

А. Серікқызы*, докторант PhD¹
Ә.С. Бақтымбет, к.э.н., доцент¹
М.Ж. Оспанов, магистр²
С.С. Бақтымбет, к.э.н., доцент¹
 Казахский университет экономики,
 финансов и международной торговли¹
 г. Нур-Султан, Казахстан
 Карагандинского университета
 им. Е.А. Букетова²
 г. Караганда, Казахстан
 * – основной автор (автор для корреспонденции)
 e-mail: asem_abs@mail.ru.

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Идея формирования в Казахстане интеллектуальной нации, повышения качества человеческого капитала входит в число системных инициатив Главы государства. Создание конкурентоспособного человеческого капитала обусловлено переходом Казахстана к шестому технологическому укладу, индустриализацией и цифровизацией национальной экономики.

В статье обоснована необходимость оценки подготовки высококвалифицированных кадров в свете постоянно меняющегося технологического уклада государства. Для преобразования человеческих ресурсов в действующий человеческий капитал необходимы определенные условия, которые обеспечили бы реализацию человеческого потенциала в результаты деятельности, выраженные в товарной форме и принесшие экономический эффект.

Авторами проведен анализ развития человеческого капитала в Казахстане, и на его основе сделан ряд выводов о необходимости повышения показателей индекса человеческого развития. Приведены аналитические и статистические материалы, характеризующие динамику развития человеческого капитала. Отмечено, что за последние 20 лет снижаются темпы роста совокупной производительности, то есть суммы вклада в экономику образования, технологий, квалификации работников имеют тенденцию снижения. Выносятся ряд предложений, направленных на совершенствование и улучшение качества человеческого капитала в условиях социальной трансформации и модернизации казахстанского общества.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, компетенции, оценка, квалификация, производительность труда, инвестиции, рынок труда, технологий, конкурентоспособность, экономический рост.

Кілт сөздер: адам капиталы, білім, құзыреттер, бағалау, біліктілігі, еңбек өнімділігі, инвестициялар, еңбек нарығы, технологиялар, қабілеттілік, экономикалық өсу

Keywords: human capital, education, competencies, assessment, qualification, labor productivity, investment, labor market, technologies, competitiveness, economic growth.

JEL classification: J21

Введение. Развитие состояния человеческого капитала в условиях обеспечения конкурентоспособности страны, означает, что человек займет определенное место в общественном производстве путем самоорганизованной деятельности или продажи своей рабочей силы нанимателю, используя собственные физические силы, умения, знания, способности, талант. Следовательно, для преобразования человеческих ресурсов в действующий человеческий капитал необходимы определенные условия, которые обеспечили бы реализацию человеческого потенциала в результаты деятельности,

выраженные в товарной форме и принесшие экономический эффект.

В статье отмечается актуальность проблемы оценки подготовки высококвалифицированных кадров в свете постоянно меняющегося технологического уклада государства.

Экономика знаний требует наличия у работников как умения работать с цифровыми технологиями, так и универсального набора навыков XXI века, включая умение решать сложные проблемы, адаптивность и коммуникативную компетентность. Количество специальностей в мире продолжает расти, при этом мно-

гие из них появились в последние 10-15 лет. Специализация постоянно углубляется, отдельные профессиональные задачи выделяются в самостоятельные области знаний. Технические навыки устаревают в течение двух-пяти лет – быстрее, чем в среднем длится обучение высококвалифицированного специалиста.

Для повышения производительности труда и обеспечения конкурентоспособности страны, необходимо найти универсальное решение, которое позволит максимально эффективно использовать потенциал каждого человека – его знания, навыки и компетенции. Поэтому целесообразно разработать стратегию повышения качества человеческого капитала и национальную модель формирования интеллектуального потенциала в контексте развития инновационных ресурсов. Этим обусловлена актуальность темы исследования.

Целью исследования является теоретические подходы понимание человеческого капитала и повышение качества через использование ресурсного подхода в контексте социально-экономической, общественно-политической модернизации казахстанского общества.

Теоретико-методологические основы системы оценки человеческого капитала, классификация факторов, позволят определить новые зоны роста и развития экономики. Формирование новой парадигмы образования определит новое качество и динамику человеческого капитала в Казахстане. Определение рамочных параметров национальной модели позволит в перспективе выработать механизм управления, сохранения и приумножения человеческих ресурсов. Рекомендации по стратегии повышения качества человеческого капитала определяют приоритетные направления развития социально-экономической политики государства, имеющие мультипликативный эффект.

Обзор литературы. Развитие, накопление и использование способностей человека к труду уже два с лишним века интересуют экономистов-теоретиков. В XIX-XX вв. не прерывалась дискуссия о необходимости и целесообразности трактовки человека и его способностей как своеобразного основного капитала. Развитие, накопление и использование способностей человека к труду уже два с лишним века интересуют экономистов-теоретиков. Благодаря теории человеческого капитала вложения

в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем «обычные» капиталовложения. В них научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, причем долговременный по своему характеру, эффект. Человеческий капитал представляет собой совокупность экономических отношений, возникающих в общественном производстве между его субъектами по поводу формирования, развития и совершенствования способностей человека [1].

Понятие «Обучение в течение всей жизни» и концепция Talentism отражены в докладе о глобальном человеческом капитале (World Economic Forum, 2017) [2]. В трудах Ш. Акрамова, в «Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2025 года» [3,4] человеческий капитал рассматривается как фактор повышения конкурентоспособности и инновационного развития национальной экономики. Вопросы роста совокупной производительности труда, сумма вклада в экономику образования, технологий, квалификации работников проанализированы по источнику бюро национальной статистики и исследования Всемирного банка [5-7].

В ранне опубликованной научной статье А. Бактымбет, С. Бактымбет, А. Бакирбековой, Г. Укубасовой отмечают, что не все образовательные программы соответствует ожиданиям работодателей, так как большая часть контента образовательной программы не актуальна, и требует кардинальной переработки [6].

Благодаря теории человеческого капитала вложения в человека стали рассматриваться как источник экономического роста, не менее важный, чем «обычные» капиталовложения. В них научились видеть инвестиции, обеспечивающие производственный, долговременный эффект [9-12].

Основная часть. Подобно природным ресурсам, человек в своем первоначальном состоянии не приносит никакого экономического эффекта; после осуществления определенных затрат (подготовки, обучения, повышения квалификации) формируются человеческие ресурсы, которые могут приносить доход, подобно физическому капиталу [1].

Актуальным становится проблема необходимости оценки подготовки высококвалифици-

цированных кадров в свете постоянно меняющегося технологического уклада государства. Следует признать, что большинство зарубежных университетов в индустриально развитых странах уже прошли этап практической реализации таких моделей, как «Непрерывное обучение», «Обучение на практике», моделей вариантивного обучения. В настоящее время востребованным является «Обучение в течение всей жизни» и концепция Talentism - ориентация на высококвалифицированные кадры, развитие компетенций и soft skills [2].

Среди стран СНГ Казахстан занимает второе место, уступив лишь России (43 место). Из 12 факторов конкурентоспособности Казахстана улучшение произошло по 5 факторам, снижение по 4 факторам и по 3 факторам позиции не изменились.

Из 103 индикаторов улучшение произошло

по 33 индикаторам, ухудшение по 49 индикаторам и по 21 индикаторам изменений нет.

Конкурентными преимуществами Казахстана остаются такие факторы как «Рынок труда» – 25 место (улучшение на 5 позиции) и «Динамичность бизнеса» – 35 место (улучшение на 2 позиции) [3].

Конкурентоспособность Казахстана находится на среднем уровне по таким факторам, как «ИКТ» – 44 место, «Размер рынка» – 45 место, «Образование и навыки» – 57 место, «Рынок товаров» – 62 место, «Институты» – 64 место, «Макроэкономическая стабильность» – 60 место и «Инфраструктура» – 67 место

В сравнении с Казахстаном, Россия имеет конкурентные преимущества по таким факторам, как «Инфраструктура», «ИКТ», «Макроэкономическая стабильность», «Размер рынка» и «Инновационный потенциал» (таблица 1).

Таблица 1

Сравнение позиций Казахстана и Российской Федерации*

Факторы	Казахстан			Российская Федерация		
	2018	2019	+/-	2018	2019	+/-
ГИК 4.0	59	55	+4	43	43	-
1. Институты	61	64	-3	72	74	-2
2. Инфраструктура	69	67	+2	51	50	+1
3. ИКТ	44	44	-	25	22	+3
4. Макроэкономическая стабильность	62	60	+2	55	43	+12
5. Здоровье	97	95	+2	100	97	+3
6. Образование и навыки	57	57	-	50	54	-4
6. Рынок товаров	57	62	-5	83	87	-4
7. Рынок труда	30	25	+5	67	62	+5
8. Финансовая система	100	104	-4	86	95	-9
10. Размер рынка	45	45	-	6	6	-
11. Динамичность бизнеса	37	35	+2	51	53	-2
12. Инновационный потенциал	87	95	-8	36	32	-4

* Составлено авторами на основе источника [3]

Сегодня в свете технологической революции важной частью человеческого капитала является способность не только встраиваться в цепочки производственной стоимости уже существующей продукции, а вводить новые инновации в действующие звенья экономики.

Власти Казахстана в государственных программах немалую роль отводят аспекту развития человеческого капитала. В Стратегическом плане – 2025 и Концепции по вхождению Казахстана в число 30 самых развитых стран мира ключе-

вым фактором развития в XXI веке определен национальный человеческий капитал [4].

Вместе с тем, последние десятилетия характер труда в обществе кардинально меняется и сейчас, в период перехода страны от «рентной экономики» к «экономике знаний», способность каждого человека на своем месте приносить добавленную стоимость в экономику высока, и поэтому человеческий капитал необходимо рассматривать вместе с производственным фактором.

Текущая производительность в Казахстане

все еще остается очень низкой по сравнению с уровнем развитых стран ОЭСР, что сказывается и на общей конкурентоспособности страны

Последние 20 лет снижаются темпы роста совокупной производительности, то есть уменьшаются суммы вклада в экономику образования, технологий, квалификации работников и прочее. Источники производительности, по расчетам Всемирного банка, были сильными в начале 2000-х – на уровне 6%, к началу 2010-х совокупная производительность факторов снизилась до 2-3%, в 2014-2016 годах этот показатель стал вообще отрицательным [5].

Стоит отметить, что одним из ключевых сдерживающих факторов роста производства является технологический уровень развития отраслей обрабатывающей промышленности. К примеру, согласно прошлогодним исследованиям, проведенным институтом интегральных схем общества Fraunhofer, более 80% предприятий обрабатывающей промышленности Казахстана всё еще используют ручной труд или полу-автоматизированное производство [6].

Наряду с необходимостью усиления автоматизации производственных бизнес-процессов, цифровизация к 2030 году вынудит пройти переобучение или сменить профессию от 75 до 375 млн человек в мире. А дети, которые поступили в школу в прошлом году, через 11-12 лет будут работать по профессиям, которых ещё не существует.

Возникающие экономические вызовы проходят через всю систему образования. Согласно индексу грамотности молодого населения (от 15 до 24 лет), проводимого Программой развития ООН, Казахстан в 2018 году занял 15 место среди 155 стран мира [7].

Вместе с тем, по данным опроса, проведенного Национальной палатой предпринимателей

«Атамекен» в 2018 году, 70% казахстанских работодателей не удовлетворены навыками выпускников ВУЗов. Также лишь 27,4% образовательных программ соответствует ожиданиям работодателей, так как большая часть контента образовательной программы не актуальна, и требует кардинальной переработки. Одним из фактов несоответствия приведен пример обучения ИТ-специалистов по умершей системе программирования Fortran, которая редко используется в индустрии. И, как следствие, 60% невостребованных выпускников ВУЗов работают не по специальности [8].

Для полноценной модернизации системы образования отмечается хроническая недофинансированность. В 2018 году из государственного бюджета выделено 1,95 трлн тенге на развитие сферы образования, что в соотношении к ВВП составило 3,2% (таблица 2). Как показывает практика, повышение расходов на образование на 1% приводит к увеличению ВВП на 0,35%.

В связи с этим, глава государства К-Ж. Токаев поручил увеличить расходы на сферу образования и науку до 5% от ВВП это 1,1 трлн тенге к текущим расходам.

Большое количество ресурсов вливается в подготовку студентов ВУЗов Ежегодно увеличивается количество грантов на образование. Так более 53 тыс. грантов для получения высшего образования в бакалавриате выделено в 2019 году, в магистратуре 13 тыс., в докторантуре более 2 тыс.

Необходимость увеличения грантов на получение образования целесообразна, однако отсутствие высоких требований к их доступности в последствие приводит к несоответствию образования ожиданиям работодателей, и вложенные деньги не несут экономической отдачи [9].

Таблица 2

Расходы государственного бюджета на образование

Расходы	2016	2017	2018	2019
1	2	3	4	5
Объем расходов на образование (млрд тенге)	1669,40	1843,20	1948,50	2332,00
Объем затрат бюджета (млрд тенге)	9433,70	11567,70	10120,90	12019,00
ВВП (млрд тенге)	46971,20	54378,90	61819,50	64477,78

1	2	3	4	5
Доля расходов на высшее и послевузовское образование от бюджета (%)	1,41	1,61	2,04	1,99
Доля расходов на на высшее и послевузовское образование от ВВП (%)	0,32	0,34	0,33	0,37

* Составлено авторами по [9]

В 2019 расходы государственного бюджета на образование достигли рекордных 2,33 трлн тенге. Это на 19,7% больше, чем в 2018, при этом объем бюджета увеличился на 18,8%. Таким образом, доля расходов на образование в бюджете увеличилась до 19,4%, что больше 19,3% в 2018 и 15,9% в 2017. Что касается доли от ВВП, то она составила 3,62%, что также больше показателей двух предыдущих лет (3,15 и 3,39% соответственно).

Расходы на высшее и послевузовское образование выросли на 15,8%, с 206,4 млрд до 238,9 млрд тенге. Однако их доля в бюджете сократилась до 1,99% с 2,04% в 2018.

С учетом технологической модернизации экономики потребность в кадрах в Казахстане к 2025 году составит более 570 тыс. человек. Предполагается увеличение числа средне- и высококвалифицированных рабочих мест на 766 тысяч. Сократится спрос на низкоквалифицированный труд.

Для предотвращения массовой безработицы требуется усиленная синхронизация спроса и предложения человеческого потенциала. Через тесную связь «Работодатель + ВУЗ + Школа» на постоянной основе требуется следить за потребностями и сигналами мировой экономики и действовать проактивно.

В настоящее время Министерство труда и социальной защиты проводит работу по подготовке профессиональных стандартов, которые будут способствовать совершенствованию системы профессионального, высшего образования и действующей системы присуждения квалификаций.

Это работа актуальна, но недостаточна, так как справочник стандартов разрабатывается на 5 лет, при этом вызовы мировой экономики меняется значительно чаще. К примеру, в Казахстане совсем недавно для менеджеров крупных компаний в топ основных компетенций выдвигались требования по навыкам, «проект-

менеджмент», «управление изменениями», «лидерство», «работа в кросс-функциональной команде», т.е. доминируют навыки управления.

Европейский союз ежегодно публикует список лидеров высокооплачиваемых компетенций, наблюдается, что традиционные навыки уходят вниз, и идет диффузия традиционных управленческих дисциплин с новыми технологиями. Сегодня актуальны компетенции «маркетинг в социальных медиа», «цифровые финансы», «продажи и развитие продукта», навыки, ориентированные на конечный продукт [10].

Это именно та зона, в которую нужно инвестировать и за системой образованием целесообразно закрепить не подготовку профессий, а подготовку компетенций профессионалов.

К тому же, «утечка мозгов» сводит проводимые реформы в стране к нулю. Заработную плату ниже средней по стране получают: 90% занятых в сельском хозяйстве, 83% занятых в образовании, 64% занятых в обрабатывающей промышленности. Концентрация высоких заработных плат отмечается в одной-двух отраслях: горнодобывающая промышленность и финансовая деятельность

В социально-политическом плане эта тенденция порождает у работников и их семей ощущение того, что они не получают должную часть богатства, которую создают. Попытки компенсировать недостающую часть дохода человек пытается, уехав в другую страну. С каждым годом растет доля эмигрантов с высшим образованием. При этом если уезжают за границу в основном люди с высшим и средним профессиональным образованием, то прибывают к нам в основном без высшего образования. Если в 2013 году их было 30%, то в 2017 году уже 40%. За три квартала текущего года из Казахстана эмигрировало 34,2 тыс. человек, что на 8,3% больше, чем в соответствующем периоде прошлого года [11].

В странах с самыми низкими уровнями

инвестиций в человеческий капитал производительность работников будущего поколения будет на треть или даже наполовину ниже. За последние 10 лет инвестиции в образовательную сферу поступали неравномерно – резкий рост и следующий за ним спад инвестиционных вложений связаны с продолжающимися реформами системы образования. В 2018 году инвестиции сократились на 25%, составив 205,3 млрд тенге. В текущем году также наблюдается снижение – за последние 7 месяцев вложения достигли 92,8 млрд тенге, что на 11% ниже, чем в 2018 году (за аналогичный период 2018 года – 103,3 млрд тенге)

Основной причиной снижения инвестиционных вложений в текущем году является сокращение объемов банковского кредитования в 9 раз и заемных средств в 6 раз. Средства преимущественно сформированы из местного бюджета, на сумму 34,6 млрд тенге, республиканского бюджета – 33,4 млрд тенге и собственных средств учреждений – 24,5 млрд тенге.

Одним из факторов стратегии инновационного развития страны выступают, прежде всего, институциональные изменения. Речь идет о приобретении компетенций, приспособлении навыков, соответствующих учреждений и организаций новым условиям развития технологии, экономики, социальной жизни, их способности содействовать или препятствовать позитивным изменениям в экономике.

Данные меры без полноценного финансирования сферы образования, в том числе усиленной инвестиционной политики достичь не возможно [12].

Заключение. На сегодняшний день человеческий капитал и его накопление выступает одним из главных «двигателей» экономиче-

ского роста. Весь опыт развития человечества и особенно опыт XXI века показывает, что на роль лидеров в социально-экономическом развитии всегда претендовали страны, имеющие наиболее высокий уровень образования, науки, здравоохранения, культуры и духовности, то есть составные части человеческого капитала. Формирование, поддержание и приумножение этого потенциала обходится крайне дорого, но без него нет, и не может быть инновационного общества с развитой экономикой. Вполне возможно пополнение потери части экономического потенциала, но нельзя рассчитывать на это, когда речь идет о науке, системе образования, в целом системе воспроизводства интеллектуальной элиты. Расчеты показывают, что национальное богатство развитых стран только на 5% составляют природные ресурсы, на 18% физический капитал, а основная часть, то есть 77%, приходится на долю человеческого капитала. А около 78% от всех занятых в экономике составляет доля профессий с элементами творческого труда. Мировой экономический кризис еще более выделил роль и значение человеческого капитала и инновационного сектора экономики. Страны, повысившие конкурентоспособность человеческого капитала, выходят из кризиса с наименьшими издержками в более короткие сроки.

Можно утверждать, что именно эта черта обеспечивает конкурентные преимущества развитых стран на мировой арене. В этой связи определение развития человеческого капитала в качестве основного фактора, определяющего уровень конкурентоспособности страны на мировой арене, является актуальным и ценным стратегическим ресурсом инновационного развития Казахстана.

ЛИТЕРАТУРА

1. Becker G. *Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis.* // *Journal of Political Economy.* – 1962. – № 70(5). – P. 9-49 (<http://www.jstor.org/stable/1829103>).
2. World Economic Forum, *The Global Human Capital Report 2017* [Preparing people for the future of work]. – 2017. – (<https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report>).
3. Акрамова Ш.Г. Человеческий капитал как фактор повышения конкурентоспособности и инновационного развития национальной экономики. Бюллетень науки и практики / *Bulletin of Science and Practice* <http://www.bulletennauki.com> Т. – 2018. – №12. – С. 4-6.
4. Стратегический план развития Республики Казахстан до 2025 года. Указ Президента Республики Казахстан № 626 от 18 февраля 2018 года.
5. *Vuuro nacionalnoj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki*

Kazakhstan [Bureau of National Statistics Strategic Planning Agencies planning and reforms of the Republic of Kazakhstan]. – 2021. – (<https://stat.gov.kz/official/industry/62/statistic/7>).

6. Baktymbet A.S, Ukubassova G.S., Baktymbet S.S., Baktymbet Assem, Bakirbekova A.M. Economic and environmental aspects of the development of renewable energy in Kazakhstan // Journal of Environmental Management and Tourism. – 2020. – №11- P. 1025-1039.

7. Исследование Всемирного банка Казахстан. [Преодоление стагнации производительности]. – 2019. (<https://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/Kazakhstan>).

8. Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.-2019. – (<https://www.fraunhofer.de/en.html>).

9. Аналитический отчет по реализации принципов Болонского процесса в Республике Казахстан, 2018 год. – Астана: Центр Болонского процесса и академической мобильности МОН РК, 2018. – 64 с.

10. UNESCO Institute for Statistics (n.d.). Gross enrolment ratio. UIS.UNESCO.org. – 2020. – April 29 (<http://uis.unesco.org/en/glossary-term/gross-enrolment-ratio>).

11. Астанинский экономический форум XII [Доклад Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан «Будущее сферы труда»]. – 2019 (<https://camonitor.kz/33217>).

12. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования Республики Казахстан, 2016 год. С. Ирсадиев, А. Култуманова, Э. Тулеков, Т. Булдыбаев, Г. Кусиденова, Б. Искаков, Л. Забара, Л. Барон, Е. Коротких. – Астана: АО «Информационно аналитический центр», 2017 – 482 с.

REFERENCES

1. Becker G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. //Journal of Political Economy. – 1962. – № 70(5). – P. 9-49 (<http://www.jstor.org/stable/1829103>).

2. World Economic Forum, The Global Human Capital Report 2017 [Preparing people for the future of work]. – 2017. (<https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report>) [in Russian].

3. Akramova Sh.G. Chelovecheskij kapital kak faktor povysheniya konkurentosposobnosti i innovacionnogo razvitija nacional'noj jekonomiki. Bjuulleten' nauki i praktiki / Bulletin of Science and Practice <http://www.bulletennauki.com> T. 4. – №12. – 2018 [in Russian].

4. Strategicheskij plan razvitija Respubliki Kazahstan do 2025 goda. Ukaz Prezidenta Respubliki Kazahstan № 626 ot 18 fevralja 2018 goda [in Russian].

5. Byuro nacionalnoj statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniyu i reformam Respubliki Kazahstan [Bureau of National Statistics Strategic Planning Agencies planning and reforms of the Republic of Kazakhstan]. – 2021. – (<https://stat.gov.kz/official/industry/62/statistic/7>).

6. Baktymbet A.S, Ukubassova G.S., Baktymbet S.S., Baktymbet Assem, Bakirbekova A.M. Economic and environmental aspects of the development of renewable energy in Kazakhstan // Journal of Environmental Management and Tourism. – 2020. – №11 – P. 1025-1039.

7. Issledovanie Vsemirnogo banka «Kazahstan. [Preodolenie stagnacii proizvoditel'nosti]. – 2019. – <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/country/Kazakhstan> [in Russian].

8. Fraunhofer-Gesellschaft zur Förderung der angewandten Forschung e.V.-2019. – <https://www.fraunhofer.de/en.html> [in Russian].

9. Analiticheskij otchet po realizacii principov Bolonskogo processa v Respublike Kazahstan, 2018 god. – Астана: Centr Bolonskogo processa i akademicheskoy mobil'nosti MON RK, 2018. – 64 s. [in Russian].

10. UNESCO Institute for Statistics (n.d.). Gross enrolment ratio. UIS.UNESCO.org. – 2020. – April 29 (<http://uis.unesco.org/en/glossary-term/gross-enrolment-ratio>).

11. Astaninskij jekonomicheskij forum XII, Doklad Ministra truda i social'noj zashhity naselenija Respubliki Kazahstan «Budushhee sfery truda», Rezhim dostupa: <https://camonitor.kz/33217-bolee-53-tys-grantov-vydeleno-vuzam-v-2019-godu.html> [in Russian].

12. Nacional'nyj doklad o sostojanii i razvitii sistemy obrazovanija Respubliki Kazahstan, 2016 god. S. Irsaliev, A. Kultumanova, Je. Tulekov, T. Buldybaev, G. Kusidenova, B. Iskakov, L. Zabara, L. Baron, E. Korotkih. – Астана: АО «Информационноаналитический центр», 2017. – 482 s. [in Russian].

А. Серікқызы, Ә. Бақтымбет, М. Оспанов, С. Бақтымбет

АДАМ КАПИТАЛЫНЫҢ САПАСЫН КӨТЕРУ

Андатпа

Қазақстанда интеллектуалды ұлт қалыптастыру, адам капиталының сапасын арттыру идеясы мемлекет басшысының жүйелі бастамаларының қатарына кіреді. Бәсекеге қабілетті адам капиталын құру Қазақстанның алтыншы технологиялық құрылымға көшуіне, ұлттық экономиканы индустрияландыруға және цифрландыруға негізделген.

Мақалада мемлекеттің үнемі өзгеріп отыратын технологиялық құрылымы аясында жоғары білікті кадрларды даярлауды бағалау қажеттілігі көрсетілген. Адами ресурстарды қолданыстағы адам капиталына айналдыру үшін тауарлық формада көрсетілген және экономикалық нәтиже беретін іс-шаралар нәтижесінде адам әлеуетін іске асыруды қамтамасыз ететін белгілі бір жағдайлар қажет.

Авторлармен Қазақстандағы адами капиталдың дамуына талдау жүргізіліп, оның негізінде адами даму индексінің көрсеткіштерін арттыру қажеттілігі туралы бірқатар тұжырымдар жасалды. Адами капиталдың даму динамикасын сипаттайтын аналитикалық және статистикалық материалдар келтірілген. Соңғы 20 жылда жиынтық өнімділіктің өсу қарқыны төмендегені атап өтілді, яғни білім беру экономикасына, технологиялар, қызметкерлердің біліктілігі және т.б. салым сомасының төмендеу үрдісі көрсетілді. Әлеуметтік трансформация және қазақстандық қоғамды жаңғырту жағдайларында адами капиталдың сапасын жетілдіруге және жақсартуға бағытталған бірқатар ұсыныстар шығарылады.

A. Serikkyzy, A. Baktymbet, M. Ospanov, S. Baktymbet

IMPRUING THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL

Annotation

The idea of forming an intellectual nation in Kazakhstan, improving the quality of human capital is one of the systemic initiatives of the Head of State. The creation of competitive human capital is due to the transition of Kazakhstan to the sixth technological order, industrialization and digitalization of the national economy.

The article substantiates the need to assess the training of highly qualified personnel in the light of the constantly changing technological structure of the state. To transform human resources into active human capital, certain conditions are necessary that would ensure the realization of human potential into the results of activity, expressed in a commodity form and bringing an economic effect.

Authors analyzed the development of human capital in Kazakhstan, and on its basis a number of conclusions were made about the need to increase the indicators of the human development index. Also analytical and statistical materials characterizing the dynamics of human capital development are presented. It is noted that over the past 20 years, the growth rate of aggregate productivity has been decreasing, that is, the amount of contribution to the economy of education, technology, workers' qualifications and etc., tend to decrease. A number of proposals are made to improve the quality of human capital in the context of social transformation and modernization of Kazakhstan's society.

