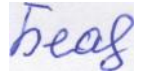


УДК: 331.101.3

На правах рукописи



Бегежанова Дана Муратовна

Развитие человеческих ресурсов как важнейшее условие
устойчивого экономического роста Казахстана

6М050600 - Экономика

Реферат
магистерской диссертации

Республика
Казахстан Караганда, 2013

Работа выполнена в Карагандинском экономическом университете
Казпотребсоюза

Научный руководитель:
д.э.н., профессор



Алимбаев А.А.

Рецензент,
д.э.н., доцент

Бирюков В.В.

Данная диссертация посвящена развитию человеческих ресурсов, как важнейшему условию устойчивого экономического роста Казахстана.

Объем и структура диссертации, количество рисунков, использованных литературных источников. Структура диссертации определена целью и задачами исследования и служит раскрытию темы исследования. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, 1 приложения, изложена на 79 страницах машинного текста, включает 4 рисунка, 7 таблиц, 61 литературных источников.

Перечень ключевых слов: человеческие ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, устойчивое экономическое развитие, факторы производства, качество жизни, качество образования, модернизация образования, конкурентоспособность системы образования, здоровье населения, инвестиции, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, креативный менеджмент.

Актуальность темы исследования. В современных условиях экономики знаний, очевидным становится тот факт, что человеческий капитал является приоритетным фактором экономического роста и социального развития. Устойчивый экономический рост страны невозможен без конкурентного, высоко развитого человеческого капитала во всех отраслях экономики, управления. Сегодня человеческий капитал является основным богатством и наиболее ценным ресурсом любого общества. Опыт промышленно развитых стран показывает, что весомые и постоянные инвестиции в человека ведут к значительному увеличению производительности труда, экономическому росту предприятий и отраслей, улучшению здоровья, повышению уровня жизни населения, качественному росту человеческих ресурсов.

На современном этапе развития общества человеческий капитал становится главным конкурентным преимуществом страны. В процессе глобализации рынков обостряется конкуренция между странами и крупнейшими корпорациями за сферы влияния и рынки сбыта, возникают новые инструменты и методы конкурентной борьбы. Адаптирование экономики к условиям глобализации, внедрение инноваций, достижение высокой конкурентоспособности становится возможным благодаря качественным человеческим ресурсам.

Однако, как показывает практика, наблюдается недооценка человеческого фактора, что выражается в низком уровне заработной платы специалистов высокой квалификации (особенно занятых в сферах образования, науки и здравоохранения), в нарушении принципа преемственности поколений на промышленных предприятиях, образовательных и научно-исследовательских учреждениях, недостаточном финансировании сферы образования и здравоохранения. До сих пор инвестиции в человеческие ресурсы остаются крайне низкими и несбалансированными.

В связи с этим изучение сущности человеческих ресурсов, их места в структуре факторов производства и роли в реализации концепции устойчивого развития имеет важное значение.

Для формирования и развития человеческих ресурсов высокую значимость имеют повышение качества образования и улучшение здоровья населения. Эффективное использование человеческих ресурсов предполагает также профессиональное управление.

К настоящему времени в работах отечественных и зарубежных исследователей накоплен определенный теоретический и практический материал по раскрытию сущности человеческого капитала, его роли в достижении экономического роста.

Теоретические предпосылки концепции человеческого потенциала развивались А.Маршаллом, И.Фишером, Г.Беккером, Т.Шульцем и др. Исследованию человеческого потенциала посвящены труды российских ученых В.С.Гойло, А.И.Добрынина, И.В. Ильинского, С.Л. Курганского, Л.Г. Симкиной и др. Современные трактовки различных аспектов теории человеческого потенциала изложены в работах казахстанских экономистов: А.А.Абишева, Е.Б. Аймагамбетова, Алимбаева А.А., А.Б. Майдыровой, М.К.Мельдахановой, Н.К. Нурлановой, Ю.К. Шокаманова и др.

Вместе с тем, несмотря на большое количество научных трудов, освещающих проблемы человеческого потенциала, с одной стороны, и вопросы достижения устойчивого экономического развития, с другой стороны, ключевые аспекты, связанные, с повышением качества человеческих ресурсов, как фактора повышения экономического роста через развитие образования и здравоохранения исследованы недостаточно.

Актуальность данной темы и ее недостаточная проработанность в экономических трудах определили выбор темы и основные направления данного диссертационного исследования.

Целью диссертационного исследования является разработка теоретико-методологических основ и обоснование важнейшей роли человеческих ресурсов в реализации концепции устойчивого развития. Для реализации поставленной цели в рамках проведенного исследования необходимо было решить следующие задачи:

- систематизировать научные представления о сущности и эволюции человеческих ресурсов с целью уточнения социально-экономического содержания как объекта экономического исследования;

- определить место человеческих ресурсов в структуре факторов производства;

- обосновать роль человеческих ресурсов в реализации концепции устойчивого развития;

- выявить зависимость качества человеческих ресурсов от качества образования и здоровья населения;

- изучить сущность, выявить тенденции и обозначить перспективы развития управления человеческими ресурсами;

Объектом исследования являются человеческие ресурсы как условие устойчивого экономического роста.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения

по поводу формирования и использования человеческих ресурсов в экономике и инструменты повышения качества человеческих ресурсов.

Теоретической и методологической базой диссертационного исследования послужили научные труды ученых-экономистов, исследующих проблемы развития человеческих ресурсов. В ходе исследования применялись следующие методы – теоретическое обобщение и синтез научных материалов, метод индукции и дедукции, количественный и качественный анализ, системный подход к анализу рассматриваемых фактов и явлений.

Полученные результаты, их новизна и практическая значимость.

На защиту выносятся следующие результаты исследования:

-определено место человеческих ресурсов в структуре факторов производства. В экономических исследованиях рассматривается структура самого человеческого капитала. На наш взгляд важное практическое значение имеет определение места человеческих ресурсов в общей совокупности ресурсов используемых в производстве. Человеческие ресурсы являются важнейшими в структуре факторов производства для экономического развития страны. Их современная роль, прежде всего, выражается в том, что, действуя опосредованно на все остальные факторы производства, они становятся определяющими качество и количество воспроизводственного процесса, а, следовательно, и экономического роста. В последние десятилетия XX века во всех развитых странах и наука, и практика признали огромную, возрастающую роль человека в экономическом прогрессе. Люди и их способности считаются ныне наиболее ценным ресурсом в организации производства и его эффективности. В мире растущей глобальной конкуренции важными условиями национальной конкурентоспособности считаются, в первую очередь, квалифицированные человеческие ресурсы и достижения науки, а не только материальные факторы производства (земля, капитал, природные ресурсы).

-обоснована роль человеческих ресурсов в реализации концепции устойчивого развития. В настоящее время человеческий капитал приобрел особое значение, так как является определяющим фактором устойчивого экономического и социального развития любой страны. Экономическая категория «человеческий потенциал» формировалась постепенно. При этом длительное время человеческий капитал считался только социальным фактором развития, т. е. затратным фактором, с точки зрения теории роста экономики. Считалось, что инвестиции в воспитание, в образование являются непроизводительными, затратными. Однако, как свидетельствует практика, инвестирование в развитие человеческого капитала, как правило, приводит к повышению производительности труда и росту эффективности производства. «Всемирный банк, на примере исследования около двухсот стран, пришел к выводу, что только 16% роста в странах с переходной экономикой обусловлены физическим капиталом, пятая часть природным капиталом, остальные 64% связаны с человеческим капиталом. В развитых странах 77% ежегодного дохода получают за счет эффективного использования человеческого капитала, а 23% – за счет ресурсного освоения. Инвестирование

в человеческий капитал становится одним из векторов развития Казахстана, достижения устойчивого экономического развития. Так как в современных условиях решающим фактором развития стран выступает не столько их материально-производственная база, сколько человеческие ресурсы. Прежде всего, уровень образования населения, навыки и знания людей.

-аргументировано что значительных результатов в развитии человеческих ресурсов можно добиться при сбалансированных инвестициях в образование, здравоохранение, мотивацию к труду и обучению. Опыт развитых стран мира свидетельствует, что формирование и развитие человеческого капитала прямо зависит от инвестиции в образование, науку, воспитание, здоровье. Согласно международным исследованиям, высококачественное образование ведет к долгосрочному экономическому росту, создает базу для будущих научных и технологических прорывов, повышает качество жизни граждан страны, качество человеческих ресурсов. Таким образом, качество и эффективность образовательной системы государства становятся стратегически важным элементом повышения конкурентоспособности любого государства. Согласно результатам исследования зарубежных ученых, чем больше доля образованных людей от численности населения страны, тем выше темпы экономического роста; увеличение ассигнований на образование на 1% ведет к увеличению ВВП страны на 0,35%. Все это указывает на то, что формирование эффективной системы образования представляется важнейшей стратегической задачей государственной политики по устойчивому развитию страны. Для решения новых задач, стоящих перед системой образования, был принят ряд государственных программ, таких как Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 годы, Государственная программа развития профессионального и технического образования в республике Казахстан на 2008-2012 годы и др. К 2020 году будет проведена кардинальная модернизация всех уровней образования – от дошкольного до высшего. Повышение качества образовательных услуг будет сопровождаться улучшением системы финансирования, образования, совершенствованием механизмов контроля качества образования и др. В системе высшего образования внедрена национальная модель аккредитации вузов. За последние пять лет 39 вузов прошли независимую национальную институциональную аккредитацию, 25 – международную специализированную аккредитацию.

Инвестиции в здоровье человека наряду с образованием являются наиболее важными вложениями. В европейских странах государственные расходы на здравоохранение составляют от 4,9 до 10 и более процентов ВВП. Переход к рыночным отношениям в начале 90-х годов самым негативным образом сказался на развитии отрасли. В течение ряда лет удельный вес расходов на здравоохранение в общем бюджете республики неуклонно снижался с 10% в 1991 году до 8,78% в 1994 году. Размер финансирования здравоохранения в эти годы не превышал 2,3% от ВВП. Несмотря на то, что в 1997 году был принят закон «Об охране здоровья граждан Казахстана», в мае 1998 года принята Государственная программа «Здоровье народа» на 1998-2008

гг., финансирование здравоохранения оставалось недостаточным. В 2001 году расходы на здоровье населения составили лишь 1,9 % от ВВП. В целях создания эффективной системы оказания медицинской помощи, основанной на принципах солидарной ответственности за охрану здоровья между государством и человеком была принята Государственная программа реформирования и развития здравоохранения Республики Казахстан на 2005-2010 годы. Расходы на здравоохранение были предусмотрены на уровне 2,5 % к ВВП в 2006 году, 2,7 % - в 2007 году и 3,0% - в 2008 году. В 2010 году общие расходы на здравоохранение достигли лишь 4,5% от ВВП. В рамках Государственной программы реформирования и развития здравоохранения Республики на 2005-2010 годы, была создана Единая национальная система здравоохранения. Основными принципами ЕНСЗ являются: обеспечение свободного выбора пациентом врача и медицинской организации; формирование конкурентной среды оказания медицинских услуг; работа медицинских организаций, направленная на достижение конечных результатов и оплату медицинских услуг по фактическим затратам. Принятые меры значительно улучшили основные показатели здоровья населения. Так, на 25 процентов увеличилась рождаемость, на 11 процентов снизилась общая смертность населения, что привело к росту показателя естественного прироста, который в 2010 году достиг 13,55, тогда как в 2004 году он составлял 7,9. Ожидаемая продолжительность предстоящей жизни увеличилась более чем на 2 года, составив в 2010 году 68,8 лет. Материнская смертность снизилась более чем в полтора раза, младенческая – на 15 процентов. Финансирование медицины возросло с 46 млрд. тенге в 1999 году до 631 млрд. тенге в 2011 году. Предпринимаемые правительством меры по реформированию системы здравоохранения республики, увеличение финансирования этой отрасли способствовали улучшению качества человеческих ресурсов.

-систематизированы новые тенденции в управлении человеческими ресурсами. Происходящие изменения во внешней среде современного предприятия связанные с интернационализацией, глобализацией использованием информационных технологий, диверсификацией рабочей силы обозначили новые тенденции и перспективы управления развитием человеческих ресурсов. основополагающей сутью современной концепции человеческих ресурсов является признание экономической целесообразности капиталовложений в привлечение персонала, поддержание его трудоспособности, обучение и повышение квалификации, создание условий для более полного выявления возможностей и способностей, заложенных в личности. Рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства и отказ от представлений о рабочей силе, как о даровом богатстве, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны работодателя, является основной теоретической посылкой концепции. Человеческие ресурсы способны создавать доход работодателя, величина которого зависит от производительности труда, его продолжительности и эффективности. Для того, чтобы человеческие ресурсы

организации были конкурентоспособными, руководство должно заботиться о своевременном и регулярном обучении персонала. Одной из современных технологий развития человеческих ресурсов является коучинг. Коучинг – вид индивидуальной поддержки людей, ставящих своей задачей профессиональный и личностный рост, повышение персональной эффективности. В целом коучинг – это инструмент для оптимизации человеческого потенциала и эффективной деятельности. Метод коучинга базируется на двух принципах – это осознанность и ответственность. Метод коучинга отлично работает практически в любой сфере деятельности, но особенно он эффективен в области образования персонала. Применение данного метода для этих целей позволяет добиться улучшения продуктивности деятельности, способствует личностному развитию сотрудников. При применении метода коучинга было отмечено, что в коллективе, где его практикуют, значительно улучшаются взаимоотношения. Метод коучинга применяется в случае необходимости составления общего командного представления о будущем организации и для составления программы его достижения. Также данный метод позволяет персоналу быстро осознать необходимость в проведении реорганизации компании и уменьшить, таким образом, сопротивление со стороны коллектива. В современном менеджменте заметны тенденции усиления роли интеллекта. Особым видом интеллектуальности является реализация творчества и творческое взаимодействие между людьми. Это находит отражение в креативном менеджменте, который представляет собой тип управления, опирающийся на поиск неординарных, нестандартных подходов, раскрепощение интеллектуальной фантазии, стремление увидеть будущее, желание и возможность реализации индивидуальности. Современный менеджмент, отражающий особенности и условия развития производства и общества, технологии и самого человека, все в большей и большей мере нуждается в исследовательском подходе. По мнению ученых исследовательская деятельность должна составлять не менее 30% рабочего времени (или усилий) менеджера. Сегодня исследование выступает как одна из основных функций управления, как подход к управлению, обеспечивающий качество управленческих решений, как средство совершенствования управления (профессионализм, инновационность, мотивация) и как фактор формирования человеческого капитала и управления его развитием.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в углублении и развитии теоретических представлений об экономической сущности человеческого потенциала в истории экономической мысли, обосновании нового подхода к анализу человеческих ресурсов, выразившееся в определении места человеческих ресурсов в структуре факторов производства, обосновании влияния человеческих ресурсов на достижение устойчивого развития экономики, аргументации влияния сбалансированных инвестиций в образование, здравоохранение, на развитие человеческих ресурсов, выявлении новых тенденций в управлении человеческими ресурсами.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что результаты диссертационной работы могут быть использованы в

образовательном процессе специальностей «Экономика» и «Менеджмент», в процессе преподавания дисциплин «Управление персоналом», «Социальная экономика», в системе повышения квалификации.

Практическая значимость диссертации состоит в том, что выполненное исследование, обобщения и выводы расширяют представление о человеческих ресурсах как экономической категории. Выводы автора могут быть использованы для выработки мероприятий по мобилизации человеческих ресурсов как фактора устойчивого экономического развития.

Положения, выносимые на защиту. На защиту выносятся ряд научных положений и рекомендаций, направленных на повышение качества человеческих ресурсов.

- обоснование определяющей роли человеческих ресурсов среди материальных факторов производства.

- особое значение человеческих ресурсов в реализации концепции устойчивого развития.

- развитие образования и здравоохранения как решающего фактора повышения качества человеческих ресурсов.

- использование современных подходов в управлении человеческими ресурсами для повышения их конкурентоспособности.

Публикации. По теме диссертации были опубликованы следующие статьи: «Человеческий ресурс как основной фактор устойчивого экономического развития» (Сборник докладов международной научно-практической конференции молодых ученых «Зелений бізнес життя заради майбутнього» Киевский национальный университет им. Тараса Шевченко, Киев-2012. – 0,19 п/л); «Социальная модернизация и развитие человеческого капитала» (Материалы международной научно-практической конференции «Социальная модернизация Казахстана: предпосылки, достижения и пути развития», Караганда, КЭУ, 2012. – 0,5 п/л); «Уровень образования как показатель эффективности человеческого капитала» (Материалы III международной научно-практической конференции «Социально-экономические проблемы инновационного развития», Воронежский институт кооперации, Воронеж, 2012 – 0,25 п/л); «Коучинг как технология развития человеческих ресурсов» (Материалы международной научно-практической конференции «Экономика и право: актуальные проблемы и перспективы развития» Караганда, КЭУ, 2011. – 0,5 п/л).

Түйін

Бұл диссертация Қазақстанның тұрақты экономикалық өсуінің маңызды шарттарының бірі болып саналатын адами ресурстарды дамытуға арналған.

Диссертацияның көлемі мен құрылымы, суреттер мен пайдаланған әдебиеттердің саны. Диссертацияның құрылымы зерттеудің мақсаттары мен міндеттерімен анықталып, зерттеу тақырыбын ашуға қызмет етеді. Диссертациялық жұмыс кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан, пайдаланған әдебиет көздері мен 1 қосымшадан тұрады және ол 79 баспалық мәтін беттеріне салынып, оған 4 сурет, 7 кесте, 61 әдебиет көзі енген.

Тірек сөздер тізімі: адами ресурстар, адами капитал, адами әлуе, тұрақты экономикалық өсу, өндіріс факторлары, өмір сапасы, білім берудің сапасы, білім беруді модернизациялау, білім беру жүйесінің бәсекеге қабілеттілігі, тұрғындардың денсаулығы, инвестициялар, персоналды басқару, адами ресурстарды басқару, креативті менеджмент.

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Білім экономикасының қазіргі жағдайында адами капиталдың экономикалық өсу мен әлеуметтік дамудың басым факторы болып табылатыны баршаға аян факт. Елдің тұрақты экономикалық өсуі экономика мен басқарудың барлық саласындағы бәсекеге қабілетті, жоғары дамыған адами капиталсыз мүмкін емес. Бүгінде адами капитал кез-келген қоғамның негізгі байлығы мен аса құнды ресурсы болып табылады. Өндірісі дамыған елдердің тәжірибесі ауқымды және үнемі жасалып отыратын инвестициялардың адамды еңбек өнімділігіне, кәсіпорындар мен салалардың экономикалық өсуіне, денсаулықтың жақсаруына, тұрғындардың өмір сүру деңгейінің артуына және адами капиталдың сапалы өсуіне алып келетіндігін көрсетіп отыр.

Қоғам дамуының қазіргі жағдайында адами капитал елдің бәсекеге қабілетті басты артықшылығы болып тұрақталуда. Нарықты жаһандандыру үрдісі жағдайында мемлекеттер мен ірі корпорациялар арасында ықпал ету аясы мен тауарды өткізу нарығы үшін бәсеке күшеюде, сонымен қатар жаңа құралдар мен бәсекеге қабілетті күрестің әдістері туындауда. Экономиканың жаһандану жағдайына бейімделуі, инновацияларды енгізу, жоғары бәсекеге қабілеттілікке жету сапалы адами ресурстар негізінде болуы мүмкін.

Бірақ, тәжірибе көрсеткендей, адами факторды дұрыс бағаламау байқалып отыр, бұл жоғары білікті мамандардың еңбекақысының төмен деңгейінде (әсіресе білім беру, ғылым және денсаулық сақтау саласында қызмет ететіндер), өндіріс орындарында, білім беру мен ғылыми зерттеу мекемелерінде ұрпақ жалғастығы принципін бұзылуында және білім беру мен денсаулық сақтау саласының жеткіліксіз қаржыландырылуында айқын көрінеді. Әлі күнге дейін адами ресурстарға жасалатын инвестициялар өте төмен және тұрақсыз қалпында қалған.

Осыған сәйкес адами ресурстардың болмысын зерттеу, олардың өндіріс факторлар құрылымындағы орны мен тұрақты даму тұжырымдамасын жүзеге асырудағы рөлі аса маңызды мәнге ие.

Адами ресурстардың қалыптасуы мен дамуы үшін білім беру сапасын

арттыру мен тұрғындардың денсаулығын жақсарту жоғары мәнге ие болады. Адами капиталды тиімді қолдану сонымен қатар кәсіби басқаруды да меңзейді.

Осы уақытқа дейін отаншыл және шетелдік зерттеушілер жұмыстарында адами капиталдың болмысын айқындау және оның экономикалық өсуде жетістіктерге жетудегі рөлі бойынша нақты теоретикалық және тәжірибелік материал жинақталған.

Адами әлуат тұжырымдамасының теоретикалық алғышарттары А.Маршал, И.Фишер, Г.Беккер, Т.Шульцпен және т.б. дамыды. Адами әлуатті зерттеуге ресейлік ғалымдардың В.С.Гойло, А.И.Добрынина, И.В.Ильинский, С.Л.Курганский, Л.Г.Симкина еңбектері арналған. Адами әлуат теориясының әр түрлі аспектілерін заманауи талдау қазақстандық экономисттердің жұмыстарында мазмұндалған: А.А.Әбішев, Е.Б.Аймағамбетов, А.А.Әлімбаев, А.Б.Майдырова, М.К.Мелдаханова, Н.К.Нұрланова, Ю.К.Шоқаманова т.б.

Сонымен бірге, адами әлуат мәселелері мен тұрақты экономикалық даму сұрақтары, бір жағынан, айқындалған ғылыми еңбектер санының көптігіне қарамастан, екінші жағынан білім беру мен денсаулық сақтауды дамыту арқылы экономикалық өсуді арттыратын факторы болып табылатын адами ресурстардың сапасын арттырумен байланысты түйін аспектілер жеткіліксіз зерттелген.

Бұл тақырыптың өзектілігі және оның экономикалық еңбектерде жеткіліксіз өңделуі аталған диссертациялық зерттеудің тақырыбы мен негізгі бағыттарды таңдауға септігін тигізді.

Диссертациялық зерттеудің мақсаты тұрақты дамудың тұжырымдамасын жүзеге асырудағы теоретикалық-әдіснамалық негіздерді әзірлеу және адами ресурстардың маңызды рөлін негіздеу болып табылады. Қойылған бұл мақсатты жүзеге асыру үшін өткізілген зерттеу аясында келесі міндеттерді шешу қажеттілігі туды:

-экономикалық зерттеудің нысаны болып табылатын әлеуметтік-экономикалық мазмұнды нақтылау мақсатында адами ресурстардың эволюциясы мен болмысы туралы ғылыми түсінікті жүйелеу;

-адами ресурстардың өндіріс факторлары құрылымындағы орнын анықтау;

-тұрақты даму тұжырымдамасын жүзеге асырудағы адами ресурстардың рөлін негіздеу;

-адами ресурстар сапасының білім беру мен тұрғындар денсаулығы сапасынан тәуелділігін анықтау;

-адами ресурстарды басқарудың даму болашағын белгілеу, тенденцияларын анықтау және болмысын танып білу;

Зерттеу объектісі тұрақты экономикалық өсудің шарты ретінде адами ресурстар болып табылады.

Зерттеу нысаны экономикада адами ресурстарды пайдалану мен қалыптасуы себебіне сәйкес әлеуметтік-экономикалық қатынастар мен адами ресурстардың сапасын арттыру құралдары болып табылады.

Диссертациялық жұмыстың теоретикалық және әдіснамалық базасына

адами ресурстардың даму мәселелерін зерттейтін экономист-ғалымдардың ғылыми еңбектері қызмет етті.

Зерттеу барысында келесі әдістер қолданылды – теоретикалық жалпылау және ғылыми материалдарды жинақтау, индукция мен дедукция әдістері, сапалы және сандық талдау, қарастырылатын фактілер мен құбылыстарды талдауға жүйелі қарау.

Алынған нәтижелер, олардың жаңашылдығы және тәжірибелік мәні.

Қорғауға зерттеудің келесі нәтижелері ұсынылады:

- адами ресурстардың өндіріс факторлары құрылымындағы орны анықталды. Экономикалық зерттеулерде адами капиталдың құрылымының өзі қарастырылады. Біздің пікірімізше, өндірісте пайдаланатын ресурстардың жалпы жиынтығындағы адами ресурстардың орнын анықтаудың маңызды тәжірибелік мәні бар. Өндіріс факторлары құрылымында адами ресурстар мемлекеттің экономикалық дамуы үшін аса маңызды болып табылады. Олардың қазіргі рөлі, ең алдымен, өндірістің барлық факторларына жанама әсер етуінен көрінеді, олар өндірілген үрдістің саны мен сапасын анықтаушысы бола отырып, кейін экономикалық өсуде соны қайталайды. XX ғасырдың соңғы онжылдығында дамыған барлық мемлекеттерде ғылым да, тәжірибе де экономикалық прогресте адамның үлкен, өсуші рөлін мойындады. Қазірде адамдар мен олардың қабілеттері өндірісті ұйымдастыру мен оның тиімділігіндегі аса құнды ресурс болып есептеледі.

- тұрақты даму тұжырымдамасын жүзеге асырудағы адами ресурстардың рөлі негізделді. Осы уақытта адами капитал кез-келген мемлекеттің тұрақты экономикалық және әлеуметтік дамуының факторын анықтаушысы болып саналатындықтан аса маңызды мәнге ие болды. Тәжірибе көрсеткендей, адами капиталды дамытуға жұмсалған инвестициялар, ереже бойынша, еңбек өнімділігі мен өндіріс тиімділігінің өсуінің артуына әкеледі. Дүниежүзілік банк, екі жүздей мемлекетті мысалға алғанда мына қорытындыға келді, мысалы, физикалық капиталмен негізделген ауыспалы экономикасы бар мемлекеттерде 16% ғана өсу, бесінші бөлігі табиғи капиталмен, ал қалған 64% адами капиталмен байланысты. Дамыған мемлекеттерде жылдық табыстың 77% адами капиталды тиімді пайдалану арқылы алады, ал 23% – ресурсты меңгеру есебінен.

- адами ресурстардың дамуының маңызды нәтижелерін білім беру, денсаулық сақтауға жұмсалған тұрақты инвестициялар негізінде, еңбек пен оқуға мотивациялауда айғақталады. Дамыған мемлекеттердің тәжірибесі адами капиталдың қалыптасуы мен дамуы білім беру, ғылым, тәрбие, денсаулыққа салынған инвестициялардан тікелей тәуелді екендігін растайды. Халықаралық зерттеулерге сәйкес, жоғары сапалы білім беру ұзақ экономикалық өсуге жетелейді, болашақтағы ғылыми және технологиялық ұмтылыстар үшін база құрайды, мемлекет азаматтарының өмір сүру сапасы мен адами ресурстардың сапасын арттырады. Білім беру жүйесінің алдында тұрған міндеттерді шешу мақсатында бірқатар мемлекеттік бағдарламалар қабылданды, мысалы 2011-12 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының білім берудің мемлекеттік даму бағдарламасы, 2008-2012 жылдарға арналған Қазақстан

Республикасының кәсіби және техникалық білім берудің мемлекеттік даму бағдарламасы және т.б. 2020 жылдарда мектепке дейінгіден жоғарғы білім берудің барлық деңгейлерінде түбегейлі модернизация жүргізіледі. Білім беру қызметінің сапасын жақсарту білім беруді қаржыландыру жүйесімен, білім беру сапасын бақылау механизмін жетілдірумен жоғарғы білім беру жүйесіне жоғарғы оқу орнының аккредитацияның ұлттық қалыбы енгізілді. Соңғы бес жылда 39 жоғарғы оқу орны тәуелсіз ұлттық институционалды аккредитациядан өтіп, 25-і халықаралық арнайы мамандандырылған аккредитациядан өтті.

Адам денсаулығына салынған инвестициялар білім беруге жұмсалған инвестициялар сияқты маңызды орын алады. Европа елдерінде денсаулық сақтауға жұмсалатын мемлекеттік шығындар жалпы өнімнің 4,9-дан 10-нан астамын құрайды. 90-шы жылдардың басында нарықтық қатынасқа көшу жағдайында бұл саланың дамуына әжептәуір келеңсіздік тудырды. Бірнеше жыл қатарымен Республиканың жалпы бюджетінде денсаулық сақтауға жұмсалған шығындардың үлесті салмағы 1991 жылы 10 пайыздан 1994 жылы 8,78 пайызға дейін ұдайы төмендеп отырды. Бұл жылдары денсаулық сақтауды қаржыландыру өлшемі жалпы ішкі өнімнің 2,3 пайызынан аспады. 1997 жылы «Қазақстан азаматтарының денсаулығын сақтау» туралы заң, 1998 жылдың мамыр айында 1998-2008 жылдарға арналған «Халық денсаулығы» атты мемлекеттік бағдарлама қабылданса да, денсаулық сақтаудың қаржыландырылуы жеткіліксіз болып қалды. 2001 жылы халық денсаулығын сақтауға кеткен шығындар жалпы ішкі өнімнің 1,9% пайызын ғана құрады.

Денсаулық сақтау негізінде мемлекет пен адам арасында ынтымақтастық жауапкершілік принципін орнату үшін, медициналық көмек көрсету жүйесін тиімді жасау мақсатында 2005-2010 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау жүйесінің дамуы мен реформалануына Мемлекеттік бағдарлама қабылданды. 2005-2010 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының денсаулық сақтаудың дамуы мен реформалануына арналған Мемлекеттік бағдарлама аясында денсаулық сақтаудың Бірыңғай ұлттық жүйесі құрылды. Бірыңғай ұлттық жүйенің негізгі принциптері: емделушінің дәрігер мен медициналық ұйымды өз еркімен таңдауын қамтамасыз ету; медициналық қызмет көрсету аясында бәсекеге қабілетті ортаны қалыптастыру; нақты шығындар бойынша медициналық қызмет көрсетудің төлемақысы мен соңғы нәтижелердің жетістіктеріне бағытталған медициналық ұйымдардың жұмысы. Қабылданған шешімдер арқасында халықтың денсаулық негізгі көрсеткіштері едәуір жақсарды. 25 пайызға баланы дүниеге әкелу жоғарылады; жалпы халық өлімі 11 пайызға төмендеді. Мұның нәтижесінде 2010 жылы 13,55 көрсеткішін көрсеткен өсім, 2004 жылы 7,9-ды құрады. 2010 жылы 68,8 жасты құрады, өмір сүру ұзақтығы 2 жылға ұзарды.

Ана өлімі бір жарым есеге азайып, нәресте өлімі – 15 пайызға төмендеді. Медицинаны қаржыландыру 1999 жылы 46 млрд теңгені құраса, 2011 жылы 631 млрд құрады. Республикамыздың денсаулық сақтау жүйесін реформалауға қатысты өкіметтің әрекет ету шаралары, бұл саланы қаржыландыруды өсіру адам ресурстарының сапасының жақсаруына ықпал жасады.

Адам ресурстарын басқарудағы жаңа үрдістер жүйеленді. Адам ресурстарының қазіргі заманғы тұжырымдамаларының негізгі мәні персоналды өзіне тарту үшін капиталдық салымдардың экономикалық толық мәнділігін мойындау, оның еңбекке қабілеттілігін қолдау, оқыту және біліктілікті арттыру, жеке тұлға бойындағы қабілеттерді сыртқа шығару мүмкіндігіне жағдай жасау болып табылады.

Ұйымдағы адам ресурстары бәсекеге қабілетті болуы үшін, басшылық персоналдың уақытында және әрдайым оқып, білім алуын қадағалауы керек.

Адам ресурстарының дамуындағы қазіргі заманғы технологиялардың бірі – коучинг. Коучинг – өзінің алдына қойған міндеті ретінде кәсіби және тұлғалық өсуді және дербес тиімділігін өсіруді қойған адамдарды қолдаудың жеке түрі. Жалпы алғанда коучинг дегеніміз, адам әлуеті мен іс-әрекет тиімділігін оңтайландыруға арналған құрал болып табылады. Коучинг әдісі кез-келген қызмет саласында өте жақсы жұмыс жасайды, әсіресе, дербес білім беруде тиімді қолданылады.

Қазіргі менеджментте парасаттылықты көтеру үрдісі байқалады. Зияткерліктің негізгі түрі ретінде шығармашылықты жүзеге асыру мен адамдар арасындағы шығармашылық қарым-қатынас болып саналады. Бұл бірыңғай және стандартты емес жолдарды іздеуге, зияткерлік фантазиялардың ұшқырлануына, болашақты көру ұмтылысы, дербестікті жүзеге асыру мүмкіндігі мен тілегіне сүйенетін креативті менеджментте көрініс табады.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығының мәні экономикалық ойлау тарихындағы адам әлеуетінің экономикалық маңызы, өндіріс факторлары құрылымындағы адам ресурстарының орнын анықтауда көрініс тапқан адам ресурстарын талдаудағы жаңа жолдардың түсіндірілуі, экономика даму тұрақтылығының жетістігіне адам ресурстарының тигізетін әсерінің түсіндірілуі, адам ресурстарының дамуы, денсаулық сақтау, білім беруге арналған теңдестірілген инвестициялардың әсер ету дәлеледемелері, адам ресурстарын басқарудың жаңа үрдістерінің пайда болуы туралы теориялық көріністің дамуы мен тереңдігінде жатыр.

Зерттеудің теориялық маңыздылығы диссертациялық жұмыс нәтижелері білім беру үрдісінде «Экономика», «Менеджмент» мамандықтарында, сонымен қатар, «Әлеуметті басқару», «Әлеуметтік экономика» пәндерін оқытуда және біліктілікті арттыру жүйесінде кең қолданыс табылатындығында жатыр.

Диссертацияның практикалық мәні орындалған зерттеу жұмысы, тұжырымдамалар мен қорытындылар экономикалық категориядағы адам ресурстарының мәні туралы түсінігімізді кеңейтеді. Автордың қорытындылары экономикалық тұрақты дамудың факторы ретінде адам ресурстарының мобилизациясы негізінде әр түрлі іс-шараларда қолданылуы мүмкін.

Қорғауға ұсынылатын тұжырымдар.

Адам ресурстарының сапасын көтеруге бағытталған ғылыми жағдайлар мен ұсыныстар қатары қорғауға ұсынылады.

- өндірістің материалды факторындағы адам ресурстарының маңыздылығының түсіндірілуі;

- дамудың тұрақты тұжырымдамасын өңдеудегі адам ресурстарының маңыздылығы;

- білім беру мен денсаулық сақтаудың дамуы адам ресурстарының сапасын көтерудің шешуші факторы ретінде;

- адам ресурстарын басқарудағы бәсекеге қабілеттілікті көтеруге арналған қазіргі заманғы әдістерді қолдану.

Жарияланымдар. Диссертация тақырыбы бойынша келесі мақалалар жарияланған: «Адам ресурсы тұрақты экономикалық дамудың факторы ретінде»; «Әлеуметтік модернизация және адам капиталының дамуы»; «Білім беру деңгейі адам капиталы тиімділігінің көрсеткіші ретінде»; «Коучинг адам ресурстары дамуының технологиясы ретінде».

Summary

The given thesis is devoted to the development of human resources as an essential condition for sustainable economic growth of Kazakhstan.

The size and structure of the thesis, number of figures and the list of used literary sources. The structure of thesis is determined by the purpose and objectives of the study, so that it fully covers the research topic. The thesis consists of an introduction, three chapters, conclusion, list of reference sources and 1 appendix. The work consists of 79 pages machine script, includes 4 figures, 7 tables and 61 literary sources.

List of key words: human resources, human capital, human capital, sustainable economic development, factors of production, quality of life, quality of education, modernization of education, competitiveness of education system, health of population, investments, personnel management, human resource management, creative management.

Current importance of the research topic. In the modern conditions of the knowledge economy, the fact that human capital is a priority for economic growth and social development becomes very evident. Sustained economic growth of a country is not possible without a competitive, highly developed human capital in all sectors of the economy and management. Today, the human capital is the main wealth and the most valuable resource of any society. The experience of developed countries shows that tangible and continuous investments in human development lead to a significant increase in productivity, economic growth of enterprises and industries, health improvement, improvement of living standards of the population and qualitative growth of human resources.

At the present stage of social development human capital is the main competitive advantage of the country. In the process of globalization of markets, competition between countries and major corporations for spheres of influence and outlets intensifies; new instruments and methods of competition are emerging. The adaptation of the economy to globalization, implementation of innovations, and achievement of high competitiveness become possible by the high-quality human resources.

However, as practice shows, there is an underestimation of the human factor, which is reflected in the low level of wages of qualified professionals (especially those involved in the fields of education, science and health), in violation of the principle of continuity of generations on industrial enterprises, educational and research institutions, insufficient funding of education and health. Up to now, investments in human resources remain very low and unbalanced.

As a result, study of the essence of human resources, their place in the structure of production factors and the role of the concept of sustainable development are of great importance.

Increase of the quality of education and health improvement of the population are highly significant for the formation and development of human resources. Effective use of human resources also involves professional management.

At this point, studies of domestic and foreign researchers have accumulated a

certain theoretical and practical material on the covering of the essence of human capital and its role in economic growth.

Theoretical backgrounds of the concept of human potential were developed by A. Marshall, I. Fisher, G. Bekker, T. Shults and others. The studies of human potential were covered in the works of Russian scientists V.S. Goylo, A.I. Dobrynin, I.V. Ilinskiy, S.L. Kurganskii, L.G. Simkina and others. Modern interpretations of various aspects of the theory of human development were described in the works of Kazakh economists, such as A.A. Abishev, E.B. Aymagambetov, A.A. Alimbaev, A.B. Maydyrova, M.K. Meldahanova, N.K. Nurlanova, J.K. Shokamanov and etc.

However, despite the large number of scientific papers covering the problems of human potential on the one hand, and issues of achieving sustainable economic development on the other, the key aspects relating to improvement of the quality of human resources, as a factor of increasing the economic growth through the development of education and health, are under-investigated.

The relevance of the research topic and its insufficient elaboration in the economic works has determined the choice of themes and the main trends of the given thesis research.

The purpose of the dissertation research is to develop a theoretical and methodological framework and justification of critical role of human resources in the implementation of the concept of sustainable development. For achieving the purpose of the research the following tasks have been defined:

- To organize scientific understandings of the nature and evolution of the human resources in order to clarify the socio-economic content as an object of economic research;

- To determine the place of human resources in the structure of the factors of production;

- To prove the role of human resources in the implementation of the concept of sustainable development;

- To identify the dependence of the quality of human resources from the quality of education and health;

- To study the nature, identify trends and prospects for human resource management;

The object of the research is human resources as a condition for sustainable economic growth.

The subject of the research is socio-economic relations of formation, use of human resources in the economy and tools of improvement of the human resources quality.

Theoretical and methodological basis of the dissertation research includes scientific works of economists who study the problem of human resource development. The following methods were used in the study - theoretical generalization and synthesis of research materials, methods of induction and deduction, quantitative and qualitative analysis, systematic approach to the analysis of considered facts and phenomena.

The results obtained, their novelty and practical significance. The following

provisions are presented on the defence:

- The place of human resources in the structure of the factors of production has been determined. The structure of the human capital is examined in economic studies. In our opinion, the specification of the role of human resources in a common set of resources used in production is of great practical importance. Human resources are the most important resources in the structure of factors for the economic development of the country. Their contemporary role is primarily reflected in the fact that by acting indirectly on all the other factors of production, they are defining the quality and quantity of the reproductive process, and, consequently, economic growth. In the last decades of the twentieth century in all developed countries the sciences as well as practice have recognized the huge, growing role of the human in economic progress. People and their abilities are now considered to be the most valuable resource in the organization of production and its efficiency.

-The role of human resources in the implementation of the concept of sustainable development has been justified. Currently, the human capital has acquired special importance as a determining factor for sustainable economic and social development of any country. As practice shows, the investments in human capital, as a rule, leads to higher productivity and increase of the production efficiency. The World Bank, on the example of investigation of two hundred countries, has come to the conclusion that only 16% of the growth in countries with economies in transition is due to physical capital, a fifth to the natural capital, the remaining 64% are related to human capital. In the developed countries 77% of the annual income is obtained through the effective use of human capital, and 23% - at the expense of resource development.

-It has been reasoned that the significant results in the development of human resources can be achieved by the balanced investments in education, health, motivation to work and study. The experience of developed countries shows that the formation and development of human capital is directly dependent on investment in education, science, education and health. According to international studies, high-quality education leads to long-term economic growth, creates the basis for future scientific and technological breakthroughs, enhances the quality of life of the citizens of the country and the quality of human resources. For the solution of new challenges, facing the education system, a number of government programs were adopted, such as the National Program for the Development of Education in the Republic of Kazakhstan for 2011-2020, the State program of development of vocational and technical education in the Republic of Kazakhstan for 2008-2012 and etc. By 2020 radical modernization of all levels of education – from pre-school to higher education will have been held. Improvement of the quality of education services will be accompanied by improvements in the system of financing education, improving educational quality control mechanisms, etc. In the system of higher education, a national model of school accreditation has been introduced. Over the past five years, 39 schools have passed an independent national institutional accreditation, 25– international specialized accreditation.

-Investments in human health along with education are the most important

investments. In European countries, public expenditure on health ranges from 4.9 to 10 percent of GDP. The transition to a market economy in the early 90's had the most negative impact on the development of the industry. Over the years, the share of health expenditure in the general budget of the republic decreased from 10% in 1991 to 8.78% in 1994. The amount of health care financing didn't exceed 2.3% of the GNP in those years. Despite the fact that in 1997 the law «On the protection of the health of citizens of Kazakhstan» passed, in May 1998 the national program «Health of the Nation» for the years of 1998-2008, health financing still remained insufficient. In 2001, expenditures on the health of the population amounted only 1.9% of the GDP. In order to create an effective system of health care based on the principles of shared responsibility for health between the individuals and the state, the State Program of the Reform and Development of Healthcare of the Republic of Kazakhstan for 2005-2010 was adopted. The Unified National Healthcare System was created in the framework of the State Program of the Reform and Development of Healthcare of the Republic of Kazakhstan for 2005-2010. The basic principles of UNHS are to ensure free choice of doctor and medical organization by patient, the formation of the competitive environment of health care services, health care operations, aimed at the achievement of outcomes and payment for medical services at actual cost. The measures taken have significantly improved key health indicators of the population. Thus, the birth rate has increased by 25 percent, total mortality decreased by 11 percent, which has led to the growth of natural increase rates, which in 2010 reached 13.55, while in 2004 it was 7.9. Life expectancy has increased by more than 2 years, amounting to 68.8 years in 2010. Maternal mortality has fallen by more than a half, the infant – by 15 percent. Medicine funding had risen from 46 bn. in 1999 to 631 bn. in 2011. The Government's efforts to reform the health care system of the Republic, the increase in funding this sector have contributed to improvement of the quality of human resources.

-New trends in human resource management have been systematized. The underlying essence of the modern concept of human resources consists in the recognition of the economic feasibility of investments in the recruitment of staff, the maintenance of its ability to work, education and training, creating conditions for a more complete revelation of the features and capabilities inherent in the individual. The management should take care of the timely and regular training of the staff in order to their human resources is competitive. One of the modern technologies of development of human resources is the coaching. Coaching –is a kind of individual support for people who put the task of professional and personal growth, increase of personal effectiveness. Coaching – is a tool for optimizing human potential and performance. Coaching method works well in almost any field of endeavor, but it is especially effective in the field of education of the staff. In modern management signs of strengthening the role of intelligence are noticeable. A special type of intelligence is the realization of creativity and creative interaction between people. This is reflected in the creative management, which is a type of management, based on the search for extraordinary, innovative approaches, the emancipation of intellectual fantasies, the desire to see the future, the desire and the ability of the

realization of the individuality.

The scientific novelty of the dissertation research consists in deepening and developing the theoretical concepts of the economic essence of the development of the human potential in the history of economic thought, the justification of a new approach to the analysis of human resources, as expressed in the determination of the role of human resources in the structure of production factors, justifying the influence of human resources for sustainable development of the economy, reasoning of balanced influence of investments in education, health, human resource development, identifying new trends in human resource management.

The theoretical significance of the research is that the results of the thesis can be used in the educational process of the specialties «Economics» and «Management» in the teaching of subjects «Personnel Management», «Social Economy», in the system of qualification courses.

The practical significance of the dissertation is that the conducted research, results and conclusions extend the idea of human resources as an economic category. The author's conclusions may be used for the development of measures for mobilizing human resources as a factor of sustainable economic development.

The provisions for the defence. A number of academic provisions and recommendations aimed at improving the quality of human resources are presented at the defence.

-Justification of the determination of the role of human resources in the material factors of production.

-Particular importance of human resources in the implementation of the concept of sustainable development.

-The development of education and health care as a critical factor in enhancing the quality of human resources.

-The use of modern approaches to human resource management to enhance their competitiveness.

Publications. The following articles were published on the topic of the dissertation: «The human resource as a major factor of sustainable economic development»; «Social modernization and the development of human capital»; «The level of education as an indicator of the efficiency of human capital»; «Coaching as a technology of human resources development».