем исследовании и ответить на вопросы анкеты. Полученная информация будет использована в обобщенном виде, тем не менее, отдельные ответы будут указываться.

Заранее благодарим за сотрудничество!

1. Казахстаном предлагаются шаги по развитию человеческого капитала в рамках вхождения в 30-ку конкурентоспособных стран мира. Какую бы Вы дали оценку политике по развитию человеческого капитала с учетом последнего Послания Главы государства? */1 вариант ответа/*

1. Политика правильная, реализуется в соответствии с целями и задачами развития государства и общества;

2. Политика правильная, но на словах – на местах все делается по-другому;

3. Политика изначально неправильная, ведет к снижению показателей развития человеческого капитала;

4. Другое (*напишите*) _____

2. Ваш регион отличается тем, что является: */1 вариант ответа/*

1. Индустриальным;

2. Индустриально-аграрным;

3. Аграрным;

4. Другое (*напишите*) _____

3. Конкурентоспособна ли Ваша область в современных условиях?

1. Да: (переход на 4 вопрос).

2. Нет.

3. Затрудняюсь ответить.

4. Другое (*напишите*) _____

4. Оцените, пожалуйста, степень влияния факторов конкурентоспособности Вашей области по пятибалльной шкале (1 – в меньшей степени, 5 – в большей степени)

Социально-экономический аспект	Оценка				
	1	2	3	4	5
Бизнес и инновации	1	2	3	4	5
Борьба с коррупцией	1	2	3	4	5
Здравоохранение, начальное и среднее образование	1	2	3	4	5

Социальная ответственность и защищенность бизнеса	1	2	3	4	5
Интернет и мобильная связь	1	2	3	4	5
Профессиональное и высшее образование	1	2	3	4	5
Инфраструктура	1	2	3	4	5
Эффективность работы МИО	1	2	3	4	5
Иностранный и инновационный капитал	1	2	3	4	5
Кадровый потенциал	1	2	3	4	5

5. Какую бы Вы дали целостную оценку развитию человеческого капитала в Вашей области по пятибалльной шкале (1 – в меньшей степени, 5 – в большей степени).

1	2	3	4	5
1	2	3	4	5

6. Оцените, пожалуйста, комплексные социально-экономические аспекты, препятствующие развитию регионального человеческого капитала и влияющие в конечном итоге на конкурентоспособность по пятибалльной шкале (1 – в меньшей степени, 5 – в большей степени). Имейте в виду, здесь речь идет о степени влияния негативных факторов на конкурентоспособность в большей или меньшей степени

Социально-экономический аспект	Оценка				
Низкая оплата труда, особенно в сельской местности	1	2	3	4	5
Отток квалифицированных кадров	1	2	3	4	5
Отсутствие дорожного полотна, связи	1	2	3	4	5
Коррупция на всех звеньях государственного управления в области	1	2	3	4	5
Невозможность устроиться на работу вследствие кумовства	1	2	3	4	5
Недостаток квалифицированных кадров в системе образования, здравоохранения	1	2	3	4	5
Нехватка объектов образования, здравоохранения	1	2	3	4	5
Низкое качество реализуемых государственных программ в регионе	1	2	3	4	5
Отсутствие водоснабжения, низкое качество воды	1	2	3	4	5
Низкий уровень разработки государственных программ со стороны республиканских органов власти	1	2	3	4	5
Недостаточность контроля со стороны государственных органов по реализации государственных программ	1	2	3	4	5
Отсутствие системы управления человеческого капитала на республиканском и региональном уровнях	1	2	3	4	5
Низкая мотивация населения к трудовой деятельности (менталитет)	1	2	3	4	5
Отсутствие информационно-разъяснительной работы по нахождению работы, повышению квалификации, переобучению и иных аспектов со стороны местных исполнительных органов	1	2	3	4	5
Недостаток центров компетенций и знаний	1	2	3	4	5

Недостаточный уровень инвестиций в производственный сектор экономики	1	2	3	4	5
Низкий уровень финансирования науки	1	2	3	4	5
Большое количество отдаленных районов из-за географического положения области (низкий уровень компактности территории), что снижает возможности для развития человеческого капитала	1	2	3	4	5
Низкая эффективность государственного местного управления	1	2	3	4	5
Незаинтересованность бизнес-среды в дополнительных расходах на повышение квалификации работников и т.д.	1	2	3	4	5
Нехватка объектов культуры, особенно на селе	1	2	3	4	5
Слабый уровень культуры населения области	1	2	3	4	5
Привлекательность стран ближнего и дальнего зарубежья для обучения и проживания	1	2	3	4	5
Привлекательность других городов Казахстана для обучения и проживания (гг. Астана, Алматы и др.)	1	2	3	4	5
Низкий уровень доверия к государству (проведение трех девальваций, непопулярность инициатив, громкие коррупционные скандалы и т.д.).	1	2	3	4	5
Экология, невозможность проживания в загрязненной среде	1	2	3	4	5
Региональная специализация региона и экономические риски в связи с этим	1	2	3	4	5
Наркомания, алкоголизм населения	1	2	3	4	5
Рост преступности и правонарушений	1	2	3	4	5
Произвол государственных и правоохранительных органов	1	2	3	4	5
Зависимость от стоимости на экспортируемые товары области	1	2	3	4	5

7. Считаете ли Вы, что получение образования, расширение знаний и навыков позволит конкретному гражданину повышение по службе и заработной платы в условиях Вашей области? /1 вариант ответа/

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Другое (напишите) _____
6. Затрудняюсь ответить

8. Как бы Вы охарактеризовали наемных работников в регионе? /2 варианта ответа/

1. Превалируют работники высококвалифицированного труда, инженеры и т.д.
2. Рынок труда представлен как высококвалифицированными, так и низкоквалифицированными работниками
3. Превалируют работники низкоквалифицированного труда
4. Рынок труда представлен низкоквалифицированными работниками
5. Другое (напишите) _____
6. Затрудняюсь ответить

9. Более высокооплачиваемую заработную плату в области получают? /2 варианта ответа/

1. Инженеры, строители
2. Банкиры, работники финансовых организаций
3. Государственные и гражданские служащие
4. Предприниматели
5. Работники социального блока (преподаватели, медики, социальные работники)
5. Другое (*напишите*) _____
6. Затрудняюсь ответить

10. По Вашим наблюдениям, в большей степени население из районов мигрирует в: /2 варианта ответа/

1. В областной центр;
2. В Астану;
3. В Российскую Федерацию и страны СНГ;
4. Дальнее зарубежье (ЕС, США и другие страны);
5. Другое (*напишите*) _____
6. Затрудняюсь ответить

11. По-Вашему мнению, по какой причине население области мигрирует в вышеуказанные направления /2 варианта ответа/

1. Отсутствие работы в районе/центре;
2. Низкая заработная плата в районе/центре;
3. Отсутствие возможности для для самореализации (продвижения/роста на работе);
4. Нет качественной воды, плохая экология, удобств и т.д.;
5. Отсутствие перспективы для будущего детей;
6. Засилье криминала, правоохранительных органов;
7. Другое _____
8. Затрудняюсь ответить

12. Как можно предотвратить убытие высококвалифицированных кадров? (возможно несколько вариантов ответа)

1. Обеспечить конкурентоспособную оплату труда;
2. Установить запретительные меры на предприятиях;
3. Улучшить социально-психологический климат в коллективах;
4. Внедрить специальную систему надбавок от государства для работников высоквалифицированного труда для их удержания;
5. Учитывать международный опыт;
6. Другое (*напишите*) _____
7. Затрудняюсь ответить

13. Считаете ли Вы, что посредством более широкого охвата программами переобучения безработных и самозанятых будет решена проблема занятости в Вашей области? /1 вариант ответа/

1. Да;

2. Скорее да, чем нет;
3. Скорее нет, чем да;
4. Нет;
5. Затрудняюсь ответить
6. Другое (*напишите*) _____

14. Какие Вы можете отметить значимые проекты (в настоящее время и прошлые годы) по развитию человеческого капитала на региональном уровне (инициативы местной власти)?

напишите _____

15. Учитывает ли центральные государственные органы региональные особенности при разработке государственных программ по развитию человеческого капитала (образование, здравоохранение, миграция) и влияет ли это на эффективность при их реализации?

1. Да
2. Скорее да, чем нет
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

1. Какую бы Вы дали оценку качества системы образования, здравоохранения, а также эффективность политики миграции в области (1 – в меньшей степени, 5 – в большей степени)

Наименование	Оценка				
	1	2	3	4	5
Дошкольное образование	1	2	3	4	5
Школьное образование	1	2	3	4	5
Среднее профессиональное образование (колледжи, лицеи)	1	2	3	4	5
Высшее образование	1	2	3	4	5
Здравоохранение (лечебная, больницы)	1	2	3	4	5
Здравоохранение (поликлиника)	1	2	3	4	5
Миграция населения	1	2	3	4	5
Информационно-коммуникационные технологии	1	2	3	4	5
Культура	1	2	3	4	5
Управление человеческим капиталом на уровне предприятий региона (социальная политика, обучение и переподготовка кадров и пр.)	1	2	3	4	5
Система управления человеческим капиталом на региональном уровне (целостный подход)	1	2	3	4	5

17. В Послании Главы государства обозначается необходимость развития человеческого капитала. Какие бы Вы предложили меры или мероприятия по достижению показателей программного документа у Вас в регионе?

Тезисы Послания	Ваши рекомендации по воплощению тезисов
Первое. Прежде всего, должна измениться роль системы образования. Наша задача – сделать образование центральным звеном новой модели экономического роста. Учебные программы необходимо нацелить на развитие способностей критического мышления и навыков самостоятельного поиска информации	
Нужно уделить большое внимание формированию IT-знаний, финансовой грамотности и воспитанию патриотизма молодежи. Необходимо сократить разрыв в качестве образования между городскими и сельскими школами	
Начиная с 2019 года обучение по некоторым предметам в 10–11-х классах будет проходить на английском языке. Необходимо тщательно рассмотреть этот вопрос и принять по нему разумное решение. Уровень школ и учителей в городах и селах существенно различается. Актуальна также проблема дефицита квалифицированных педагогов. Поэтому, учитывая все эти аспекты, необходимо внедрять английский язык поэтапно	
Обновление профессиональных стандартов в соответствии с требованиями рынка труда и передовым мировым опытом обучения на производстве	
Уделено особое внимание качеству системы высшего образования. Следует усилить контроль и требования в отношении кадрового состава высших учебных заведений, уровня их материально-технического обеспечения и образовательных программ	

18. Ваши рекомендации государственным структурам, отвечающим за развитие человеческого капитала? *(НАПИШИТЕ)*

Здравоохранение _____
 Образование _____
 Миграция _____
 Культура _____
 ИКТ _____
 19.D1. ФИО _____
 D2. Сфера деятельности _____
 D3. Ученое звание _____
 D4. Место работы _____
 D5. Опыт работы _____

СПАСИБО ЗА УЧАСТИЕ!

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Выдержки из интервью

Интервьюеры:

1. Директор «Научно-исследовательского центра «Молодежь» Калиев Т.Б.
2. Директор Центра прикладных исследований «Талап» Ошакпаев Р.С.
3. Секретарь Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президенте РК Сыздыкова Ш.В.
4. Директор Акмолинской региональной палаты предпринимателей Баяхметов Е.Е.
5. Директор РГУ «Служба Центральных Коммуникаций» МИК РК Щегорцова А.Г.

Вопросы и ответы

1. Озвучьте, пожалуйста, проблемы для развития человеческого капитала, как в регионе, так и в масштабах всей страны? Какие проблемы в управлении человеческим капиталом Вы бы отметили?

Ответы:

Калиев Т.Б. Изжить патернализм. У нас есть старый советский подход, когда 92% молодежи считают, что на работу невозможно устроиться без поддержки, и второе: согласно исследованиям, 65% молодежи считают, что государство обязано им оказывать финансовую помощь. У нас сейчас резко упало качество образования, и причина – многочисленные реформы в сфере образования. До 12 лет казахстанские школьники находятся на уровень выше российских, а после 12 лет качество образования резко падает, и это зачастую связано с тем, что в старших классах программа не такая эффективная, как в младших. В младших, возможно, она движется по старым лекалам, но потенциал у детей, в принципе, высокий, а дальше мы умудряемся испортить его. Второе, в университетах. Нам не нужно такое количество людей с высшим образованием. У нас в итоге сейчас извращенное понимание образования в принципе, потому что у нас нет полноценных институтов профориентации. Государственный аппарат должен избавиться от ненужных проектов. Бывает масса всяких ненужных нерациональных проектов, которые не приносят конкретной практической пользы, какие-то массовые мероприятия, махания флажками. Это несет массу расходов, которые, в конечном итоге, не оправдываются. Для того чтобы человек помахал флажком, флажок нужно купить, 1000 или 10000 флажков, но это же большие деньги. Футболки, кепки. И от того, что они ими помахали, нет никаких гарантий, что они завтра пойдут защищать страну, и будут повышать свой профессиональный уровень. Может быть, наоборот, они вместо того, чтобы готовиться к экзамену и повышать свой профессиональный и интеллектуальный уровень, потратят время на эту массовку. Когда отменяются уроки ради таких массовок, то нарушается образовательный процесс, что отражается на качестве человеческого капитала и

плюс, подрывается уважение к образовательному процессу у самих студентов. Они понимают, что это необязательно. И в конечном итоге, это опять-таки отражается на уровне человеческого капитала на более глубоком, ментальном уровне.

Ошакпаев Р.С. Отсутствие объективной рыночной конкуренции. Только конкуренция на рынке труда может дать необходимые сигналы для повышения уровня человеческого капитала. Рыночный сигнал нужен людям для того, чтобы они работали над своей конкурентоспособностью во всех измерениях: образовательные, ценностные, дисциплина, когнитивные навыки, communication skills, и т.п., только если они будут находиться в конкуренции. Относительно управления. В первую очередь, мне очень не нравится текущая система самой государственной службы. Низкая заработная плата, отрицательная селекция во многих вещах, отсутствие обратной связи за результаты своей деятельности, непривлекательность с точки зрения творческой самореализации, с точки зрения правовых рисков, самое главное, с точки зрения доходов. Вот вам и человеческий капитал. Поэтому мы имеем не очень качественное государственное управление.

Сыздыкова Ш.В. Думаю, что основная проблема на современном этапе связана с семьей и подрастающим поколением. На мой взгляд, изменились семейные ценности, общество по-другому относится к роли семьи. А как мы знаем, именно семья является основной ячейкой развития человеческого капитала. Если мы не сумеем иначе посмотреть на воспитание наших детей, то, безусловно, многое потеряем. Поясню на конкретном примере. Насколько знаю, в середине прошлого века в США проводились масштабные исследования по образованию детей. Выяснилось, что усвоение знаний лучше происходит, когда родители вместе занимаются уроками, помогают детям понять учебный материал. На этом примере можно судить о взаимосвязи проблем развития человеческого капитала и роли семьи. Не менее важной является тематика управления процессом человеческого капитала. Это требует в первую очередь эффективности самого государственного управления, то, посредством каких механизмов будет улучшаться жизнь казахстанцев. Многие уже реализуется согласно стратегическим документам, усилиям государственных органов и на местах. Но подчеркну, что совершенству нет предела и необходимо работать для достижения социально-экономических показателей.

Баяхметов Е.Е. Думаю, проблема в ментальности людей. К примеру, сезонная работа на селе, когда человек вообще не хочет работать, живет на пенсию, выезжает в ту же Астану на стройку, например. Дома у него есть скот, а по приезду в Астану его ждет аренда квартиры, питание, совместное проживание, т.е. те же самые затраты, что и дома. И на самом деле, у него остается то же количество денег. Такие люди думают, что поработать в Астане на стройке - это лучше, чем дома у себя. Среди управленческих проблем в этой области я бы отметил необходимость усиления политики насыщения регионов, в которых существует недостаток трудовых ресурсов. Нужно из

трудноизбыточных регионов перевезти в данные регионы. Чтобы разбудить людей, нужно, чтобы рядом кто-то с ними показывал, как нужно делать и что предпринимать. Стимулировать конкурентоспособность. Создавать для людей налоговые послабления. Когда вложения миллиардные, это очень серьезно влияет. А для микро- и малого бизнеса это очень хорошие условия. Нужно всегда учитывать такие вещи, как благотворительность, как это делается на западе, что освобождает от многих налогов. Если вводить такие параметры – это будет очень хорошо. Например, проект «Рухани Жандыру». Наши общественники тоже об этом говорят. Это будет очень хорошим стимулом. Многие люди любят и умеют заниматься благотворительностью, но стараются не показывать ее.

Щегорцова А.Г. В образовании подрастающего поколения. Да, изначально у них хороший потенциал, но проблема в том, что где-то после 7-го класса они перестают участвовать в олимпиадах, их все меньше и меньше. С одной стороны, это хорошо, потому что где-то, понятно, остаются только сильнейшие, и получается, что когда они поступают в ВУЗ, здесь происходит очень большой отток олимпиадников, которых расхватывают за рубежом, они поступают туда и здесь проигрывает наше послешкольное образование, потому что мы теряем те самые ценные очень талантливые кадры, они просто уходят, и, к сожалению, статистика говорит о том, что поскольку они учатся за рубежом, скорее всего, они там и остаются, т.е. есть процент возврата после зарубежного заведения, который очень и очень мал. Это очень широкий вопрос, чтобы ответить на него, нужно разбить его на ряд мелких. Если мы рассматриваем человеческий капитал в контексте госслужбы, то здесь одна ситуация и, безусловно, есть свои барьеры, это и невысокая заработная плата, и очень сложный график, некоторые препоны в карьерном росте, плюс еще материальная ответственность, потому что последние коррупционные скандалы, которые нарастают в этой сфере, не добавляют, естественно, престижа; также бытует мнение, что каждый чиновник по умолчанию взяточник, коррупционер, поэтому это все очень роняет престиж в целом госслужбы, поэтому здесь должна быть комплексная работа, безусловно. Если говорить по другим специальностям, то и в сфере медиа есть также корень проблемы роста человеческого капитала – это очень низкое образование. Квалификация журналистских кадров оставляет желать лучшего, и это опять же проблемы профильных вузов. Причина низкой квалификации в том, что образование оторвано от практики, оно очень сильно теоретизировано. Они учат то, что им совершенно не пригодится, и совершенно не обладают навыками и компетенциями, которые им нужны будут в практической деятельности.

2. Вопрос: Как Вы считаете, какие меры необходимо предпринять для решения проблем развития конкурентоспособного человеческого капитала в РК? Какой Вы представляете политику управления человеческим капиталом?

Ответы:

Калиев Т.Б. Нужно пропагандировать здоровые общественные ценности. Вот это как раз то, что делает модернизация общественного сознания, культ

знаний, прагматизм, конкурентоспособность. Вот это должно быть столпами общественных ценностей. И дальше расшифровывается прагматизм, например, это начиная от того, чтобы не проводить пышные тои и не брать кредиты на смартфоны, заканчивая тем, что, допустим, если мне важнее развиваться по своему направлению и получить диплом кандидата или доктора наук, а не МВА в Швейцарии, тогда я получу лучше этот диплом, а не потому, что в Швейцарии модно. Необходимо ориентироваться на знания. МВА, например, нужен больше предпринимателям, имеющим опыт работы в этой сфере. Как развивать свой бизнес, как его улучшить, улучшить бизнес-процессы. Но МВА не нужен госслужащему или ученому, который работает в университете. У каждого должно быть свое отношение к апгрейду образования, свой уровень развития, оно тоже должно быть прагматичным.

Ошакпаев Р.С. Чем меньше стратегических документов, тем лучше. Представьте, что у вас малый бизнес, вы будете выпускать 10 документов? Кто их будет читать? Идеальный вариант для ресторана, например - напишите на 2-х листах правила, что официант должен и не должен делать, для чего мы здесь собираемся, какая наша цель, миссия, и что мы хотим сделать. Для улучшения управленческих механизмов я бы предложил сократить гранты на высшее образование как способ повышения человеческого капитала, за счет этого можно перераспределить средства на школьное образование, т.е. сделать как в майском указе Путина, - заработная плата педагогов не должна быть ниже, чем средняя по региону. Она может быть выше, но не должна быть ниже. Повысить доходную часть местных бюджетов, создать государственный бенчмаркинг по расходам на образование на республиканском, на местном уровне, это ВВП в целом мы должны тратить. И как можно меньше государства, в том числе в сфере образования. Высшее образование должно быть совершенно элитарным, должен быть очень ограниченный процент людей, которые могут пройти туда. Должен быть гигантский порог не в части платы, а в части тестов, экзаменов. Иначе это потеря времени. Туда должны пройти те, которые настолько устремлены.

Сыздыкова Ш.В. Думаю, что решение проблемы заключается в первую очередь в постановке и сформулированной проблематике и это является тем условием решения. В данном контексте актуальна постановка проблемы в Послании Главы государства нынешнего года. Ведь не случайно в программном документе поставлена такая задача. Это первый момент. Второй момент связан с реализацией «Рухани жаңғыру». Именно модернизация общественного сознания позволит изменить мотивацию людей к своей жизни, семье и профессиональной деятельности. Только сам человек творит свою судьбу, развивает свои навыки. А государство должно помогать индивиду и обществу, создавать возможности. Еще следует добавить огромную роль поддержки семьи, женщин и гендерного равенства. Вы посмотрите на наших женщин, они активны на государственной службе, в бизнесе и их нужно дальше поддерживать.

Баяхметов Е.Е. Нужно начинать с тех проектов, которые нужны для села. Понятно, что солнечные батареи – замечательная идея, но когда в селе нет парикмахерской или пекарни – очень печально. Снизу нет инициативы, поэтому приходится самим осуществлять управленческие механизмы, например, предлагать пакетное предложение. Не каждый человек может разобраться с бизнес-планом. Мы должны дать ему готовый продукт. Вот, например, земля, которую может дать акимат. Вот инфраструктура, в которой есть свет, вода. На этом участке можно сделать пекарню, баню или что-то еще. По этому проекту будет определенная доходность. Вот коллеги-предприниматели, которые могут тебе помочь. Этот человек может построить, этот может отремонтировать, этот может подкачать. Это пакет для человека, который может заниматься, но, возможно боится. Его уже обезопасят от излишних рисков. Будет банк. Это будет готовая франшиза.

Щегорцова А.Г. Прежде всего, мне кажется, основа конкурентоспособности каждого человека – это образование, поэтому, если улучшить образовательный потенциал и все компетенции, которые отсюда вытекают, то это, безусловно, улучшит само качество человеческого капитала. Потому что если посмотреть в контексте привлекаемой рабочей силы из-за рубежа, то здесь в основном внутри рынка есть острая нехватка именно в высокопрофессиональных кадрах, обладающих, с одной стороны, высокими компетенциями, в другом случае, узкопрофильными. Поэтому, если говорить о качественном улучшении человеческого капитала, то здесь ключ все-таки в образовании.

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Проект

Концепции регионального управления человеческим капиталом РК

«Казахстан оценивает человеческий капитал, как самый ценный актив государства. Человеческий капитал – это реальное богатство нации, это – интеллектуальные способности, знания и навыки, которые приобретает человек в течение всей своей жизни. Это высокообразованное, здоровое и социально защищенное население...»

*Из выступления Президента Республики Казахстан,
Н.А. Назарбаева на XVI пленарном заседании Совета иностранных
инвесторов (08.12.2006 год)*

Концепция регионального управления человеческим капиталом Республики Казахстан

1. Введение

Современное социально-экономическое развитие Республики Казахстан связано с необходимостью вхождения в 30-ку конкурентоспособных государств мира. Условием устойчивого вхождения является планомерное и последовательное развитие человеческого капитала, поскольку в национальном богатстве именно человеческий капитал в государствах с развитой экономикой превалирует от 70 до 80 %. Человеческий капитал, таким образом, выступает фактором экономического развития регионов и государств. Концептуализация человеческого капитала для развития страны была обозначена на XVI пленарном заседании Совета иностранных инвесторов в 2006 году.

Опыт развитых стран демонстрирует различные вариации подходов к улучшению социально-экономической инфраструктуры, систем здравоохранения, образования, увеличению доходов населения, решению вопросов, связанных с миграцией населения и т.д. В зависимости от государственного устройства, уровня развития и специализации экономики стран, существуют меры (институционального, законодательного, программного характеров), направленные на развитие человеческого капитала.

На сегодняшний день Республика Казахстан по отдельным показателям элементов человеческого капитала опережает не только страны СНГ, но и дальнего зарубежья. Развитие человеческого капитала на протяжении становления Республики Казахстан является ключевым приоритетом государственного управления. Вместе с тем, усиливающиеся проблемные тенденции требуют выстраивания новой конфигурации функционирования и деятельности местных исполнительных органов с учетом децентрализации государственного управления, концентрации и распределения финансовых ресурсов, трансформации управленческих механизмов на региональном уровне.

2. Анализ текущей ситуации

Улучшение качества человеческого капитала в Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана от 31 января 2017 года «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность» определено одним из приоритетов модернизации республики (4 приоритет).

В Стратегии развития Казахстана до 2030 года четвертой приоритетной стратегической целью являлось здоровье, образование и благополучие граждан.

Учреждение международной стипендии Президента РК «Болашак» позволило увеличить количество квалифицированных специалистов в национальной экономике.

В целях улучшения конкурентных преимуществ человеческого капитала инициировалась реализация государственных программ «Здоровье народа» (1996), введение системы медицинского страхования (1996-1998), Государственной программы информатизации системы среднего образования (1997), новой модели формирования контингента студентов посредством конкурсного отбора претендентов на государственные образовательные гранты и кредиты для специальностей (1999) и введение ЕНТ (2003).

В 2003 году была принята Стратегия индустриально-инновационного развития на 2003-2015 гг. Введены государственные гарантии предоставления бесплатной медицинской помощи населению в 2004 году.

В систему образования в рамках реализации программы развития образования на 2005-2010 гг. внедрялась трехступенчатая подготовка кадров бакалавриат-магистратура-докторантура, переход на 12-летнее общее среднее образование, создание национальной системы качества образования, приведение стандартов казахстанского образования в соответствие с Международной стандартной классификацией образования МСКО-1997.

Была внедрена Единая национальная система здравоохранения (2010).

Из пяти долгосрочных направлений развития республики в Концепции по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых государств мира, принятой в 2014 году, является развитие человеческого капитала. Факторами конкурентоспособности являются достижение уровня развитых стран в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты, а также на рынке труда. Повышение качества образования позволяет развитию высококвалифицированной рабочей силы для роста производительности.

Мотивирующая роль трудовой деятельности для развития человеческого капитала представлена в программной статье Главы государства «Социальная модернизация Казахстана: 20 шагов к обществу Всеобщего Труда».

В Стратегии «Казахстан – 2050» приоритетами долгосрочного развития становятся модернизация политики занятости и труда, здравоохранения, формирование знаний и навыков для современной системы образования, подготовки и переподготовки кадров, развития инновационных исследований и пр. В целях достижения Стратегии реализуется 100 шагов Плана Нации.

Из значимых инициатив выделяется принятие Стратегического плана развития РК до 2020 г., государственной программы развития образования на

2011-2020 гг. и государственной программы образования и науки на 2016-2019 гг. Также была принята государственная программа здравоохранения «Саламатты Қазақстан» на 2011-2015 гг., государственная программа «Денсаулық» на 2016-2020 гг., программа продуктивной занятости и массового предпринимательства.

3. Тенденции развития и государственного управления человеческим капиталом

В последнем докладе Всемирного Банка «Перспективы мировой экономики» подчеркивается необходимость наращивания инвестиций в человеческий капитал на фоне определенного экономического улучшения.

На примере ряда зарубежных стран и практик международных образований ООН и ЕС, Финляндии, Сингапура, США, ОАЭ, следует отметить высокую нацеленность на социальное развитие человека. Отличительными особенностями в области развития человеческого капитала являются повышение качества услуг в сферах образования и здравоохранения, преодоление бедности, поддержка и стимулирование мер, направленных на создание рабочих мест, высокий уровень социальных расходов, активное взаимодействие с работодателями.

В Европейском Союзе в 2010 году была принята новая экономическая Стратегия «Европа 2020». Ключевыми целевыми показателями экономической стратегии, затрагивающими сферу человеческого капитала, к 2020 году являются:

- обеспечение занятости 75% населения в возрасте 20-64 лет;
- доведение инвестиций в НИОКР до 3% ВВП;
- доля учеников, не закончивших школы, не должна превышать 10%;
- не менее 40% молодежи должны иметь высшее образование;
- сокращение числа малоимущих на 20 млн. человек.

В последнем Ежегодном обзоре 2016 года «Укрепление процесса восстановления и содействия конвергенции» отдельным блоком отмечена тематика инвестирования в человеческий капитал. Подчеркивается необходимость инвестирования в человеческий капитал Европы, так как около 20% трудоспособного населения имеют только базовые навыки (грамотность или счет), в то время как 39% компаний испытывают трудности с поиском персонала с необходимыми навыками.

На уровне ЕС функционируют институты развития человеческого капитала (Европейский фонд образования, Европейский социальный фонд и пр.).

В Финляндии реализуется Стратегическая программа «Финляндия, страна решений». Выделены пять стратегических приоритетов (занятость и конкурентоспособность, знания и образование, благополучие и здоровье, биоэкономика и чистые решения, цифровизация), которые должны воплотиться в виде 26 ключевых проектов на национальном и региональном уровне.

Современной тенденцией в США становится использование национального человеческого капитала в фокусе подхода «нанимай американцев», расширения программы ученичества непосредственно на рабочих местах предприятий для преодоления дефицита работников с соответствующими навыками. Как правило, в практике США основной акцент развития человеческого капитала связан с функционированием нормативных правовых актов, в частности, закона об инновациях в сфере занятости и новых возможностях трудоустройства от 2014 г. и Указа Д.Трампа о расширении ученичества в США. Вопросы регулирования человеческого капитала на федеральном уровне в части развития навыков у рабочей силы осуществляет министерство труда США.

В Сингапуре управление человеческим капиталом связано с общим прагматическим контекстом государственного управления. Подход Сингапура к человеческому капиталу выражается в роли человеческого капитала как «ядра экономики», т.е. человек и его знания определяют современное экономическое развитие данного государства и каждого отдельного предприятия. Элементы управления человеческим капиталом, помимо основных государственных органов, связаны с трехсторонним регулированием (министерством труда, Федерацией национальных работодателей Сингапура, Национальным конгрессом профсоюзов).

Придание развитию человеческого капитала более положительных эмоциональных стимулов, или элементов счастья, позволяющее увеличить производительность труда, связано с внедрением в практику государственного управления ОАЭ министерства счастья.

В Российской Федерации в Концепции долгосрочного социально-экономического развития на период до 2020 года развитие человеческого потенциала связано с двумя подходами. Во-первых, изменения, направленные на повышение конкурентоспособности кадрового потенциала и рабочей силы, во-вторых, качественное изменение социального дизайна жизни человека (модернизация здравоохранения, образования, социальной поддержки, культуры и т.д.). Важная роль в концептуальном документе отводится институциональному фактору управления человеческим капиталом.

4. Ключевые проблемы государственной политики развития человеческого капитала на региональном уровне

В условиях повышения конкуренции между государствами становится актуальным вопрос повышения качества человеческого капитала как определяющего фактора нынешнего экономического развития. Современная мировая тенденция вычленяет несколько проблем для Казахстана и его регионов.

Во-первых, не преодолены региональные социально-экономические диспропорции, оказывающее влияние на контуры развития человеческого капитала. Косвенным образом это сказывается на возможностях получения

дополнительного образования, курсов повышения квалификации, овладения новыми навыками и знаниями трудоустройства и т.д.

Во-вторых, до сих пор не преодолены проблемы качества образования на всех звеньях, оказания высококвалифицированных услуг в здравоохранении, создания необходимой инфраструктуры для развития человеческого капитала (центров компетенций);

В-третьих, в условиях появления и постоянного развития новых технологий требуется создание точек роста или реформирования существующих для качественного человеческого капитала на протяжении всей жизни.

В-четвертых, существует низкий уровень мотивации населения в регионах к индивидуальному совершенствованию личности, не преодолены патерналистские взгляды на трудовую деятельность, поиск работы;

В-пятых, в условиях роста подходов бизнеса к человеческому капиталу и необходимости мер по повышению конкурентоспособности региональных экономик областей требуются конкретизация усилий и синхронизация со стороны местных исполнительных органов;

В-шестых, необходимость наращивания или увеличения инвестиций в человеческий капитал.

5. Цель и задачи управления региональным развитием человеческого капитала

Цель: развитие человеческого капитала на региональном уровне для формирования конкурентоспособных качеств личности и общества.

Ключевые задачи:

1) изменение парадигмы социально-экономического развития с сырьевой направленности к инновационной экономике;

2) совершенствование законодательной и нормативно-правовой базы в сфере развития человеческого капитала;

3) качественное улучшение уровня качества образования, здравоохранения, культуры, усиления инновационного развития на региональном уровне;

4) повышение объемов инвестирования в человека, увеличение финансовых ресурсов со стороны государства, НПО и бизнеса;

5) интеграции бизнеса, системы образования, производства;

6) развитие мотивации к трудовой деятельности населения;

7) рост инвестиций в человеческий капитал.

6. Общие подходы регионального развития человеческого капитала

Реализация Концепции регионального управления человеческим капиталом будет осуществляться на основе выработанных подходов в рамках Стратегии «Казахстан-2050», Концепции по вхождению Казахстана в число 30-ти самых развитых государств мира, Программы развития регионов до 2020

года, Прогнозной схемы территориально-пространственного развития страны до 2020 года.

В основе концепции лежат следующие подходы:

- 1) приоритетность человеческого развития и человеческого капитала;
- 2) системное и последовательное развитие человеческого капитала на национальном и региональном уровне;
- 3) единство национального и регионального государственного управления в сфере человеческого капитала;
- 4) проектное видение решения вопросов развития человеческого капитала.

7. Основные принципы регионального управления человеческим капиталом

Концепция регионального управления человеческим капиталом основывается на следующих принципах:

- 1) признание человеческого капитала как фактора роста национальной и региональной экономики;
- 2) приоритетность навыков, знаний человека, способствующих конкурентоспособности предприятий, регионов и страны в целом;
- 3) партнерства с предприятиями различных форм собственности, НПО, профсоюзами, научно-экспертного сообщества;
- 4) инвестирование в человека, его знания и навыки;
- 5) предварительная апробация инициатив.

Обозначенные принципы будут способствовать развитию человеческого капитала - ядра казахстанской экономики. Тем самым усилятся контуры национальной и региональной экономики для успеха личности, общества и в целом государства.

8. Период реализации

8.1. Концепция регионального управления человеческим капиталом предусматривает 5-летний период реализации в регионах Казахстана.

8.2 На первом этапе (1 год) предусматривается выработка конкретных шагов, институционально-правовых и программных мероприятий для повышения адаптационных механизмов. Будет выработан региональный план развития (действий) человеческого капитала с учетом региональных особенностей республики, уровня развития региональной экономики областей, рынка труда, определения точек роста, соответствующих ресурсов со стороны государства и бизнеса.

8.2.1 В целях усиления деятельности местных исполнительных органов по развитию конкурентоспособности человеческого капитала будут внесены нормативно-правовые нормы в отечественное законодательство:

– о конкурентоспособности человеческого капитала (Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года № 148-ІІ «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан»);

– закрепление элемента апробирования новых инициатив в ходе реализации новых государственных программ. В частности, в Указ Президента Республики Казахстан от 4 марта 2010 года № 931 «О некоторых вопросах дальнейшего функционирования Системы государственного планирования в Республике Казахстан»;

– участие НПО, экспертного сообщества в мониторинге реализации программ развития регионов.

8.2.2 Проведение ряда общественно-значимых инициатив, направленных на повышение мотивации населения к трудовой деятельности среди подрастающего поколения на постоянной основе (республиканское движение «Навыки для всех»).

8.2.3 Систематизация опыта управления человеческим капиталом (институты, лучшие практики) и вовлечение в проект «Лучшие практики управления человеческим капиталом вне зависимости от формы собственности».

8.2.4 Реализация исследовательского проекта «Развитие человеческого капитала Казахстана» с участием высших заведений, научно-экспертного сообщества и аналитических организаций.

8.2.5 Публикация национального ежегодного доклада о развитии человеческого капитала в регионах и в целом по стране.

8.2.6 Разработка и публикация отечественной учебной, методической литературы по развитию человеческого капитала на региональном и республиканском уровне.

8.2.7. Проведение тематических мероприятий, семинаров, тренингов по вопросам развития и управления человеческим капиталом.

8.3. На втором этапе (2 года) предусматривается предметная и практическая реализация ряда мероприятий.

8.3.1. Создание межведомственной комиссии по развитию человеческим капиталом на республиканском и региональном уровне.

8.3.2. Будут выстроены гибкие организационно-институциональные и управленческие механизмы акиматов (в том числе центров занятости) для управления человеческим капиталом региона. Предполагается открытие проектных офисов акиматов в целях устойчивого развития человеческого капитала региона, регулирования рынка труда, межведомственного взаимодействия, повышения эффективности принимаемых решений.

8.4. В рамках третьего периода (2 года) на центральном уровне Комитет Мажилиса РК по социально-культурному развитию трансформируется в Комитет развития человеческого капитала нижней Палаты Парламента РК.

В целях мониторинга реализации концепции будет проводиться мониторинг посредством социологических исследований в регионах для оценки уровня мотивации населения, деятельности проектных офисов акиматов. Будет функционировать национальный информационный сервис «Управление человеческим капиталом» (данный аспект подробнее рассматривается в параграфе 3.2 как фактор обеспечения эффективности).

Частично или полностью передадутся функции центров занятости в конкурентную среду с трансформацией в центры развития человеческого капитала (с сохранением за государством контроля).

Увеличится интеграция и синергия бизнес-среды с укреплением сетевой структуры национальной экономики.

9. Ожидаемые результаты

Изменится парадигма или отношение к человеку, как к ключевому ресурсу нации.

Возрастет уровень эффективности принимаемых решений на региональном уровне.

Повысится качество образования, здравоохранения, уровень инновационной активности, культуры.

На основе проводимых мероприятий повысится мотивационный уровень населения к трудовой деятельности.

Возрастет мобильность трудовых ресурсов.

Получат распространение онлайн-образование, получение дистанционного обучения из разных регионов страны.

10. Финансирование

Финансирование мероприятий концепции регионального развития человеческого капитала будет осуществляться за счет республиканского и областных бюджетов. Дополнительно будут использоваться элементы государственно-частного партнерства для реализации проектов в сфере развития человеческого капитала.

11. Перечень нормативных правовых актов, посредством которых предполагается реализация концепции управления региональным развитием человеческого капитала

Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года №319-III «Об образовании».

Закон Республики Казахстан от 18 февраля 2011 года №407-IV «О науке».

Закон Республики Казахстан от 23 января 2001 года №148-II «О местном государственном управлении и самоуправлении в Республике Казахстан».

Закон Республики Казахстан от 9 января 2012 года №534-IV «О государственной поддержке индустриально-инновационной деятельности».

Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года №482-V «О занятости населения».

Закон Республики Казахстан от 15 декабря 2006 года №207-III «О культуре».

Кодекс Республики Казахстан от 29 октября 2015 года №375-V «Предпринимательский кодекс Республики Казахстан».

Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года №414-V.

Кодекс Республики Казахстан от 18 сентября 2009 года №193-IV «О здоровье народа и системе здравоохранения».