

DOI 10.52260/2304-7216.2023.2(51).14  
УДК 338.24.021.8  
ГРНТИ 06.81.23

С.К. Капышева\*, к.э.н., доцент<sup>1</sup>  
М.М. Сауранова, к.э.н., ассоц. профессор<sup>2</sup>  
О.И. Назарова, ст. преподаватель<sup>3</sup>  
Н.А. Сатанбеков, м.э.н., ст. преподаватель<sup>3</sup>  
*Esil university, г. Астана, Казахстан<sup>1</sup>*  
*Алматинский технологический университет, г. Алматы, Казахстан<sup>2</sup>*  
*Кокшетауский университет имени Абая Мырзахметова г. Кокшетау, Казахстан<sup>3</sup>*  
\* – основной автор (автор для корреспонденции)  
e-mail: saltik\_ksk@mail.ru

### ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

*В представленной статье авторами раскрыто понятие и содержание «человеческих ресурсов», «человеческого капитала» и определены роль и значение данных категорий в устойчивом поступательном развитии экономики Казахстана. Авторы определяют, что понятие «человеческий капитал» нельзя ограничивать только знаниями, умениями и навыками. В статье рассмотрены такие основные моменты данной ситуации как неготовность и нежелание формирование человеческого капитала самими работодателями и за свой бюджет, а лишь пассивное ожидание помощи со стороны государства. Поставлены проблемные вопросы усиления взаимосвязи работодателей с выпускниками высших учебных заведений, соответствия компетенций потенциальных сотрудников запросам рынка. Вопросами формирования человеческого капитала на протяжении определенного периода не занимался никто, поэтому в настоящее время необходима выработка перечня профессиональных компетенций, наличие которых было бы необходимым при приеме на работу. Для этого предлагается изучить мнения ведущих специалистов по развитию человеческого капитала, успешных людей и практиков через известные приемы и методы анкетирования, интервьюирования. В статье определено, что только на основе открытой дискуссии между всеми заинтересованными сторонами возможен переход от формирования и развития «человеческих ресурсов» к формированию «человеческого капитала».*

**Ключевые слова:** *общественные потребности, человеческий капитал, инновационный производственный процесс, интеллектуальная активность, государственная политика, конкурентоспособность, инновационная экономика, рабочая сила, человеческие ресурсы, услуги.*

**Кілт сөздер:** *әлеуметтік қажеттіліктер, адам капиталы, инновациялық өндіріс процесі, интеллектуалды қызмет, мемлекеттік саясат, бәсекеге қабілеттілік, инновациялық экономика, инновациялық экономика, жұмыс күші, адами ресурстар, қызметтер.*

**Keywords:** *social needs, human capital, innovative production process, intellectual activity, government policy, competitiveness, innovative economy, labor force, human resources, services.*

**Введение.** В современных условиях кризисного развития экономики, процесс возрастания общественных потребностей не останавливается и государство должно, соответственно, стремиться удовлетворить эти потребности. Более полное удовлетворение потребностей общества всегда определяется уровнем развития человеческого капитала.

Человеческий капитал – это та составляющая инновационного производственного процесса, которая состоит, в первую очередь, из фундаментальных глубоких знаний, достаточного практического опыта, навыков и мотиваций, стремления к творческой активности, познанию новых знаний. Из этого следует, что для того чтобы сформировался такой человеческий капитал нужны значительные инвестиции по таким направлениям как образование, здоровье, мобильность рабочей силы, профессионализм и доступность информации [1].

Общество, находясь на пути развития инновационной экономики, интеллектуальной активности, стремления к новым знаниям и умениям в сфере деятельности различных организаций и фирм, рассчитывает на новую государственную политику в области развития человеческого капитала.

Сегодня человеческий капитал рассматривается как экономическая категория, где знания конвертируются в добавленную стоимость. Однако, данный термин не всеми до конца понятен и

ряд руководителей под термином «человеческий капитал» понимают грамотного, образованного и опытного сотрудника. Поэтому, данных по проблеме исследования человеческого капитала нет.

Реальный человеческий капитал должен приносить пользу. Каждый человек может повышать свой личный капитал всю жизнь, который складывается из знаний и умений при условии, что его обновленные умения и навыки будут затребованы экономикой. Для решения ряда проблем в области формирования человеческого капитала, необходимо организовать соответствующие исследования, которыми должны заниматься специализированные организации, образовательные учреждения, профессиональные службы.

**Обзор литературы.** Развитие человеческого капитала определяется развитием в стране науки, образования, это, в первую очередь, затем развитием сферы здравоохранения, уровнем и качеством жизни населения страны, возможностью свободного доступа к информации и новым знаниям. Все перечисленные условия для создания среды формирования и развития человеческого капитала происходят в условиях жесткой международной конкуренции [2].

Новая государственная политика, основанная на формировании и развитии человеческого капитала, должна обеспечить значительный скачок экономического роста ближайшего будущего. Если рассматривать человеческий капитал как основной производственный фактор развития экономики страны, то можно рассчитывать на создание определенной благоприятной образованной среды для развития всего общества, трудовой и инновационной управленческой деятельности [3].

Конкурентоспособность предприятий, фирм определяется не количеством и новизной станков и оборудования, а трудовыми ресурсами, которые приобретая качества человеческого капитала, могут повлиять на поступательное устойчивое развитие экономики всей страны [4]. Основоположники современной теории человеческого капитала, выдающиеся ученые Т. Шульц и Г. Беккер, доказали определяющую первостепенную роль человека в общественном воспроизводстве, где он получает, развивает и накапливает ресурсы, которые в последствие эффективно применяет в трудовой деятельности [5].

Следовательно, этот процесс и определяет качество человеческого капитала, от которого зависят такие характеристики государства, как конкурентоспособность, имидж и место в мировой экономике.

**Основная часть.** Продолжительное время, на человеческий капитал смотрели лишь, как на затратный социальный фактор развития и инвестирование в образование считалось неэффективным. Поэтому сейчас вопросы активизации способностей человека, его интеллектуальной деятельности и образования, основанного на последних достижениях науки и техники, актуальны как никогда. В таблице представлены данные Глобального инновационного индекса, определяющего позиции Казахстана по следующим показателям:

Таблица 1

Позиции Казахстана в Глобальном инновационном индексе\*

Наименование	2021	2022	Изменение
1	2	3	4
Глобальный инновационный индекс	79	83	▼4
1. Институты	45	52	▼7
Политическая среда	62	61	▲1
Регуляторная среда	49	49	◆
Деловая среда	31	57	▼26
2. Человеческий капитал и исследования	66	60	▲6
Образование	78	73	▲5
Высшее образование	48	42	▲6
Исследования и разработки	54	51	▲3
3. Инфраструктура	58	58	◆
ИКТ	29	25	▲4
Базовая инфраструктура	49	52	▼3
Экологическая устойчивость	99	98	▲1
4. Развитие внутреннего рынка	80	90	▼10
Кредиты	81	91	▼10
Инвестиции	101	102	▼1
Торговля, диверсификация и масштаб рынка	53	66	▼13
5. Развитие бизнеса	78	68	▲10
Работники умственного труда	52	45	▲7

1	2	3	4
Инновационные связи	120	123	▼3
Усвоение знаний	97	89	▲8
6. Развитие технологий и экономики знаний	86	81	▲5
Создание знаний	66	66	◆
Влияние знаний	110	93	▲17
Распространение знаний	91	71	▲20
7. Результаты творческой деятельности	110	118	▼8
Нематериальные активы	105	115	▼10
Креативные товары и услуги	96	106	▼10
Онлайн-творчество	83	82	▲1

\* Составлена авторами на основе источника [4]

Исходя из представленной таблицы следует, по некоторым позициям прослеживается значительное изменения в позитивную сторону (человеческий капитал и исследования, развитие технологий и экономики знаний, развитие бизнеса), без изменения позиций отмечаются регуляторная среда, инфраструктура, создание знаний, что говорит о стабильности и перспектив дальнейшего улучшения. Но, к сожалению, по отдельным критериям наблюдается отрицательные позиции: результаты творческой деятельности, развитие внутреннего рынка, деловая среда.

Таким образом, представленное исследование показывает, что индикаторы Глобального инновационного индекса меняются, а значит это приведет к изменению инновационного ландшафта республики в лучшую сторону.

Эксперты Программы развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) и группа независимых международных экспертов, провела исследования относительно развития человека в 185 странах мира. Данный цифровой индекс отражает такие достижения государств в направлении человеческих ресурсов, как индекс продолжительности жизни, образования и валового национального дохода. В совокупности указанных индексов определен рейтинг стран по уровню человеческого развития, по которому Казахстан занимает 51 строчку с ИЧР 0,825.

Среди стран Центральной Азии Республика Казахстан по версии Human Development Index занимает первую строчку по итогам 2022 года, что наглядно представлено в диаграмме:



Рисунок 1. Рейтинг стран Центральной Азии по ИЧР за 2022г.\*

\*Составлено авторами на основании [4]

Необходимо отметить, что эксперты Казахстанского исследовательского центра не совсем согласны с критериями, которые взяты для определения данного показателя, хотя индекс равный 0,825 определяет страну, как достаточно развитую. Казахстанские эксперты обращают внимание на то, что Казахстан – это крупная страна и в разных ее регионах ИЧР отличается друг от друга иногда более чем в 4 раза. Для примера, можно привести подобную ситуацию в развитых странах мира, где разница между уровнем жизни населения в разных по географическому расположению богатыми и бедными частями страны составляет не более, чем 2 раза.

Казахстан не ориентируется на ИЧР, а понимая ценности, заложенные веками внутри общества и наличие большой территории с разным социально-экономическим развитием в них, государство через такие процессы как либерализация экономики, урбанизация, децентрализация управленческих

процессов, развитие цифровой экономики предлагает получить новый опыт развития страны и быть активными участниками устойчивого социально-экономического развития.

Казахстан позиционирует себя как грамотная страна с 95 процентной грамотностью проживающего населения. Но, это не означает, что нет необходимости инвестировать в образования, потому что на первый план выходит проблема качества полученного образования.

Однако, не следует ждать сиюминутных результатов, так как на подготовку высококвалифицированного специалиста необходимо довольно продолжительное время и даже увеличение срока образования всего лишь на один год, по утверждениям ученых-экспертов, ведет за собой 2-х % рост валового внутреннего продукта.

В среде экспертов рассматривается такой важный вопрос как субъект инвестирования. Становится очевидным, что не один бюджет должен служить источником инвестирования, а и частный бизнес, за счет финансирования которого могут обучаться определенная часть студентов. Для мотивации образовательного учреждения и повышения качества обучения необходимо, чтобы в вузах давали знания, которые необходимы для сегодняшнего развития экономики, а не знания, как таковые, непрагматические.

Возможна ситуация, когда определенный человеческий капитал не востребован экономикой Казахстана, т.е. работы для специалистов нет и их полученные знания в данный момент бессмысленны. Такие ситуации в основном, наблюдаются у казахстанских выпускников зарубежных стран, возвращающихся после окончания вуза на родину. Поэтому, для того чтобы не тратить инвестиции попросту, на начальном этапе инвестирования необходимо исследовать потребности реальной экономики.

В условиях развития современной экономики, которая ориентирована на стратегию поддержки высокотехнологичных производств, инновационного сектора, появляется еще одна проблема в отношении развития человеческого капитала, которая связана с быстрыми темпами морального устаревания. И по прогнозам экспертов, данный процесс будет только ускоряться.

Повышение качества человеческого капитала начинается с определения умений и навыков, которыми должны обладать выпускники образовательных учреждений в соответствии с запросом рынка [6].

У нас в стране, при имеющемся уровне образования и медицинских услуг, производительность труда населения, достигшего трудоспособного возраста, составляет лишь 70% от потенциального. Следовательно, инвестиции в стране, в большей части, направляются на развитие инфраструктуры, на новые дороги, строительство домов, мостов, аэропортов. Необходимо перераспределить инвестиции, в первую очередь, в здоровья, образования, умения, в повышения качества жизни. Экспертами подсчитано, что если Казахстан не увеличит финансирование в человеческий капитал, то может лишиться 30% ожидаемых доходов.

Дискуссии о проблеме формирования и развития человеческого капитала давно уже освещаются в СМИ и других источниках. Но, особенно сейчас возникает вопрос о том, как же мы будем работать, развивать экономику после окончания всех кризисных явлений, вязанных с режимом чрезвычайного положения, и есть ли подготовленные специалисты, которые знают, как это сделать. Не получится работать по-старому, а надеяться на совершенно другой результат [7].

Вероятно, наступил момент, когда надо пересмотреть в государстве многие вопросы, начиная с самых главных из них - управления государством и экономической политики.

Развитие человеческого капитала в условиях автоматизации и робототехники, которые, несомненно, приведут к обнулению ряда умений и навыков определенных категорий сотрудников и повышения требований к другим, требуют разработки долгосрочной государственной программы по формированию человеческого капитала уже нового формата.

Институт мировой экономики и политики при Фонде Первого Президента РК, Казахстанский Центр исследований и консалтинга начали исследования модернизации экономики с вопросов, касающихся развития человеческого капитала.

В процессе исследования были затронуты и вопросы подготовленности руководителей госаппарата, банков и других структур, к ведению дел в новых условиях развития экономики, ведь у них такие же ценностные характеристики и нормы поведения, как у всех людей. А взять других, с характеристиками, присущими человеческому капиталу негде.

Однако, по мнению экспертов, говорить о единой политике в области развития человеческого капитала в Казахстане пока, вероятно, нельзя. Вследствие большой территории страны, разного уровня доходов и занятости в разных регионах, будет формироваться и дифференцированная государственная политика в направлении развития человеческого капитала для его продуктивного

использования. В основе реализации данного направления деятельности будут находиться требования работодателей, учреждений образования, государства, которые и определяют те компетенции, которыми должен обладать работник.

**Заключение.** Каждое предприятие, фирма, используя свои методы и подходы исследования, пытаются определить профессиональные компетенции для сотрудников конкретной специальности или занимаемой должности, формируя профессиональные стандарты. Во главе поставлен новый подход к определению человеческого капитала – компетентностный.

Совокупность качеств, определяющих человеческий капитал и его востребованность в различных сферах экономики, возможно, определить на основе опросов, интервьюирования, анкетирования, организации тренингов и бесед.

Однако, сегодня все задается вопросом, возможно ли для Казахстана создать один универсальный профессиональный стандарт человеческого капитала и кто может определить из каких компетенций он должен состоять, поэтому для решения данной проблемы необходимо проводить открытые дискуссии, изучать мнение ведущих специалистов в области управления человеческими ресурсами, практиков, успешных предпринимателей, ученых и самих обучающихся студентов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Баранов А.О. Формирование и использования человеческого капитала в современной экономике: учебник. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2018. – 315 с.
2. Чтобы человек стал «человеческим капиталом», ему нужен другой опыт. – 11 с. – URL: <https://www.caravan.kz>.
3. Глобальный инновационный индекс 2022 г. – 110 с. – URL: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/gii-full-report2022.pdf>.
4. Человеческий капитал в Казахстане. – 9 с. – URL: <https://kapital.kz/economic>.
5. Всемирный банк представил индекс человеческого капитала за 2022 год. – 10 с. – URL: <https://kapital.kz/economic>.
6. Нурпеисова А.А., Фазылжан Д. Мировой опыт эффективного управления развитием человеческого капитала // Вестник университета «Туран». – 2023. – № 2. – С. 285-296. – URL: <https://vestnik.turan-edu.kz/jour/issue/current>.
7. Сагандыкова Л.С., Таяуова Г.Ж. Концепция устойчивого управления человеческими ресурсами // Вестник университета «Туран». – 2023. – № 2. – С. 272-284. – URL: <https://vestnik.turan-edu.kz/jour/issue/current>.

## REFERENCES

1. Baranov A.O. Formirovanie i ispol'zovaniya chelovecheskogo kapitala v sovremennoj jekonomike. – Novosibirsk: Izd-vo NGTU, 2018. – 315 s. [in Russian].
2. Kanal novostej. Chtoby chelovek stal «chelovecheskim kapitalom», emu nuzhen drugoj opyt. – 11 s. – URL: <https://www.caravan.kz> [in Russian].
3. Global'nyy innovatsionnyy indeks 2022 g. – 110 s. – URL: <https://www.globalinnovationindex.org/userfiles/file/reportpdf/gii-full-report2022.pdf> [in Russian].
4. Chelovecheskij kapital v Kazahstane. – 9 s. – URL: <https://kapital.kz/economic> [in Russian].
5. Vsemirnyy bank predstavil indeks chelovecheskogo kapitala za 2022 god. – 10 s. – URL: <https://kapital.kz/economic> [in Russian].
6. Nurpeisova A.A., Fazylzhan D. World experience of effective management of human capital development // Bulletin of the University «Turan». – 2023. – № 2. – S. 285-296. – URL: <https://vestnik.turan-edu.kz/jour/issue/current> [in Russian].
7. Sagandykova L.S., Tayauova G.J. The concept of sustainable human resource management // Bulletin of the University «Turan». – 2023. – № 2. – S.272-284. – URL: <https://vestnik.turan-edu.kz/jour/issue/current> [in Russian].

Капышева С.К., Сауранова М.М., Д., Назарова О.И., Сатанбеков Н.А.

**ҚАЗАҚСТАН ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ ДАМУЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ШАРТТАРЫНДА  
АДАМ КАПИТАЛЫН ҚАЛЫПТАСТЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

**Андатпа**

Ұсынылған мақалада авторлар «адами ресурстар», «адам капиталы» ұғымдары мен мазмұнын ашып көрсетеді және осы категориялардың Қазақстан экономикасының тұрақты прогрессивті дамуындағы рөлі мен маңызын анықтайды. Авторлар «адам капиталы» ұғымын тек білім, білік және дағдылармен шектеуге болмайтынын анықтайды.

Мақалада жұмыс берушілердің өз бюджеті үшін адами капиталды қалыптастыруды қаламау және қаламау, бірақ тек мемлекеттен көмекті күту ғана сияқты жағдайдың негізгі жағдайлары қарастырылады. Жұмыс берушілердің жоғары оқу орындарының түлектерімен қарым-қатынасын нығайтудың, әлеуетті қызметкерлердің құзыреттіліктерінің нарықтық талаптарға сәйкестігінің проблемалық мәселелері көтерілді. Белгілі бір уақыт аралығында адами капиталды қалыптастыру мәселесімен ешкім айналысқан жоқ, сондықтан қазіргі кезде кәсіби құзыреттіліктердің тізбесін әзірлеу қажет, олардың болуы жұмысқа қабылдау кезінде қажет болады. Ол үшін адам капиталын дамытудағы жетекші мамандардың, табысты адамдар мен практиктердің пікірлерін белгілі әдістемелер мен сауалнама, сұхбаттасу әдістері арқылы зерделеу ұсынылады.

Мақалада барлық мүдделі тараптар арасындағы ашық пікірталас негізінде ғана «адами ресурстарды» қалыптастыру мен дамытудан «адами капиталды» қалыптастыруға көшуге болатындығы анықталған.

**Kapysheva S., Sauranova M., Nazarova O., Satanbekov N.**

**PROBLEMS OF FORMATION OF HUMAN CAPITAL IN THE MODERN CONDITIONS  
OF DEVELOPMENT OF THE KAZAKHSTANI ECONOMY**

**Annotation**

In the presented article, the authors disclose the concept and content of «human resources», «human capital» and define the role and significance of these categories in the sustainable progressive development of the economy of Kazakhstan. The authors define that the concept of «human capital» cannot be limited to knowledge, skills and abilities. The article examines such main points of this situation as unwillingness and unwillingness to form human capital by employers themselves and for their own budget, but only passive expectation of help from the state.

he problematic issues of strengthening the relationship of employers with graduates of higher educational institutions, the compliance of the competencies of potential employees with market demands are raised. For a certain period, no one has dealt with the formation of human capital, therefore, at present, it is necessary to develop a list of professional competencies, the presence of which would be necessary when hiring. For this, it is proposed to study the opinions of leading specialists in the development of human capital, successful people and practitioners through well-known techniques and methods of questioning, interviewing.

The article determines that only on the basis of an open discussion between all interested parties is it possible to move from the formation and development of «human resources» to the formation of «human capital».

