

№ 1 (20)

**ҚЭУ Жаршысы: экономика, философия,  
педагогика, юриспруденция  
ЖУРНАЛЫ**

---

**ЖУРНАЛ**

**Вестник КЭУ: экономика, философия,  
педагогика, юриспруденция**

Издается с июля 2003 г.

2003 жылдың шілдесінен шығады

*Материалы республиканской научно-практической конференции*  
**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ФОРМИРОВАНИИ ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ  
И РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ  
КАЗАХСТАНА.**

*Посвящается 20 летию Независимости Казахстана*

ISSN 1998-7862

**Жазылу индексі: 74106**

**Подписной индекс: 74106**

---

**МЕРЗІМДІЛІГІ ЖЫЛЫНА 4 РЕТ**

**• ПЕРИОДИЧНОСТЬ 4 РАЗА В ГОД**

---

Журнал Қазақстан Республикасының  
Мәдениет, ақпарат және қоғамдық  
келісім министрлігінде тіркелген  
(тіркеу куәлігі № 3672-Ж  
11.03.2003 ж.)

Журнал зарегистрирован в  
Министерстве культуры, информации  
и общественного согласия  
Республики Казахстан  
(регистрационное свидетельство  
№ 3672-Ж от 11.03.2003 г.)

МЕНШІК ИЕСІ  
Қазақтұтынуодағы Қарағанды  
экономикалық университеті  
мемлекеттік емес мекемесі  
(Қарағанды қаласы)

СОБСТВЕННИК  
Негосударственное учреждение  
“Қарагандинский экономический  
университет Казпотребсоюза”  
(г. Караганда)

Қараганда 2011

## Редакционный совет

|                          |   |
|--------------------------|---|
| <b>Аймагамбетов Е.Б.</b> | ректор, доктор экономических наук, профессор (председатель)                                     |
| <b>Сатубалдин С.С.</b>   | академик НАН РК, доктор экономических наук, профессор   |
| <b>Алимбаев А.А.</b>     | директор института регионального развития, д.э.н., профессор                                    |
| <b>Алиев У.Ж.</b>        | доктор экономических наук, доцент   |
| <b>Григорова Т.В.</b>    | зав. кафедрой экономической теории СибУПК, доктор экономических наук, профессор (г.Новосибирск) |
| <b>Ефремова Г.М.</b>     | доктор экономических наук, профессор СибУПК (г.Новосибирск)                                     |
| <b>Искакова З.Д.</b>     | доктор экономических наук, профессор КЭУ  |
| <b>Касенов Б.К.</b>      | доктор философских наук, профессор  |
| <b>Николенко С.С.</b>    | доктор экономических наук, профессор Полтавского кооперативного института (Полтава)             |
| <b>Невматулин А.М.</b>   | проректор по научной работе кандидат экономических наук, профессор КЭУ (зам.председателя)       |

## Редакционная коллегия

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>Айнабек К.С.</b>     | директор НИИ НЭСА университета, д.э.н., профессор            |
| <b>Абилов К.Ж.</b>      | д.и.н., профессор  |
| <b>Борбасова З.Н.</b>   | д.э.н., доцент, зав. кафедрой маркетинга                     |
| <b>Минжанов Н.А.</b>    | д.п.н, профессор   |
| <b>Накипова Г.Н.</b>    | д.э.н., декан учетно-финансового факультета                  |
| <b>Сальжанова З. А.</b> | д.э.н., профессор, зав. кафедрой экономики и менеджмента     |
| <b>Сихимбаева Д.Р.</b>  | д.э.н., профессор, профессор кафедры Экономики и менеджмента |
| <b>Таубаев А.А.</b>     | д.э.н., профессор  |
| <b>Тен Т.Д.</b>         | д.т.н., профессор  |
| <b>Ханов Т.А.</b>       | директор НИИ ЭПИ университета, д.ю.н., доцент                |

---

---

**"НҰР ОТАН" ХАЛЫҚТЫҚ-ДЕМОКРАТИЯЛЫҚ ПАРТИЯСЫНЫҢ ҚАРАҒАНДЫ  
ОБЛЫСТЫҚ ФИЛИАЛЫ  
ҚАЗТҰТЫНУОДАҒЫ ҚАРАҒАНДЫ ЭКОНОМИКАЛЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**КАРАГАНДИНСКИЙ ОБЛАСТНОЙ ФИЛИАЛ НАРОДНО-ДЕМОКРАТИЧЕСКОЙ  
ПАРТИИ "НУР ОТАН"  
КАРАГАНДИНСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ КАЗПОТРЕБСОЮЗА**

**АДАМИ КАПИТАЛ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК  
БАҒДАРЛАНҒАН НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКАСЫН  
ДАМУДА ЖӘНЕ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ОРТАНЫ  
ҚАЛЫПТАСТЫРУДА**

*Республикалық ғылыми- тәжірибелік конференция*



**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ФОРМИРОВАНИИ  
ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ И РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО  
ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ  
КАЗАХСТАНА**

*Республиканская научно-практическая конференция*

*20 апреля 2011 г.*

## СЕКЦИЯ 1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.

|   |    |
|---|----|
| <b>Аймагамбетов Е.Б.</b><br>СОЦИАЛЬНОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ - ИННОВАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ. . . . .   | 6  |
| <b>Ахметжанов Б.А.</b><br>РАЗВИТИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ<br>РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ. . . . .   | 8  |
| <b>Борбасова З.Н.</b><br>РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ТУРИСТИЧЕСКОЙ<br>ИНДУСТРИИ КАЗАХСТАНА. . . . .   | 10 |
| <b>Доскалиева Б.Б.</b><br>ЗНАЧИМОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ. . . .  | 15 |
| <b>Ахметова К.А.</b><br>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ,<br>ОСОБЕННОСТИ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ. . . . .  | 18 |
| <b>Нургалиева Р.Н.</b><br>НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ НАЛОГОВОЙ КУЛЬТУРЫ. . . . .   | 22 |
| <b>Абдакимова М.К., Нупинова А.М.</b><br>РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ ЛЮДЕЙ<br>СО СПЕЦИАЛЬНЫМИ НУЖДАМИ В СВЕТЕ ПОСЛАНИЯ ПРЕЗИДЕНТА<br>НАРОДУ КАЗАХСТАНА "ПОСТРОИМ БУДУЩЕЕ ВМЕСТЕ!" . . . . . | 24 |
| <b>Закарин С.З.</b><br>ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН. . . . .  | 26 |
| <b>Низамов А.Н.</b><br>ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ<br>ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА. . . . .   | 30 |
| <b>Малдыбаева М.Н.</b><br>ИЗУЧЕНИЕ СОВМЕСТИМОСТИ СЫРЬЯ РАСТИТЕЛЬНОГО И ЖИВОТНОГО<br>ПРОИСХОЖДЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ РАЗРАБОТКИ КОМБИНИРОВАННЫХ<br>МЯСОПРОДУКТОВ. . . . .  | 33 |
| <b>Садвакасова Ж.М.</b><br>ЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ ДОМИНАНТА В МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ. . . . .   | 36 |
| <b>Омарова М.Т., Козлова Н.Г.</b><br>АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ РЕШЕНИЯ АГЕНТСКОЙ ПРОБЛЕМЫ. . . . .  | 39 |
| <b>Кокенова Г.Т.</b><br>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ В "ОБЩЕСТВЕ ЗНАНИЙ". . . . .   | 42 |
| <b>Жаксыбаева М.И.</b><br>ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ<br>ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА. . . . .   | 44 |
| <b>Каримова К.М., Уразбеков А.К.</b><br>УРОВЕНЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ:<br>МИНУСЫ И ЧТО СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ В ДАННОМ НАПРАВЛЕНИИ. . . . .  | 48 |
| <b>Мингазова Ю.Р.</b><br>ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ<br>ОТНОШЕНИЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ. . . . .   | 51 |
| <b>Бухарицына А.В.</b><br>ТУРИСТСКИЕ КАДРЫ - ОДНА ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ В РАЗВИТИИ<br>ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА КАЗАХСТАНА. . . . .   | 54 |
| <b>Тусупбеков А.М.</b><br>"ЖОЛ КАРТАСЫ" БАҒДАРЛАМАСЫНЫҢ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ<br>ӘЛУМЕТТІК САЯСАТЫНДАҒЫ ОРНЫ МЕН МАҢЫЗЫ. . . . .  | 57 |

## СЕКЦИЯ 2. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ.

|  |     |
|--|-----|
| <b>Абдраимова Г.К.</b><br>ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ.....  | 60  |
| <b>Сейфулина Г.Р.</b><br>О ДУХОВНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....   | 63  |
| <b>Жакыпбаева А.М.</b><br>ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ<br>ЭКОНОМИКИ СОВРЕМЕННОГО КАЗАХСТАНА.....  | 66  |
| <b>Джабаева Г.Н., Мусаева Э.А.</b><br>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ПРИОРИТЕТ ДЛЯ НОВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ   | 68  |
| <b>Газалиев А.А.</b><br>ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ НАУКИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ А<br>ГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА КАЗАХСТАНА.....   | 70  |
| <b>Аяжанов К.С.</b><br>ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ - ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕКА. .   | 72  |
| <b>Агедилова М.Т., Муканова К.А., Турмухамбетов А.Ж.</b><br>О РАЗВИТИИ ТЕХНОЛОГИИ ПОЛУЧЕНИЯ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ АКТИВНЫХ<br>АЛКАЛОИДОВ.....  | 74  |
| <b>Ахметова А.Б., Карагаева М.Б.</b><br>ПРОБЛЕМЫ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН<br>НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ (на примере разреза "Богатырь" Карагандинской области) . . . . | 77  |
| <b>Смагулов С. Г., Мустафин С.Ш.</b><br>ЭТНИЧЕСКИЙ ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА. . .   | 79  |
| <b>Пунтус Е.А, Пупышева Т.Н.</b><br>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ. . . . .  | 84  |
| <b>Притворова Т.П., Набиев Н.А.</b><br>МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ ПРИЗНАКОВ АГЛОМЕРАЦИИ. . . . .   | 87  |
| <b>Айнабек К. С.</b><br>СУЩНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА И ПРОИЗВОДНЫХ ФОРМ ВСЕОБЩЕГО.....  | 92  |
| <b>Улаков С.Н., Улаков Н.С.</b><br>ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО<br>РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА.....  | 97  |
| <b>Есымханова З.К.</b><br>АДАМИ КАПИТАЛ ДАМУЫНДАҒЫ КОММЕРЦИЯЛЫҚ БАНКТЕРДЕ НЕСИЕЛІК<br>ТӘУЕКЕЛДІ БАСҚАРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ.....  | 101 |
| <b>Казбеков Т.Б.</b><br>ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ<br>СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА. . . . .                              | 102 |
| <b>Конакбаев А.Г.</b><br>ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕКТОРА МИКРОКРЕДИТОВАНИЯ<br>В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....  | 105 |
| <b>Мажитов Д.</b><br>БАНКОВСКАЯ СИСТЕМА СТРАНЫ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ<br>ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....  | 109 |

## СЕКЦИЯ 1. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.

УДК 331

Е.Б АЙМАГАМБЕТОВ, д.э.н., профессор,  
ректор Карагандинского экономического  
университета Казпотребсоюза

### СОЦИАЛЬНОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ - ИННОВАЦИОННОЕ ОБУЧЕНИЕ

"Никакая экономическая ситуация не может быть настолько безнадежной, чтобы решительная воля и честный труд всего народа не могли справиться с ней", - я не случайно привожу высказывание Людвига Эрхарда[1], автора "немецкого экономического чуда", продвинувшего Германию в конце 40-х годов далеко вперед после разорительной войны. Вся история независимого Казахстана связана с политическим лидерством Нурсултана Назарбаева. Вместе с народом он пережил трагический развал некогда могучей сверхдержавы. В тяжелое время разорванности общего экономического пространства ему пришлось проявить политическую волю и недюжинную интуицию в определении самобытного казахстанского пути реформирования экономики и общества в целом, дабы не допустить издержек незрелой демократии, от которых пострадали многие граждане постсоветских государств, да и не только постсоветских.

Сегодня, когда внедряются инновационные социальные проекты, идут полномасштабная системная модернизация экономики и обновление политической системы, народ ждет от Президента принятия решений, обеспечивающих социальные прорывы и победоносное развитие страны, о которых было заявлено в Послании народу "Казахстан-2030". Каким путем страна пойдет к социальной рыночной экономике, к гражданскому обществу, к правовому государству, в немалой степени зависит от того, кто будет возглавлять страну в наступившем десятилетии. Вступая в 20-й год Независимости, наша страна, как подчеркнул в Послании Нурсултан Абишевич, подводит главный итог первого года первой индустриальной пятилетки - начало серьезных структурных изменений в экономическом росте за счет реального сектора экономики. Особенно воодушевляет социальная политика, которая базируется и будет базироваться на казахстанской концептуальной модели социальной модернизации. Главная цель наших социальных программ - развития образова-

ния, здравоохранения, новой стратегии занятости населения, модернизации ЖКХ - укрепление благосостояния народа[2].

Должны ли социальные вопросы быть делом государства? Или необходимо укреплять независимость системы социального обеспечения, и граждане самостоятельно должны контролировать администрацию органов этой системы и принимать решения? На Западе идея социального рыночного хозяйства была выдвинута, исходя, в частности, из гуманистических и христианско-социальных принципов, как гуманная альтернатива центрально планируемой, командно-административной государственной экономике и чистому капитализму. Это обстоятельство особенно значимо для создания высокоразвитого во всех отношениях общества. Чем выше уровень развития общества, тем большую значимость приобретает удовлетворение социальных потребностей. В определенной степени именно этой необходимостью обусловлен уровень общественного развития.

Рынок, с одной стороны, призван создавать и увеличивать общественный продукт. С другой стороны, в условиях рынка образуется "зона государственных мер" социальной поддержки. Социальное рыночное хозяйство представляет собой гибкую, способную к изменению концепцию. И Казахстан формирует свое видение социальной справедливости, которая означает: не каждому - равную долю, а каждому - свое, то есть сообразно результатам деятельности.

Нельзя смешивать понятия "социальная справедливость" и "социальная обеспеченность". Реализуемая в настоящее время модель социальной рыночной экономики провоцирует на Западе снижение эффективности и делает неизбежным пересмотр концепции. Благодаря опыту и научной прозорливости Главы государства усилия социальной политики могут быть направлены на то, чтобы каждого человека предохранить от всех превратностей жизни. Ведь наилучший социальный

порядок существует не там, где путем перераспределения общественного продукта обеспечивается максимально широкая социальная поддержка, а там, где в такой поддержке нуждается минимальное число граждан. Нельзя не согласиться с мыслью Президента о невозможности допущения иждивенческих настроений в обществе. Государство должно вкладывать капитал в интеллект нации и переподготовку кадров.

Инновационная экономика нуждается в инновационном обучении, которое в течение всей жизни будет определять инновационный вектор становления личности, его личностных, профессиональных и коммуникативных компетенций ради счастья и благополучия каждого человека, ради гражданского мира, межэтнического согласия, культуры межкультурного диалога и процветания страны.

Во многих странах и сегодня в различных формах существует практика дополнения вузовской подготовки последующей стажировкой на рабочем месте. Поэтому современное научное сообщество и профессорско-преподавательский корпус акцентируют внимание на том, что сегодня компетентностная модель специалиста не является моделью выпускника, ибо компетентность неразрывно связана с опытом успешной деятельности, которого в ходе обучения в вузе студент в должном объеме приобрести не может. Из этого следует необходимость редуцирования компетентностной модели специалиста для ее использования в качестве требований к выпускнику, заранее снизив требования, связанные с опытом профессиональной деятельности. Признать указанные модели выпускника вуза и молодого специалиста или предусмотреть возможность усиления связей образования и бизнеса, обучения с практикой, упрочения взаимодействия и взаимной ответственности образовательных учреждений и потенциальных работодателей? Не можем же мы согласиться с теми работодателями, кто не радуется за отечественное образование, не задумывается о судьбе будущих поколений и призывает к сокращению мест в высших учебных заведениях. Наверное, эти господа отрицают ближайшую перспективу перехода к пятому экономическому укладу и инновационной экономике.

Быть может, настало время решать вопрос о так называемых институтах рабочей профессии? Разве могут аналоги бывших ПТУ обеспечить индустриально-инновационный прорыв в экономике? Очевидно, без понимания и решения вопроса о подготовке кадров, способных осуществлять индустриально-инновационное развитие, наша экономика будет основываться на продаже сырья. Осознание необходимости существенных реформ в обра-

зовании, включая создание института рабочей профессии, и их реализация обеспечат инновационный прорыв в образовании. Президент в своем Послании озвучил вопрос о необходимости создания Национального совета по подготовке профессионально-технических кадров с участием представителей бизнес-ассоциаций и работодателей.

Каждому образованному человеку понятно, что в эволюционно-информационной стадии развития общества важнейшим показателем являются знания. Инновационная экономика требует всемерно расширять в образовательной программе все виды учебной деятельности, приближенные к профессиональной. Речь идет о практиках, выполнении расчетных, проектных и учебно-исследовательских работ студентами, деловых, ролевых, имитационных играх и, в общем плане, творческой самостоятельности студентов.

Каким будет завтра наше отечественное образование: сферой образовательных услуг или креативной образовательной средой? Очевидно, что, отвечая веяниям времени, новым реалиям становления человека и гражданина, при создании планов внеучебных мероприятий следует учитывать необходимость формирования в будущем специалисте ценностно-смысловых компонентов компетентности. Образованность должна сочетаться с высокими духовными идеалами. Так что студенческая молодежь и профессорско-преподавательский корпус страны ответственно участвуют в реализации главной цели Послания - укреплении единства казахстанского народа.

#### Литература

1. <http://referat.mirslovarei.com/jekonomika-i-jekonomicheskaja-teorija/109962-antikrizisnye-reformy-ljudviga-jerxarda-v-zapadnoj-germanii-v-poslevoennyj-period.html>

2. Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана. 28.01.2011 г. [http://www.akorda.kz/ru/speeches/addresses\\_of\\_the\\_president\\_of\\_kazakhstan/r](http://www.akorda.kz/ru/speeches/addresses_of_the_president_of_kazakhstan/r)

## РАЗВИТИЕ И СТАНОВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Изменения, произошедшие в развитых странах мира, своими успехами обязаны осознанию того, что человек является частью общественного богатства, более того, является его создателем. В условиях НТП роль человека в производстве остается главной. Человек, его трудовой потенциал и способности создают национальное богатство общества и способствуют экономическому росту.

После получения самостоятельности в Казахстане произошли коренные изменения хозяйственного механизма. В результате произошел резкий спад производства, закрыты множества предприятий, в городах и селах произошел рост безработицы, снижение сбережений домашних хозяйств, произошло увеличение "теневой экономики" и снижение инвестиций в реальных секторах экономики. Все эти явления явились причиной снижения реализации человеческого капитала в условиях переходной экономики.

Переход к рыночным отношениям направил инвестиции в новую технику и технологию, в строительный комплекс, а человеческий капитал, сформированный прежде, остался невостребованным, в первую очередь со стороны государства. До 80% ИТР и 50% рабочих вынуждены были сменить сферу деятельности, переqualificироваться на более низкий, начальный уровень профессионализма. Смещение приоритетов в инвестировании и снижение внимания государства вызвало синдром профессиональной неполноценности, что отрицательно сказалось на всех экономических преобразованиях. Это привело к потере человеческого капитала за счет эмиграции высококвалифицированных специалистов, которая была вызвана низкой оплатой труда научных и преподавательских кадров и отсутствия стабильности и уверенности у людей в будущем. Если в СССР был накоплен высокий научно-технический потенциал, то он пополнил человеческий капитал ряда стран (Израиль, США и др.).

По мнению ученых США за последние десятилетия 90% новых идей принадлежало ученым-эмигрантам.

Основными подсистемами, участвующими в формировании человеческого капитала, наряду с производственными системами, являются здравоохранение, наука, образование, культура. Основным фактором экономического роста является профессиональная квалификация.

Следует отметить, что не только правительства зарубежных стран стали вкладывать значительные бюджетные средства в развитие человеческого капитала, как основу эффективного развития экономики, но и в ряде стран СНГ, в том числе и в Казахстане, этот вопрос рассматривается в новых проектах и программах, направленных на серьезные вложения как

бюджетных средств, так и участие предприятий в повышении знаний и квалификации своих работников.

В своем выступлении герцог Йоркский на международной конференции "Инвестиции в будущее Казахстана", подчеркнул, что важным условием благоприятного инвестиционного климата в республике является квалифицированная рабочая сила. По его прогнозам, "в ближайшие несколько десятилетий у Казахстана откроются беспрецедентные возможности. Республика получает огромный шанс для развития человеческого капитала, людей".

Глава нашего государства, не раз подчеркивал необходимость повышенного внимания к проблеме изучения человеческого капитала. В выступлении на 16-м пленарном заседании Совета иностранных инвесторов 08.12.2006г., Президент сказал: "Казахстан оценивает человеческий капитал, как самый ценный актив государства. Человеческий капитал - это реальное богатство нации, это - интеллектуальные способности, знания и навыки которые приобретает человек в течение всей своей жизни. Это высокообразованное, здоровое и социально защищенное население. Важнейшим инструментом развития человеческого капитала является образование. Поэтому наша первоочередная задача - создание эффективной системы образования, адекватной потребностям экономики". Также было отмечено, что кадры, которые сейчас выпускаются в стране, не соответствуют потребностям современного рынка труда, и тем более они не соответствуют требованиям инновационной экономики, которую Казахстан намерен построить.

Серьезная проблема стоит перед новым поколением, так как образование наделяет человека уже накопленными обществом "старыми знаниями", содействует приобретению новых знаний и способствует процессу производства новых знаний. Но в настоящий момент период устаревания знаний оценивает-



ся, в среднем, в пять лет, поэтому процесс обучения продолжается всю сознательную жизнь человека.

Таким образом, образование оказывает непосредственное влияние на развитие и реализацию человеческого капитала в системе рыночных отношений.

Получение образования и специальности, приобретение навыков и профессионального опыта, действия, направленные на поиск высокооплачиваемой работы, по мнению ученых, являются инвестициями в человеческий капитал. Подобно инвестициям в материальные активы, они приводят к увеличению стоимости актива и получению дохода в будущем.

Развитие человеческого капитала должно проводиться в первую очередь государством, но не только. Известно, что на крупных предприятиях исторически была заложена работа с кадрами и повышением их квалификации, ведь предприятия промышленности в полной мере осознают проблему низко квалифицированных кадров. Что касается малого и среднего бизнеса, то здесь значительна роль государства. При формировании кадров предприятия необходимо обязательно включать в план по развитию его деятельности, планирование обучения персонала, его переподготовку, особенно внедрение новых технологий, с целью увеличения производительности труда.

Руководители предприятия должны осознавать, что инвестирование в человеческий капитал - это не вчерашний день, а наоборот, будущее полноценного и успешного развития бизнеса.

Важность создания различного рода школ и колледжей для повышения квалификации и получения технического образования, отметил в своем выступлении на 16-м пленарном заседании Совета иностранных инвесторов Н.Назарбаев.

Основной функцией системы образования является увеличение стоимости человеческого капитала, как отдельных работников, фирм, так и общества в целом. Цель высшего образования - общее развитие личности, что находит отражение в изменении стоимости человеческого капитала. Повышение эффективности инвестиций в материальные активы, повышение общего уровня культуры и пр. можно рассматривать в виде косвенных эффектов инвестирования в образование.

Все исследователи считают, что инвестиции в образование являются инвестициями в человеческий капитал.

В Казахстане продолжается модернизация образования, полностью завершена компьютеризация школ. Они оснащаются мультимедийными кабинетами, интерактивным оборудованием. Внедряется модель 12-летнего среднего образования.

В результате реализации программы "Балапан", принятой по поручению Президента, только в 2010 году построено 35 детских садов, создано 1534 мини-центра, 137 частных детских садов. За счет возврата ранее приватизированных дошкольных учреждений открыто 172 детских сада. Охват детей дошкольными организациями вырос с 30-ти до 55 процентов.

В своем Послании народу Казахстана 28 января 2011 года Президент РК подчеркнул, что личным кредо каждого казахстанца должно стать "образование в течение жизни". Будет полностью обновлено содержание профессионального и технического образования. Поставлена задача обеспечить новый уровень развития университетского образования и науки. Сегодня на базе нового "Назарбаев-университета" формируется инновационная модель высшего учебного заведения, ориентированная на запросы рынка. Она призвана стать образцом для всех казахстанских ВУЗов. 20 интеллектуальных школ, открывающихся по поручению президента по всей стране, станут основной базой подготовки одаренных детей для лучших вузов.

По поручению Президента намечено:

- выработать механизм перехода вузов к инновационной деятельности;

- внедрить новые финансово-экономические инструменты поддержки образования для повышения качества и расширения его доступности;

- для уровней технического и высшего образования разработать накопительную систему по аналогии с той, которую сейчас реализует Жилстройсбербанк в ипотечном строительстве. У казахстанцев появятся новые возможности накапливать средства на обучение детей с получением процентных бонусов от государства;

- создать Национальный совет по подготовке профессионально-технических кадров с участием представителей бизнес-ассоциаций и работодателей.

Вся работа в системе образования направлена на достижение следующих результатов. Доля детей, охваченных дошкольным воспитанием и обучением, к 2015 году составит 74 процента, к 2020 году - 100 процентов. К 2020 году произойдет полный период на 12-летнюю модель обучения. Для этого к 2015 году будет построено не менее двухсот школ за счет средств республиканского бюджета и столько же - за счет местных бюджетов.

К 2015 году 50 процентов организаций образования будут использовать электронное обучение, а к 2020 году их численность возрастет до 90 процентов. К 2020 году доля ВУЗов, прошедших независимую национальную аккредитацию по международным стандартам,

составит 30 процентов. До 5-ти процентов увеличится доля вузов, осуществляющих инновационную деятельность и внедряющих результаты научных исследований в производство. Не менее двух высших учебных заведений будут отмечены в рейтинге лучших мировых университетов. Качественное образование должно стать основой индустриализации и инновационного развития Казахстана.

Основным источником инвестирования в человеческий капитал является образование. Государству необходимо больше внимания и средств выделять к сохранению и развитию капитала образования для стабилизации и подъема экономики республики и предотвращения "утечки умов" за границу.

Проблема инвестиций в человека - это проблема развития не только нового производственного потенциала, систем машин и технологий производства (создания рабочих мест), но и новых технологий жизнедеятельности человека, как общественной гарантии его развития, стимулирования духовного роста. По индексу развития человеческого потенци-

ала Казахстан входит в группу стран со средним уровнем человеческого потенциала. Высокие темпы экономического роста и увеличение государственных затрат в развитие образования, здравоохранения и социальное обеспечение населения позволят Казахстану значительно продвинуться в рейтинге оценки человеческого потенциала. Однако для существенного улучшения качества жизни казахстанского населения, темпы развития человеческого капитала в Казахстане должны иметь высокую динамику роста.

#### Литература

1.Послание Президента РК Н.А.Назарбаева народу Казахстана, Астана, 28 января 2011 года.

2.Ветлугин Е.В., Щербак Е.Е.Организационно-экономические механизмы инвестирования в развитие и реализацию человеческого капитала. Журнал Вестник КАСУ №4, 2007г.

3.Выступление Президента РК Н.А.Назарбаева на 16-м пленарном заседании Совета иностранных инвесторов - 08.12.2006г.

**З.Н.БОРБАСОВА, д.э.н., профессор, Карагандинский экономический университет  
Казпотребсоюза**

## **РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ТУРИСТИЧЕСКОЙ ИНДУСТРИИ КАЗАХСТАНА**

В национальном хозяйстве Казахстана произошли серьезные структурные сдвиги. Наша страна медленно, но верно переходит в разряд постиндустриальных, а в секторе услуг сложилась мощная отрасль, именуемая туризмом. Эта отрасль заставила работать на себя прямо, либо косвенно, все другие сферы приложения труда. Через производственное потребление туристы влияют на объемы продукции в базовых отраслях - энергетике, топливном и лесном хозяйствах, металлургии. Возрастающий доход от туризма стал национальным приоритетом для многих стран (в том числе и Казахстана), создающих все больше и больше управленческих должностей в сфере услуг, по организации и предоставлению питания, консультационных услуг в туризме, управлении персоналом и финансами. Темпы роста туристской отрасли опережают все остальные, и причины этого не столько в экономическом, сколько в человеческом факторе. Путешествия практически стали вровень с товарами массового спроса. Индустрия туризма обладает рядом характерных особенностей, отличающих ее от других отраслей экономики. Можно уверенно утверждать, что ни

в одной из высокодоходных отраслей народного хозяйства роль межличностных отношений не является столь определяющей, как в туристском бизнесе. Первичная основа и главное богатство любой современной организации, особенно организации, работающей в сфере туризма, - это работающие в ней люди. Индустрия туризма уникальна тем, что работающие в ней люди являют собой часть товара (услуги), которая предоставляется покупателю. Даже малейший просчет, связанный с кадровой политикой, может оказать значительное влияние на качество предоставляемых услуг. Человеческие ресурсы организации рассматриваются в качестве важнейшего фактора успеха в реализации намеченной стратегии, обеспечении устойчивых лидирующих позиций в конкурентной среде. При этом человек стал не только ключевым и самым ценным "ресурсом" организации, но и самым дорогостоящим. Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на конкурентные возможности фирмы и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ. Необходимо принять во внимание огромную важность человеческого капитала в

туристской деятельности как стратегического вложения средств в процесс, направленный на достижение конкурентоспособной цены и себестоимости. [1; 6:С.2] От того, насколько творчески и профессионально подойдет специалист к формированию и реализации туристской услуги, будет зависеть и качество, и уникальность, и привлекательность для потенциальных потребителей туристских услуг.

Но человеческий капитал является и основной проблемой, сдерживающей развитие туризма в Казахстане - человеческий фактор, от самых высоких ступеней государственной иерархической лестницы и до уровня обслуживания на местах.

Туризм - именно та сфера, которая требует немедленной модернизации системы подготовки кадров, ее инновационного обновления, поскольку она одна из первых оказалась втянутой в процесс глобализации, а отечественная туристская индустрия, не дожидаясь вхождения Казахстана во Всемирную торговую организацию, вступила - на своей же территории - в острую конкурентную борьбу с иностранными субъектами. [2]

Крупные национальные гостиничные цепи уже действуют в Казахстане, они идут к нам со своим менеджментом, со своими управленческими алгоритмами, нормами и требованиями к персоналу. Аналогичная ситуация и в отраслях, тесно сопряженных с туризмом - торговле, гражданской авиации. Технологические "несостыковки" с западными партнерами, от которых страдают в первую очередь потребители, настоятельно требуют внесения поправок в ряд законодательных актов для того, чтобы прикрыть бреши в управлении туристского рынка [4].

Туризм в XXI веке потребует, максимально возможных, компетентности и профессионализма, основой которых выступает качественное образование. Согласно критериям Всемирной туристской организации (ЮНВТО) качественное образование - это образование, удовлетворяющее запросам студентов, потребностям индустрии туризма и общества. [3]

Поэтому для развития любой современной туристической компании первостепенное значение имеют ее сотрудники, "человеческий капитал". Одной из важных особенностей человеческого капитала является его динамический характер: состав, структура и ряд других параметров могут изменяться, при этом изменяется и величина человеческого капитала. Компания заинтересована в том, чтобы величина ее корпоративного "человеческого капитала" была как можно больше.

Основным путем увеличения (накопления, производства, воспроизводства) человеческого капитала является инвестирование в

него. Существует дискуссия о том, каковы инвестиции в человеческий капитал, насколько допустимо их сравнение с обычными инвестициями. Одна часть исследователей понимает под ними затраты средств, направленных на повышение его "результативности", другая - любые действия или меры, направленные на улучшение характеристик человеческого капитала. На особом месте стоит проблема приоритетности инвестиций в человеческий капитал, которая заключается в том, что исследователями провозглашается приоритетность инвестиций в человеческий капитал по отношению к инвестициям в физический капитал либо в какой-либо из элементов или блоков человеческого капитала (как правило, здоровье или образование). [4; С.11/

Инвестициями в человеческий капитал называется любая мера, предпринятая для повышения производительности труда. Экономисты выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

- расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;
- расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;
- расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью.

Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются вложения в здоровье и в образование. Инвестиции же в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, высококвалифицированный труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

Сегодня одним из важнейших компонентов вложений в человеческий капитал во всех странах являются расходы на обучение на производстве. В любом обучающем проекте до 80 % знаний приходится на самостоятельное обучение. Особенно это относится к профессиям специалистов в сфере туризма, которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей.

В создании активов человеческого капитала весьма важна роль отдельных компаний (фирм). Они зачастую выступают в качестве самых эффективных производителей этого капитала, поскольку владеют условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка персона-

ла, а также обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку. Однако фирмы делают инвестиции до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход.

Инвестирование в человеческий капитал отличается высокой степенью риска. Это связано с несколькими причинами. Это и неликвидность человеческого капитала, последствия ухода работника к другому работодателю (потери инвестированных средств). Но главный риск кроется, тем не менее, в ином. Предприниматель задействует в производстве не весь человеческий капитал, а лишь ту часть, которую работник выделил для комплектования своей рабочей силы. Но предприниматель вынужден инвестировать во весь человеческий капитал своих работников, а не в ту лишь часть, которая комплектуется рабочей силой. Он не знает наверняка и не может полностью регулировать ни то, как будут усвоены его инвестиции, ни то, отразятся ли результаты этого усвоения на комплектовании рабочей силы. Именно поэтому такое инвестирование рискованно. [5; С.20]

Процесс инвестирования в человеческий капитал можно подразделить на следующие этапы:

#### **Этап 0. Затраты на профориентацию.**

На этом этапе осуществляется профессиональная ориентация и обучение в учебных заведениях будущих специалистов и квалифицированных рабочих.

#### **Этап I. Затраты на поиск и найм персонала.**

Затраты имеют постоянный характер, так как связаны с систематической работой кадровых служб по планированию персонала, разработке первичной документации, тестовых программ для соискателей, а также с заключением договоров с учебными заведениями, службами занятости, специализированными кадровыми агентствами. В денежном эквиваленте они, как правило, равны 2-3 размерам заработной платы по соответствующей вакансии (в расчете на одного работника).

#### **Этап II. Затраты на персонал в период адаптации.**

Данная категория затрат обусловлена оплатой труда вновь принятого работника. Как правило, это период испытательного срока (2-3 месяца). Размер затрат несколько ниже (на 30-40 %) от предполагаемых впоследствии затрат на оплату труда, что обусловлено "вхождением в должность" вновь принятого работника, его социальной и психологической адаптацией. Окончание периода адаптации работника должно соответствовать началу окупаемости инвестиций в персонал.

#### **Этап III. Затраты на персонал в период накопления потенциала роста.**

Размер затрат соответствует затратам на оплату труда. Однако на этом этапе профессионализм сотрудника недостаточен для получения работодателем прибавочного продукта, формирующего прибыль.

#### **Этап IV. Затраты на персонал в период достижения профессионализма.**

Размер затрат на персонал на этом этапе складывается не только из затрат на оплату труда, но и из затрат на различные мероприятия, связанные с совершенствованием мотивации и стимулирования труда. Финансируются эти мероприятия, как правило, за счет части дополнительной прибыли, получаемой вследствие высокой технологичности выполняемых работ, экономии ресурсов, инновационного подхода и т. п.

#### **Этап V. Затраты на персонал в период обучения, повышения квалификации.**

Данная категория затрат имеет ряд особенностей. Прежде всего эти затраты должны быть соизмеримы с предполагаемыми результатами обучения, для чего необходимо оценить эффективность учебных программ и потребности и возможности обучаемого контингента. Иногда бывает достаточно лишь создать необходимые условия для самообразования и самообучения персонала.

#### **Этап VI. Затраты на персонал в период капитализации знаний вследствие повышения квалификации.**

Размерность затрат сопоставима с периодом достижения профессионализма (Этап IV). Целесообразен дополнительный элемент стимулирования за использование на практике знаний, навыков, умений, полученных в результате обучения, способствующих преумножению прибыли предприятий. Увеличение продолжительности данного периода возможно за счет реализации предприятием эффективного мотивационного комплекса, к примеру, участие персонала в распределении прибыли. Возможно и нематериальное стимулирование по системе "кафе".

#### **Этап VII. Затраты на персонал в период снижения и "морального старения" профессионализма.**

Уровень затрат возвращается к периоду достижения профессионализма (Этап IV) с той лишь разницей, что используемая ранее система мотивации и стимулирования перестает приносить положительные результаты, а уровень производительности работника снижается в силу опережающего роста научно-технического прогресса и старения накопленных знаний и навыков. Следствием этого является снижение объема прибавочного продукта, производимого работником, и соответственно получаемой предприятием прибыли. /15; С.12-16/

Затраты на подготовку кадров, как уже

отмечалось, связаны с обучением персонала в различных учебных заведениях. Значительная часть этих затрат приходится в нашей стране на государственный бюджет, за счет средств которого реализуются программы подготовки для туристической индустрии в соответствии с государственными образовательными стандартами.

Каждое предприятие заинтересовано в амортизации затрат на подготовку персонала. Заинтересованность прямо пропорциональна объему инвестирования в человеческий капитал и зависит от его специфики. Амортизация подобных затрат возможна через закрепления работника на предприятии как можно на больший срок и эффективное и рациональное использование его профессионального потенциала. Достижение этого может быть осуществлено при грамотной организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. На сегодняшний день особого внимания заслуживает мотивация на основе системы "кафе". Реализация этой системы на практике осуществляется путем предоставления так называемого "меню" услуг. К таким можно отнести накопление отгулов, отработка дополнительных рабочих часов в целях последующего отдыха или отказ от части заработной платы в счет будущей учебы, предоставление ссуд для приобретения недвижимости, страхование. Работнику предоставляется право осуществлять выбор в зависимости от личных интересов и предпочтений. Все эти меры нацелены на закрепление персонала, так как при уходе работника предприятия несут определенные убытки, связанные с потерей части человеческого капитала.

Система "кафе" направлена на индивидуализацию экономики персонала и выполняет следующие функции:

- увеличивает отдачу труда работников (мотивационная функция);
- повышает стремление сотрудников работать постоянно на конкретном предприятии (стабилизирующая функция);
- снижает определенные виды издержек на персонал (функция управления издержками).

Распространение системы "кафе" в Казахстана способствовало бы закреплению квалифицированных кадров и повышению экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал. [7:С.19]

Следует отметить, что с точки зрения современного кадрового менеджмента улучшение использования человеческих ресурсов организации справедливо рассматривается как главный резерв повышения экономической эффективности ее деятельности, а инвестиции в человеческий капитал - как самые выгодные инвестиции.

Вложение средств в образование является важнейшим направлением инвестиций в человеческий капитал. Несмотря на методологические трудности, связанные с измерением внешних эффектов, потери от недостаточного вложения средств в образование могут быть очень значительными. На всех уровнях управления образованием основной проблемой является выбор эффективного способа инвестирования. Разработка и продвижение любого нового продукта - инновационный процесс, непосредственно связанный с процессом обучения. Особенно это актуально при создании интеллектуальных продуктов (которым можно отнести разработку турпродукта). С одной стороны сам процесс разработки и внедрения инновации является результатом процесса обучения. С другой - производство и продвижение инновации (нового продукта) на рынке в обязательном порядке должно сопровождаться соответствующим обучением, начиная от обучения персонала и заканчивая обучением потребителей.

Организации, готовые инвестировать деньги в обучение своих сотрудников, могут рассчитывать на то, что работники, повысившие уровень своей профессиональной подготовки, смогут легче и быстрее решать более сложные задачи, будут настойчивее искать и чаще находить наилучшие ответы на сложные вопросы, быстрее справляться с трудностями в ходе выполнения задач, у работников будет выше уровень инициативы, организационной приверженности и готовности творчески применять полученные знания и навыки. [7;8]

Многие отечественные и зарубежные ученые рассматривают инвестиции в сферу образования и качественной подготовки кадров как один из главных источников умножения национального богатства. Рабочая сила, обладающая инновационными возможностями, становится даже более важным фактором для развития производства, нежели передовая технология.

Это в полной мере относится и к сфере туристической индустрии, где кадры являются основным элементом в стратегии достижения конкурентных преимуществ. Обеспечение конкурентоспособности фирмы во многом зависит от способности видеть перспективу рынка и использовать наиболее адекватные технологические новшества, что в свою очередь зависит от подготовки персонала. Постоянно меняющиеся условия, влияющие на туристскую деятельность, требуют развития гибких и действенных систем подготовки кадров для туристской отрасли и адаптации системы профессионального образования к работе в современных условиях.

Для Всемирной туристской организации (ЮНВТО) главной темой стала профессио-

нальная подготовка высококвалифицированных специалистов и работников туризма от посыльных в гостиницах и авиакассиров до министерских чиновников. ЮНВТО признает, что в условиях все возрастающей глобализации и технологических изменений весь мир вовлечен в непрерывный процесс обучения.

Каждое шестое новое рабочее место в мире создано в сфере туризма и индустрии гостеприимства. Для страны такого размера как Казахстан, потенциал которой позволяет увеличивать спрос на услуги в сфере туризма и путешествий прогноз WTTC в отношении роста занятости более чем скромнен. Такой низкий рост будет просто недостаточен для обслуживания потребностей развивающейся индустрии. Как показывает практика, в настоящее время лишь 10-15 % выпускников профильных вузов оказываются способными работать в туризме. Высок спрос в туристических компаниях на выпускников языковых вузов, но не многие из них идут в туризм из-за того, что стартовая зарплата здесь ниже, чем в других отраслях. Причины такого несоответствия разъяснила президент Московской академии туристского и гостинично-ресторанного бизнеса при Правительстве Москвы Инна Рябова: "Туризм - это практически ориентированная отрасль. Но вузы не могут обеспечить студентам полноценную практику, даже в Москве. Нужна учебная база - собственный отель вуза, где будут работать студенты. Именно так проводят занятия в Европе"[9]. Аналогичное, можно сказать, положение и в Казахстане. Большинство специалистов в области туризма сходится во мнении, что одной из важнейших проблем развития туристической отрасли в Казахстана - подготовка квалифицированных кадров. Существует огромный дефицит именно квалифицированного персонала. Туристические офисы, отели, оздоровительные центры перекупают специалистов друг у друга. В туристическом бизнесе наблюдается острая конкуренция на специалистов, имеющих практические навыки работы. Поэтому предприятиям отрасли требуется высокопроизводительная и гибкая рабочая сила, способная адаптироваться к быстроменяющимся условиям рынка.

Утвержденные стандарты высшего образования по специальности далеко не идеальны. В частности, слишком ограничена доля дисциплин по выбору студентов. На их долю приходится менее 1/5 аудиторных часов занятий. За рубежом, например, во Франции и в Англии, обязательный компонент в программах подготовки специалистов для туристической индустрии в университетах составляет около половины учебных часов, а оставшаяся часть наполняется дисциплинами по выбору студентов. Большое влияние на подготовку специалистов

могут оказывать и организации, для которых осуществляется подготовка кадров, представляя им рабочие места в период производственной практики. Для этого необходимо графики учебного процесса построить с учетом колебания туристического сезона, перейти к модульной системе обучения.[10]

Наиболее предпочтительными формами повышения квалификации во многих организациях считается: обучение персонала по индивидуальным программам и краткосрочные курсы подготовки без отрыва от производства. Вместе с тем велик процент работников, которые желают повысить квалификацию путем обучения в различных высших учебных заведениях. Однако на практике с каждым годом данная форма повышения квалификации применяется все реже и реже, так как является довольно дорогой. Следует отметить, что крупные учебные заведения в России адекватно реагируют на сложившуюся ситуацию и создают Центры консалтинговых услуг. По их примеру и в Казахстане необходимо практиковать предоставление таких услуг. Так, например, нами в 2009-2010 годах были проведены курсы переподготовки туроператоров, занятых бронированием мест на авиарейсы и гостиницах по всему миру, по системе "Амадеус". Многие предприятия не могут осуществлять существенные инвестиции в человеческий капитал в силу недостатка денежных средств на повышение квалификации. Эти средства могли бы быть получены предприятиями и коммерческими организациями за счет целевых государственных образовательных программ, а также за счет средств муниципальных бюджетов, как это часто делается за рубежом.[11,12] Следует отметить, что в ряде случаев инвестиции в человеческий капитал не осуществляются из-за отсутствия у руководителей туристических фирм и компаний осознания целесообразности и эффективности затрат на обучение персонала.

#### Использованные источники

1. Сатармина С. Турбизнес - образование необходимо. // Интернет-журнал "Обучение и карьера". - 2006. - №10.

2. "Конкурентоспособность человеческого капитала и его законодательное обеспечение". Научно-практическая конференция на эту тему завершила сегодня свою работу в Мажилесе Парламента РК. NOMAD. <http://nomad.su> 13.12.2010

3. АСТАНА. 4 ноября 2010 г.. BNews.kz Казахстану необходимо совершенствовать человеческий капитал, продолжать реформы и развивать ГЧП - ОЭСР

4. Мазин А., Раева Т. Внутрифирменный человеческий капитал: факторы его наращивания // Человек и труд, -2006. -С.50-59

5. Дейнтри Даффи. Человеческий капитал.- [Электронный ресурс] - режим доступа: <http://www.osp.ru/cio/2000/06/023.htm>

6. Борисов Г.В. Инвестирование в человеческий капитал в условиях трансформирующейся экономики России/ Вестник С.-Петербур. ун-та. Сер. 5, экономика.- СПб., 1998.-Вып. 2.- С. 17-23.

7. Лысков А.Ф. Проблемы инвестирования в человеческий капитал// Менеджмент в России и зарубежом.-2005.-№4.-С.10-21.

8. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки/ Мировая экономика и междунар. отношения.- М., 2001.- №12.-С.42-49

9. Колесникова м.В. Роль образования в повышении эффективности инвестиций в человеческий капитал - [Электронный ресурс] - режим доступа: <http://www.nakhodka.wl.dvgu.ru>

10. Управление развитием человеческого капитала компании.- [Электронный ресурс] - режим доступа: [http://www.cinfo.ru/OB/OB\\_basic.htm](http://www.cinfo.ru/OB/OB_basic.htm)

11. Теория человеческого капитала. - [Электронный ресурс] - режим доступа: <http://www.libertarium.ru/libertarium/10624>

12. Образование и человеческий капитал. - [Электронный ресурс] - режим доступа: <http://www.worldbank.org.ru/wbimo/dep/mirross/chapter7.html>.

**Б.Б.ДОСКАЛИЕВА**

## **ЗНАЧИМОСТЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ.**

Развитие современной инновационно-информационной экономики, как мировой, так и национальной, определяется не простым ростом объемов производства во всех секторах, а той его частью, которая порождается различными инновационными и качественными сдвигами в процессе производства товаров и услуг. Активизация инновационного процесса в последние десятилетия связана с формированием нового типа экономического развития, основанного на непрерывном изменении производственной базы и характера выпускаемой продукции, на непрерывном создании принципиально новых технологий и новых видов товаров и услуг. В условиях глобализации, ужесточившей конкуренцию на мировых рынках актуализирующей проблему конкуренции новизны и качества, инновации превратились в главный вектор экономического развития. [1]

Основная часть инновационных сдвигов генерируется в процессах деятельности людей, за пределами сферы массового производства, либо в сфере разработки идеи товара и услуги, либо в сфере реализации продукта на рынке. Процессы массового производства становятся всё более прозрачными, оптимизированными, доступными для копирования. Учеными и практиками уже осознано, что роль материальных факторов становится всё более опосредованной, зависимой от органически включенного в народнохозяйственную структуру созидания человеком новых идей организационного, научного, технического характера.

Впервые идею о новой роли человека в экономическом развитии высказал Т.Шульц

[2], опираясь на исследования Э.Денисона [3]. Последний доказал на большом статистическом массиве данных, что только половина прироста валового национального продукта, полученного США в XX веке была произведена за счет технических нововведений и производственного оборудования. Осмысление мировым научным сообществом новой роли человека в производственном процессе и теоретическое обобщение этой новой социально-экономической формы реализации способностей человека к труду ввело в мировую науку категорию "человеческий капитал".

Эдвард Денисон предполагал, что говорить о техническом прогрессе, воплощенном в физическом капитале, значит просто учитывать изменения в качестве основных фондов. Инвестиции в основной капитал увеличивают его производительность. Такая аналогия вполне применима и к человеческим существам. Мастерство и приобретенные способности человека увеличивают их качество как производительных единиц (на что указывал еще К.Маркс). следовательно, мастерство и способности человека являются неотъемлемыми качествами работника и вряд ли целесообразно говорить о них отдельно от индивида. [2]

Нельзя не отметить, что научная мысль в предыдущие эпохи, так или иначе, признавала значение уровня профессиональной подготовки рабочей силы для процесса производства.

Истоки данной концепции прослеживаются в трудах классиков экономической науки, так как мысль о том, что рабочая сила является одним из факторов производства, а процесс воспроизводства в широком аспекте

включает не только воспроизводство товаров, но и рабочей силы раскрывается в трудах А.Смита, К.Маркса, Дж.Стюарта Милля и многих других теоретиков.

Особенное значение в рассмотрении экономической категории человеческого капитала, процесса его воспроизводства имеют взгляды и теоретические положения К.Маркса, которые изложены им во многих трудах.

Рассматривая взгляды К.Маркса нельзя не заметить, что он рассматривает категорию "рабочая сила", а не категорию "человеческого капитала", считая, как известно, это различие принципиальным.

Более того, он проводит дискуссию с некоторыми представителями классической школы, которые отождествляли рабочую силу и капитал, который в их трактовке приносит процент в виде заработной платы. В третьем томе "Капитала" он приводит два аргумента в пользу своей точки зрения:

- Рабочий должен трудиться, чтобы получить свои "проценты", и он не может превратить капитальную стоимость своей рабочей силы в звонкую монету для передачи другому.

- Годовая стоимость его рабочей силы равна его средней годовой заработной плате, и своим трудом он должен возместить для покупателя его рабочей силы именно эту стоимость плюс прибавочную стоимость, то есть её прирост. [4]

По сути К.Маркс считал, что работник обладает собственностью на свою рабочую силу, которая будучи товаром, путем купли-продажи отчуждается от работника, приобретая форму переменного капитала, принадлежащего работодателю. "Мы должны проводить следующее различие: рабочая сила в руках рабочего является товаром, а не капиталом; ею обуславливается доход для него лишь постольку, поскольку он может постоянно повторять её продажу; в качестве капитала она функционирует после продажи в руках капиталиста, во время самого процесса производства. Именно купля-продажа рабочей силы определяет её в качестве элемента капитала, вследствие чего капитал представляется создателем товаров". [4]

С позиции же концепции "человеческого капитала" человек с получением образования становится как бы владельцем двух факторов: труда и человеческого капитала. Каждый из них создает предельный доход, составляющий в сумме заработную плату. Причем меньшая её часть (неизвестно какая) поступает работнику за обычный труд, а большая - приносится человеческим капиталом. Другими словами заработная плата современного работника рассматривается как сочетание рыночной цены простого труда и рентного дохода от вложения в человеческий капитал. Но механизм

формирования рентного дохода также остается не проясненным, как и разделение дохода работника на доход от простого труда и доход от ренты на человеческий капитал [6]

В то же время, необходимо отметить, что научная мысль, согласившись с трактовкой "человеческий капитал", сосредоточилась на образовании и инвестициям в образование, как основном факторе, определяющем ценность человеческого капитала в условиях рынка. Классики направления Э.Дэнисон, Т.Шульц, Г.Беккер, Л.Туроу, Дж. Минцер, И.Хигучи сосредоточились в своих исследовательских программах именно на установлении взаимосвязи между уровнем образования отдельного работника и получаемыми от этого выгодами как им самим, так и всем обществом.

Дж.Кендрик предложил свой метод оценки накопления человеческого капитала на макроуровне, который основан на методе "непрерывной инвентаризации", считая затраты семьи и общества по следующим видам:

- содержание детей до достижения ими трудоспособного возраста и получения определенной специальности;

- переподготовка;
- повышение квалификации;
- миграция рабочей силы;
- здравоохранение и др.

Наряду с этими он учитывал вложения в жилищное хозяйство, бытовые товары длительного пользования, запасы товаров в семьях, а также затраты на научные исследования и разработки. [7]

Безусловной новизной методологического подхода основателей теории человеческого капитала является формирование ими нового взгляда на развитие экономики в 20 веке. Традиционно в рамках научных исследований изучение факторов, формирующих рабочую силу (таких как образование, здравоохранение, демографические тенденции) не проводилось в рамках инвестиционного подхода.

Теория человеческого капитала выделила проблему "инвестиций в человеческий капитал" и ввела показатели, охватывающие весь жизненный цикл работника (такие как пожизненные заработки, уровень здоровья и др.) [8,9,10]

Народнохозяйственный уровень обосновывает макро-эффект от вложений в человеческий капитал. По мнению Г.Мюрдаля экономисты долго были "склонны игнорировать инструментальную ценность таких вложений, по той причине, что эффект, получаемый от улучшения качества населения слишком рассеян, проявляется долгое время спустя и трудноизмерим". [11]

Однако, в конце 20 века группа специалистов Всемирного банка обосновала расши-



рительную концепцию национального богатства, выделив в нем три основные составляющие: человеческий капитал; природный капитал; воспроизводимый капитал (основные производственные и непроизводственные фонды, оборотный капитал, домашнее имущество). [12]

Эта концепция методологически опирается на теорию Т.Шульца о человеческом капитале, как о накопленных в стране затратах на воспроизводство рабочей силы независимо от источника их покрытия (семейные бюджеты, текущие издержки производства, государственные расходы на социальные нужды). Результатами таких инвестиций являются: накопление способности человека к труду, его созидательная деятельность в обществе, поддержание самой жизни и здоровья людей.[2]

Он также обосновал необходимость расширительной трактовки ряда категорий воспроизводства, особенно накопления. (В текущей системе СНС большая часть затрат на воспроизводство человеческого фактора отражается в составе показателей текущего потребления, таких как фактическое конечное потребление, трансферты государства и корпораций в денежной форме, натуральные трансферты государства и т.д.) Т.Шульц предположил, что из производимого в обществе продукта на накопление человеческого капитала используется уже не 1/4, как считали ученые в начале 20 века, а 3/4 от общей его величины.

Стремительные темпы производства высокотехнологичных товаров (ВТТ) и рост занятости в этих секторах экономики говорят о возрастании интеллектуального капитала в мировой экономике.

Особенности организации инновационного процесса в современных экономических системах в условиях глобализации научных контрактов, финансовых потоков, производственных и маркетинговых сетей создают своеобразные центры притяжения инновационной деятельности, стягивая к себе человеческий и вещественный капитал. Как обобщают эксперты ООН, усиление конкуренции заставляет фирмы специализироваться в основной сфере своей компетенции и полагаться больше, чем ранее, на кооперацию с внешними партнерами (поставщиками, покупателями и даже конкурентами). Возможности сетевых связей побуждают ТНК проводить операции в рамках кластеров фирм...Кластеры - это сосредоточение фирм одной или нескольких отраслей, в которых используется эффект синергии, возникающий в результате взаимодействия конкурентов, поставщиков и потребителей в рамках сети.

При этом значимость сложившихся в стране системы образования, научной базы, инновационных сетей, институтов и культуры

резко возрастает. М.Портер пишет об этом явлении так: "Глобализация ведет к парадоксу. Велик соблазн предположить, что страна базирования уже не играет роли в обеспечении международного успеха её фирм. На первый взгляд фирмы стали важнее страны. Но на самом деле конкурентоспособность передовых отраслей всё больше определяется особыми знаниями, навыками и уровнем инноваций, которые всё больше воплощаются в квалифицированной рабочей силе и организационных механизмах. Процессы подготовки квалифицированных трудовых ресурсов, как и некоторые важные факторы, влияющие на темпы инноваций, детерминированы местным происхождением. Парадоксально, но более открытая глобальная конкуренция увеличивает значимость местной базы" [15]

Саморазвивающаяся инновационная система в современной экономике основана на расширении и укреплении не только связей внутри кластерных групп, но и между другими субъектами экономики, между ними и обществом, между обществом и государством. [16]

Инвестиционные потоки государства в человеческий капитал проходят через социальную сферу, значение которой в связи с этим, во-первых, возросло, а во-вторых, приобрело новое содержание. Ранее социальную сферу рассматривали скорее как необходимость государственного патернализма для социально-уязвимых членов общества, поскольку все остальные его слои могут воспользоваться частным образованием, здравоохранением и т.д. На современном же этапе необходимо обеспечить высокий уровень социальной инфраструктуры для всех, сделать её доступной для каждого члена общества, чтобы обеспечить высокое качество человеческого потенциала для нации в целом, а не только для её отдельных групп.

#### Список литературы:

- 1.Н.Иванов. Человеческий капитал и глобализация. // МЭ и МО, № 9, С.19-31.
- 2.Schulz Th.W. Investment in Human Capital. The Role of Education and Reserarch. The Free Press. - N.Y, 1971, - p.272.
- 3.Дэнисон Э. Исследование различий в темпах экономического роста. - М., Прогресс, 1971. - 654с.
- 4.Маркс К. и Энгельс Ф. Соч.,т.25, ч.2, С.8.
- 5.Экономическая энциклопедия/ Гл.ред. Л.И.Абалкин, М., 1999, с.271.
- 6.Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки// МЭ и МО, 2001, № 12, С.45-46.
- 7.Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его функционирование. М.:Прогресс, 1976. - 320с.

8. Mincer J. The Production of Human Capital and The Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. - Working Paper of the NBER, No 4838 (Aug. 1994).

9. Беккер Гэри. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал// США: экономика, политика, идеология. - 1993. - №11-12. - С.23., С.12.

10. Thurow L. Investment in Human Capital. 1970. - 224с.

11. Мюрдаль Г. Современные проблемы "третьего мира". - М.: Прогресс, 1972. - С.645.

12. Kunte A., Hamilton K., Dixon J., Clements M. Estimating National Wealth. Methodology and Results . Oct. 1998.

13. Вопросы экономики, - 1999, - № 2, - с.96.

**АХМЕТОВА К.А.**

**к.э.н., доцент Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ, ОСОБЕННОСТИ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ**

Экономическая теория выделяет в эволюции общества три этапа: аграрный, индустриальный и постиндустриальный. Аграрное (доиндустриальное) общество представляет собой такой способ организации производства, когда все усилия рабочей силы направлены на производство предметов потребления. В индустриальном обществе происходит переход от добывания продуктов из природных материалов к их производству. В процессе дальнейшей эволюции общества приоритет переходит от производства товаров к производству услуг, осуществлению различного рода исследований, совершенствованию системы образования. Переход к постиндустриальному этапу сопровождается тенденциями повышения роли знаний, инноваций, достижений науки и техники в развитии экономики и общества и затрагивает все сферы жизни, вызывая в них глубокие, качественные изменения.

На современном этапе, когда традиционные ресурсы и источники развития экономики близки к исчерпанию, возникает необходимость обеспечения экономического роста за счет реализации инновационных ресурсов, главным носителем которых наряду с вещественными факторами, становится высокообразованный, обладающий специальными знаниями и умениями человек. Со второй половины XX века происходит процесс трансформации индустриальной рабочей силы в инновационную, обладающую развитыми информационными потребностями и способностями.

Благополучие и богатство любой страны создаются производительным трудом населения. Для развитых стран характерны динамичные и устойчивые темпы развития экономики, обеспечивающие высокую занятость трудоспособного населения, высокий

уровень жизни населения, выражающийся в росте доходов и потребления каждого члена общества. Сегодня темпы и эффективность экономического роста все в большей степени определяются уровнем развития человеческого капитала, который превращается в комплекс творческих способностей и потребностей человека, характерных для инновационной стадии развития общества и функционирует в форме инновационного ресурса.

Человек как исходная экономическая категория общества всегда занимал умы исследователей; изучению его роли, места, способностей и возможностей всегда уделялось большое внимание. Социальная и экономическая роль человека раскрывается в теории человеческого капитала, рассматривающего его как особый капитал.

Современная концепция человеческого капитала прошла достаточно длительную эволюцию. Основателем теории человеческого капитала обоснованно считают Т.Шульца. В работах "Формирование капитала", "Инвестиции в человеческий капитал" он предложил свое видение роли человека, его способностей и возможностей в современной экономике. При этом, на первый план он выдвинул роль образования, приравнивая инвестиции в образование к инвестициям в технический прогресс. Его позиции получили развитие в трудах У.Петти, А.Смита, А.Маршалла, Д.Рикардо, К.Маркса и многих других. Так, А.Смит писал, что человека, потратившего огромные усилия и средства на получение специальности можно сравнить с дорогой машиной, этот человек вправе ожидать, что труд, которому он обучался, возместит ему помимо обычной заработной платы, расходы на обучение с прибылью на капитал, равной сумме этих расходов. Д.Рикардо, развивая идеи А.Смита о роли и мес-

те человеческого капитала, обосновывает точку зрения о том, что применение машин в производстве требует образования рабочих, а значит, требует добавочного капитала. По мнению К.Маркса, труд, человеческие способности к труду являются ведущим фактором экономического развития, а человек становится главной активной производительной силой производства, приводящей в движение машины и оборудование.

Формирование современной теории человеческого капитала и ее становление как отдельного течения экономической мысли произошло в 50-60 годах XX века. В российской и казахстанской экономической науке развитие теории человеческого капитала берет начало в 90-ых годах XX века. Однако практическая реализация теории человеческого капитала в бизнесе существенно отстает от практики развитых стран. Особенно это отставание ощутимо в аграрной сфере, где многие вопросы теории человеческого капитала: сущность, особенности воспроизводства, методы оценки, место и значение в инновационной экономике остаются недостаточно разработанными.

Между тем, в современной экономике не оборудование и техника, а человеческий капитал становятся основным фактором экономического роста и повышения эффективности экономики. На его базе формируется экономическая и социальная политика страны и по этой причине он становится важнейшей областью интересов государства и бизнеса.

Научно-техническая революция дала мощный стимул переоценке роли человека, его возможностей и способностей. На современном этапе формируется и укрепляется институт интеллектуальной собственности и ноу-хау как особых инвестиций в капитал предприятия. Достижение конкурентоспособности страны неразрывно связано с созданием "экономики знаний", что возможно лишь при условии ориентации стратегических решений на прогресс, знания во всех сферах жизни общества. В такой экономике непосредственной производительной силой становится наука. При этом, построение эффективно функционирующей инновационной системы возможно лишь при условии воспитания творческой, инновационно-мыслящей личности, являющейся основным элементом человеческого капитала, способного осуществить технологическую, экономическую и социальную модернизацию общества. С нашей точки зрения, в Казахстане человеческому капиталу, как фактору устойчивого развития, уделяется недостаточное внима-

ние. При разработке стратегий развития страны основной акцент делается на создании институтов развития, инновационной инфраструктуры. Недооценка роли человеческого капитала выражается в низкой доле государственных расходов на образование, здравоохранение, социальную поддержку и пр. Такой подход, на наш взгляд, тормозит процессы модернизации, необходимые для перехода казахстанской экономики на рельсы устойчивого развития. На устранение последствий такого подхода направлены задачи, поставленные в последнем Послании Президента народу Казахстана. В нем особое внимание уделено вопросам социальной модернизации общества. Поставлены задачи, направленные на реформу системы образования, здравоохранения, повышение занятости и уровня доходов населения. Их реализация должна обеспечить рост качества человеческого капитала, создание инновационной, "умной" экономики. К 2020 году ВВП страны планируется увеличить не менее чем на 30%, существенно вырастет объем отечественных и иностранных инвестиций в несырьевые сектора экономики, доля квалифицированных специалистов вырастет и составит 40% [1].

Человеческий капитал аграрного сектора определяется как накопленный работниками запас здоровья, знаний, способностей, опыта, квалификации, производительно используемых в процессе трудовой деятельности и обеспечивающих получение доходов, выражающих экономические отношения в процессе создания и использования капитала. Большое влияние на формирование и воспроизводство человеческого капитала в аграрном секторе оказывает природный фактор, сезонность сельскохозяйственного производства, неблагоприятные социально-экономические условия жизни сельского населения. Анализ человеческого капитала аграрного сектора позволяет сделать вывод о его низком качестве, недостаточном уровне накопления и воспроизводства.

Трудовые ресурсы являются важнейшим элементом человеческого капитала аграрного сектора. По нашим исследованиям [2] Казахстан имеет самую высокую по сравнению со странами восьмерки долю занятого в сельском хозяйстве населения - 38,8% в 2000 году и 29,9% - в 2008 году. Доля сельского хозяйства в ВВП страны за анализируемый период снизилась с 8,6 % в 2000 до 5,2% в 2008 году, но остается достаточно высокой по сравнению с развитыми странами: Германия - 1,1; Япония -1,6; США - 1,3. Избыточная занятость населения в сельском хозяйстве свя-

зана с низким уровнем производительности труда. Для измерения производительности труда традиционно используется показатель валовой продукции сельского хозяйства в расчете на 1 работника. Анализ показывает, что за рассматриваемый период он существенно вырос (39,4%), однако по сравнению со странами восьмерки показатель производительности труда в Казахстане самый низкий. Так, в США он составил в целом по народному хозяйству 98,1 тыс. долларов на 1 человека (2008 год), в сельском хозяйстве - 95,0; в Канаде - 66,9; во Франции - 61,5. В сельском хозяйстве нашего ближайшего соседа - Российской Федерации производительность труда также низкая по сравнению с другими странами восьмерки, но выше, чем в Казахстане в 2 раза (8,67 тыс. долл.). Производительность труда является, с нашей точки зрения, самым важным показателем эффективности экономики, достоверно отражающим также и качество человеческого капитала, уровень конкурентоспособности национальной экономики и потенциал ее роста. Классическая политическая экономия считает производительность труда решающим фактором экономического роста. В Казахстане с переходом к рынку утвердилась ошибочная, на наш взгляд, точка зрения, что рыночный механизм как саморегулирующаяся система, автоматически приведет к росту производительности труда. Однако на практике этого не произошло. Высокие темпы развития экономики были обеспечены не за счет роста производительности труда, а за счет экстенсивных факторов и благоприятной ценовой конъюнктуры на сырьевых рынках. В развитых странах рост производительности труда основан на использовании достижений НТП, значительная часть прироста производительности труда достигается за счет поддержки инноваций и технологий ресурсосбережения. Низкий уровень производительности труда в экономике Казахстана, особенно в сельском хозяйстве, объясняется слабой технической оснащенностью, технологической отсталостью отраслей экономики и низкой квалификацией кадров. Между тем, разработка инновационных проектов и программ, их комплексное внедрение обеспечивают страну конкурентным преимуществом в выпуске сельскохозяйственной продукции, их переработке, модернизации и качественном обновлении технических средств. Фактором, сдерживающим рост производительности труда и развитие отрасли, является низкий уровень инвестирования в аграрную экономику. Инвестиции в аграрную науку, особенно в селекцию новых сор-

тов и гибридов, дают высокую отдачу. Аграрный сектор остается непривлекательным не только для иностранных, но и для отечественных инвесторов. Специфика сельскохозяйственного производства, высокая зависимость его от факторов внешней среды ограничивают вложения инвесторов в эту отрасль экономики. Кроме того, многие проекты в АПК являются долгосрочными, срок окупаемости у них длительный - 7-10 лет, по этой причине частный бизнес не хочет вкладывать средства в их реализацию и модернизацию отрасли. Между тем, привлечение прямых иностранных инвестиций (ПИИ) и трансферт технологий способны в относительно короткие сроки обеспечить масштабную модернизацию отраслей экономики и способствуют росту производительности труда и благосостояния населения на селе, снижению уровня безработицы.

Обеспечить резкий рост производительности труда могут только инновации. Правительство Казахстана разработало Государственную программу форсированного индустриально-инновационного развития (ФИИР) и детальную карту индустриализации страны [3]. В этих документах содержится план развития экономики страны в ближайшие пять лет. Главным условием реализации стратегических задач государства является комплексный рост производительности труда. Задача - к 2014 году как минимум в два раза повысить производительность в АПК.

Решение задач, поставленных в ФИИР невозможно без специалистов высокой квалификации. В связи с этим, государство должно принять активное участие в исследованиях потребности рынка в специалистах определенного профиля, в нашем случае, специалистах для аграрного сектора. Такие исследования призваны устранить перекосы, имеющиеся на рынке образовательных услуг, стимулировать подготовку специалистов для отраслей АПК.

Аграрные преобразования в период строительства социализма не способствовали формированию конкурентоспособного аграрного сектора. Главным сдерживающим фактором роста аграрного производства явилось низкое качество человеческого капитала, выражающееся в низкой трудовой отдаче аграрных работников, которая была слабо связана с конечным результатом труда. Негативное влияние на развитие аграрного производства оказала повышенная миграция сельского населения, которая привела к сокращению численности населения деревни и деградации сельского уклада жизни. Сложившийся в этот период тип агрария оказал

ся слабо адаптированным к принципиально новым социально-экономическим реалиям рыночной экономики и соответствующим преобразованиям в аграрной сфере. В аграрной сфере проявились негативные характеристики человеческого капитала: снижение уровня здоровья, что во многом объяснялось низким уровнем продовольственного потребления; высокая смертность и низкая продолжительность жизни сельских жителей по сравнению с городским. Основными причинами этих явлений явились: упадок сельскохозяйственного производства, тяжелое материальное положение семьи, плохие жилищные условия; уменьшение доли молодежи и др.

Реформы аграрной сферы в постсоветский период не только не содействовали решению проблем формирования человеческого капитала, но практически привели к разрушению трудовой мотивации, усилили дисбаланс между растущей ориентацией работников на заработок и отсутствием возможностей у сельскохозяйственных предприятий для материального стимулирования работников. В ходе реформ не сформировалось рыночное сознание, в поисках работы и лучшей жизни сельское население стало покидать села. Заработная плата в аграрной сфере Казахстана стала самой низкой среди всех отраслей народного хозяйства. Такое положение сохраняется и сегодня. В 2009 году среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве составляла 34171 тенге при уровне в целом по народному хозяйству 67333 тенге или 50,7% [4]. Оказалась разрушенной связь зарплаты с результатами и квалификацией труда работников. По уровню образования сельское хозяйство также уступает всем отраслям. Доля работников с высшим образованием в отраслях аграрного сектора значительно ниже, чем по экономике в целом. Существенно выше в сельской местности уровень безработицы: при уровне 6,6 в целом по народному хозяйству, в селе он составил в 2009 году 9,3% [4].

Повышение качества человеческого капитала аграрного сектора невозможно без государственной поддержки и регулирования. В ближайшем будущем в связи с расширением интеграционных процессов, со вступлением в ВТО предстоит работать в условиях открытости внутренних продовольственных рынков, что требует создания устойчивого аграрного сектора. Господдержка должна преследовать не только экономические цели, но и иметь конкретную социальную ориентацию. На наш взгляд, программы развития аграрного сектора должны быть комплексны-

ми, охватывать все стороны жизни общества. Необходимо определить приоритетные направления укрепления социальной сферы села: развитие образования и здравоохранения в сельской местности, строительство дорог, жилья, магазинов и пр. Решение этих задач должно способствовать сокращению миграции сельского населения в города, закреплению на селе молодежи и т.д.

Необходимо увеличивать средства на поддержку научного обеспечения аграрного производства. За счет этих средств необходимо проводить крупные исследования комплексного характера по конкретным приоритетным направлениям развития сельского хозяйства и других секторов АПК, а также создавать условия для эффективного внедрения науки в производство, поддержку инновационных проектов на основе отечественных и зарубежных научных исследований. Планируется создание аграрных школ, привлечение молодых специалистов для работы в сельской местности, повышение качества подготовки специалистов для аграрных отраслей и др.

На уровне государства должны также решаться задачи законодательного обеспечения деятельности учебных заведений; финансирование подготовки кадров, вузов, установление приоритетов при распределении бюджетных средств; формирование кадровой поддержки предприятий, организаций, реализация программ обучения, формирование системы непрерывного образования. Это позволит повысить эффективность сельскохозяйственного производства, будет способствовать сокращению оттока населения из села, совершенствованию подготовки кадров, финансирования социальных программ и др. мер, повышающих качество человеческого капитала.

Использованные источники:

1. [www.akorda.kz](http://www.akorda.kz). Назарбаев Н.А. Послание Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана. 28.01.2011 г.
2. Ахметова К.А. Агропромышленный комплекс Казахстана: состояние, проблемы, пути решения. Монография. Караганда, 2010.
3. [www.mining.kz/index/](http://www.mining.kz/index/) Казахстанский горнопромышленный портал/ Государственная Программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстана на 2010-2014 годы утверждена Указом Президента Республики Казахстан от 19 марта 2010 года № 958.
4. Статистический сборник. Предварительные данные за 2009 год. Астана - 2010.

## НАЛОГОПЛАТЕЛЬЩИКИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ НАЛОГОВОЙ КУЛЬТУРЫ

В сложное посткризисное время для совершенствования налоговой системы, налоговой культуры налогоплательщиков и налоговых органов был внедрен Налоговый Кодекс 2009г. Налоговый Кодекс регулирует властные отношения по установлению, введению и порядку исчисления и уплаты налогов и других обязательных платежей в бюджет, а также отношения между государством и налогоплательщиком (налоговым агентом), связанные с исполнением налогового обязательства. Обязанность по уплате налогов и других обязательных платежей в бюджет возлагается на налогоплательщиков - физических лиц, юридических лиц и их структурных подразделений.

Налогоплательщик - лицо, являющийся плательщиком налогов и других обязательных платежей в бюджет. В последние годы распространено понятие Электронный налогоплательщик, который взаимодействует с органами налоговой службы электронным способом на основе заключенного соглашения об использовании и признании электронной цифровой подписи при обмене электронными документами, в порядке, установленном Налоговым кодексом.

Налогоплательщики обязаны:

- своевременно и в полном объеме исполнять налоговое обязательство в соответствии с Налоговым Кодексом;

- выполнять законные требования должностных лиц органов налоговой службы об устранении выявленных нарушений налогового законодательства Республики Казахстан, а также не препятствовать законной деятельности при исполнении ими служебных обязанностей;

- на основании предписания допускать должностных лиц органов налоговой службы к обследованию имущества, являющегося объектом налогообложения и (или) объектом, связанным с налогообложением;

- предоставлять информацию и документы, предусмотренные законодательством Республики Казахстан о трансфертном ценообразовании;

- применять контрольно-кассовые машины и соблюдать порядок их применения, установленный Налоговым Кодексом;

- подавать налоговое заявление в налоговый орган о проведении документальной проверки в связи с прекращением предпринимательской деятельности индивидуального пред-

принимателя, деятельности частного нотариуса, адвоката, постоянного учреждения, юридического лица-нерезидента, реорганизацией путем разделения и (или) ликвидацией юридического лица.

Таким образом, в системе налогообложения РК основным элементом, налоговых взаимоотношений являются налогоплательщики: физические и юридические лица. Они же представляют основной человеческий капитал налоговой системы Казахстана.

"Налоги - плата за цивилизацию" - слова известного американского юриста Оливера В. Холмса, 30 лет проработавшего в Верховном суде США, до сих пор актуальны. Но это не говорит о том, что чем больше налогов и их размер, тем мы ближе к цивилизации.

На 1.01.09 количество налогоплательщиков - юридических лиц составляет 359 тысяч. Наибольшее количество налогоплательщиков находится в следующих отраслях:

- торговля, ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования- 28,5% от общего количества юридических лиц;

- операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям - 11,9%;

- строительство - 10,7%;

- предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг -8,3%;

- обработывающая промышленность- 5,8% от общего количества юридических лиц-налогоплательщиков.

Из 359 тысяч юридических лиц уплатили в бюджет налоги 149,4тысячи или 41,6% от их общего количества. (3,с.9)

По итогам 2009г. выполнен план сбора налогов на 109%. Основными налогами и платежами в структуре доходов консолидированного бюджета являются:

- КПП - 39,5%;

- налоги и специальные платежи недропользователей - 10,6%;

- социальный налог - 8,1%;

- ИПН- 6,0%

В налоговых поступлениях вышеуказанные налоги и платежи занимают - 91,6% от общих налоговых поступлений. (3,с.9)

В основной массе рост налоговых платежей произошел за счет того, что налоговыми органами была выполнена работа по выявлению незарегистрированных объектов, либо отсутствующих в базе данных Комитета по регистрации прав на недвижимость.

У различных социальных групп различное отношение к налогам. Собственник компании, уплачивающий налоги и другие платежи в бюджет, полагает справедливым снижение размеров налогов, что способствует, по его мнению, развитию и эффективной деятельности бизнеса. Работники, персонал компании, считают справедливым взыскание с собственника компании больше и разных налогов. Для себя же считают приемлемым взыскание меньших размеров налогов.

Поэтому при обеспечении эффективной системы налогообложения, должно быть осознание каждым членом общества, каждым гражданином, работником, а также предпринимателями, объективности существования и необходимости уплаты налогов, не столько для пополнения государственной казны, сколько для обеспечения социальных и политических нужд государства.

Положительному восприятию налогоплательщиками налогов способствует определенность, адресность и относительная стабильность. Стабильность налогов позволяет налогоплательщикам привыкнуть, адаптироваться к составу, величине и порядку исчисления налогов. При стабильных условиях налогоплательщикам легче планировать и осуществлять свой бизнес.

Многовековой опыт построения налоговых систем в странах с цивилизованной рыночной экономикой свидетельствует о том, что изъятие у налогоплательщика до 30% дохода - это та черта, за которой невозможна эффективная предпринимательская деятельность, в результате чего наблюдается сокращение сбережений и инвестиций. Снижение ставок налогов НДС и КПП с 2009 года свидетельствует о приближении налоговой системы Казахстана к интересам налогоплательщиков.

Вместе с тем, предельно допустимые показатели налогового бремени на макро- и микроуровне зависят от уровня обязательств, которые берет на себя государство в отношении конкретного жителя страны и экономики в целом. Уровень налогового бремени зависит от доли участия государства в расходах населения на оплату образовательных, коммунальных услуг, а также расходов в НИР, инвестиционных и социальных программах.

В Швеции, где у налогоплательщиков изымается в доход бюджета страны более 50% доходов, не подавляются стимулы к развитию и расширению производства, бизнеса. Это связано с тем, что в Швеции, государство за счет налоговых поступлений решает многие задачи экономического и социального характера, которые в большинстве стран налогоплательщик вынужден решать за счет своих средств. (3, с 58-64)

Налоги в Казахстане платят порядка 90%

налогоплательщиков сами или на основе уведомлений налоговых органов. Но есть и лица, которые уклоняются от своих налоговых обязанностей. Некоторые из них объясняют это своей занятостью на работе, либо отсутствием на территории Казахстана в момент наступления сроков уплаты налогов. Но есть и те, которые сознательно избегают уплаты налогов. В законодательном порядке к ним применяются определенные санкции.

За годы реформирования налоговой системы Казахстана возросло количество уплачиваемых налогов с 9- во второй половине 90-х годов, до 11- в 2002-2008годах и до 13- с 2009 года. На наш взгляд, множественность налогов, вызвана последними реформаторскими изменениями в экономике страны и вполне понятна налогоплательщикам. Лишь бы была достигнута социально-психологическая справедливость. Если все налогоплательщики будут нести равную материальную, административную и уголовную ответственность, при этом мера ответственности будет дифференцирована в зависимости от неуплаты налогов, просрочки сроков уплаты и частоты нарушений, можно сказать что налоговое законодательство развивается в плане социальной справедливости.

Прошел период легких денег. Мы должны подготовить наших граждан, бизнесменов к тому, что надо зарабатывать деньги цивилизованным путем, воспитывать налоговую культуру. Понятие налоговая культура включает в себя много аспектов, в числе которых важную роль играют:

- патриотизм и любовь к своей стране;
- этические нормы взаимоотношений в налоговой сфере;
- соблюдение налоговой дисциплины и традиций;
- социально-психологическая справедливость к налогоплательщикам;
- уровень образования элементов налоговых взаимоотношений и др.

Воспитывая и развивая налоговую культуру налогоплательщиков, мы достигнем высокого уровня социально-рыночной экономики.

Опыт таких государств, как Япония и Китай, показывает, что там с детских лет насаждается мнение о превосходстве их наций в области науки, образовании, культуре поведения. Они воспитывают своих граждан, как самых умных, образованных, дисциплинированных; поэтому в этих государствах наблюдаются высокий уровень человеческих взаимоотношений, развиты чувства патриотизма, уважение к национальным ценностям и традициям. В цивилизованных государствах редки случаи уклонения от налогов или сокрытия объектов налогообложения. В случае об-

нарушения негативных фактов к нарушителям применяются настолько жесткие меры, что все понимают: лучше заплатить налоги, чем платить большие штрафы.

Нам следовало бы перенять опыт данных стран и применять меры налогового патриотизма. В обществе должна быть создана нетерпимая обстановка к тем, кто нарушает налоговую дисциплину.

#### Список литературы:

1. О налогах и других обязательных платежах: Кодекс РК (Налоговый Кодекс), введенный в действие 1.01.09
2. Нурғалиева Р.Н. Налоговый учет: учебное пособие. КЭУ, 2010
3. Жидкова Е.Ю. Налоги и налогообложение. Учебное пособие.-М., ЭКСМО, 2009.
4. Вестник налоговой службы РК №4, 2009.

**АБДАКИМОВА М.К., к.п.н., доцент Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**  
**НУПИНОВА А.М., преподаватель Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**

## **РАЗВИТИЕ ГРАЖДАНСКОЙ АКТИВНОСТИ И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРАВ ЛЮДЕЙ СО СПЕЦИАЛЬНЫМИ НУЖДАМИ В СВЕТЕ ПОСЛАНИЯ ПРЕЗИДЕНТА НАРОДУ КАЗАХСТАНА "ПОСТРОИМ БУДУЩЕЕ ВМЕСТЕ!"**

За 20 лет Независимости под мудрым и дальновидным руководством Президента Н.А. Назарбаева Казахстан добился грандиозных успехов, которыми можно по праву гордиться. Самая главная заслуга Президента - создание независимого государства. Но путь к обретению подлинной независимости был тернист и не прост. Экономическая политика в первые годы независимости Республики Казахстан была направлена на преодоление системного кризиса хозяйства, которое проявилось в спаде физических объемов производства, росте денежной массы, инфляции, бюджетном дефиците. Сократились ассигнования из государственного бюджета на содержание социальной сферы - образования, здравоохранения и социального обеспечения. Но, благодаря мужеству народа, мудрому руководству Президента кризис был преодолен. Как отметил в нынешнем Послании Глава государства: "Мы ставили амбициозные цели и достигали их. Приведу лишь один интегрированный показатель прогресса страны. В 1994 году ВВП на душу населения составлял чуть более семисот долларов. К 1 января 2011 года он вырос более чем в 12 раз и превысил 9 тысяч долларов США. Мы рассчитывали достичь такого уровня только к 2015 году". Это свидетельство того, как за короткий исторический промежуток времени произошел переход на новые экономические рельсы развития государства, успешно реализованы глобальные начинания во всех сферах жизнедеятельности.

Новое обращение Президента является логическим продолжением провозглашенной в 1997 году Стратегии "Казахстан -2030", в которой обозначены главные цели и приоритеты страны - подготовить экономику к посткризисному развитию, добиться устойчивого роста экономики за счет форсированной индустри-

ализации и развития инфраструктуры, обеспечить казахстанцев качественными социальными и жилищно-коммунальными услугами, укрепить межнациональное согласие и повысить национальную безопасность. Главная цель провозглашаемых программ - рост благосостояния народа. Поэтому особое внимание в нынешнем Послании уделено вопросам социальной модернизации.

Основной целью социальной политики в Республике Казахстан является достижение высокого качества и передовых социальных стандартов жизни всех слоев населения. Благосостояние человека - провозглашено основной и единственной целью развития. Поэтому важнейшая цель измерения потенциала человеческого развития страны исходит из того, насколько государство и общество создает равные условия для саморазвития человеческих ресурсов, обеспечивает институциональную среду для реализации прав всех граждан, независимо от пола, расы, вероисповедания, политических убеждений, физических различий.

В этой связи увязывание общих проблем человеческого развития и вопросов, связанных с реализацией прав граждан, ограниченных в своих возможностях ввиду объективных физических, психических и других нарушений выступает одним из индикаторов ответственности государства перед гражданами.

Проблема инвалидов в Казахстане актуализирована подписанием в декабре 2008 г. Конвенции о правах инвалидов и Факультативного протокола к ней, принятой Государствами-участниками 13 декабря 2006 г. на 61-ой сессии Генеральной Ассамблеи ООН.

Цель настоящей Конвенции заключается в поощрении, защите и обеспечении полного и равного осуществления всеми инвалидами всех прав человека и основных свобод, а также



в поощрении уважения присущего им достоинства. Конвенция не признает за инвалидами каких-либо новых прав человека, а скорее уточняет обязательства, которые возлагаются на государства в области соблюдения прав инвалидов и предоставления им гарантии их осуществления на основе равенства.

Решение задач социальной модернизации, обозначенных в Послании, связано с предстоящей ратификацией Конвенции, в результате чего государственная политика в отношении инвалидов перейдет от вопросов их материальной поддержки к профилактике инвалидности, обеспечения для инвалидов среды жизнедеятельности и медицинской, социальной и трудовой реабилитации.

Бесспорно, существует тесная взаимосвязь между уровнем образования инвалидов и степенью их участия в жизни общества. В этой связи одной из задач в сфере образования в Послании народу Казахстана обозначено внедрение новых финансово-экономических инструментов поддержки образования для повышения качества и расширения доступности образования. Для решения данной задачи нашему обществу предстоит обеспечить инклюзивное образование на всех уровнях, предоставить инвалидам широкий доступ к общему высшему образованию, профессиональному обучению в течение всей жизни без дискриминации и наравне с другими для наделения инвалидов возможностью эффективно участвовать в жизни свободного общества. Добиться этого возможно при налаживании тесного взаимодействия образовательных учреждений со специалистами организаций, относящихся к сфере здравоохранения, осуществляющих диагностику и терапию. Среди этих специалистов особая роль отводится социальным работникам, профессиональная деятельность которых состоит в оказании содействия в улучшении жизненных шансов людей и в создании условий, позволяющих членам общества, и особенно тем из них, кто находится в сложном положении, развивать как можно лучше свои наклонности и способности, с ответственностью использовать свою свободу и принимать участие в жизни общества.

Сегодня, когда права и интересы людей с ограниченными возможностями признаны государством социально значимыми и изменился правовой статус людей этой категории, появилась возможность создать в республике условия для преодоления ограничений жизнедеятельности в виде комплекса социальных, медицинских и образовательных услуг, благоприятного пространства для развития и вхождения в социум. Так, прежняя структура специального образования существенно изменилась, появились реабилитационные центры, кабинеты психолого-педагогической коррек-

ции, логопедические пункты, отделения социальной помощи на дому, психолого-педагогические консультации. Создание гибкой многофункциональной системы позволяет реагировать на разные образовательные потребности и учитывать возможности обучающихся. Следовательно, в республике зарождается новый институт поддержки и помощи человеку с ограниченными возможностями - психолого-педагогическое сопровождение в общеобразовательном процессе. Тем самым реализуется сближение общеобразовательного и специального образования. Организации специального образования должны выполнять роль ресурсных центров помощи семьям и детям, обучающимся в общеобразовательных учреждениях, о чем говорилось выше.

В Послании особо отмечается необходимость роста показателей числа детей, охваченных дошкольным воспитанием. Относительно детей с ограниченными возможностями в республике должны функционировать дошкольные организации комбинированного вида: ясли-сады и детские сады, совмещающие функции общеразвивающего и коррекционного характера.

Охрана здоровья в Республике Казахстан относится к числу основных прав человека, закрепленных в Конституции. В Конвенции также подчеркивается право инвалидов на наивысший достижимый уровень здоровья без дискриминации по признаку инвалидности и месту проживания. В Послании народу Президент ставит задачу внедрения комплекса национальных программ наблюдения за состоянием здоровья целевых групп населения, к которым относятся и инвалиды. Особый акцент сделан на расширении доступности медицинской помощи для сельских жителей, а также на дальнейшем развитии транспортной медицины, количественном росте мобильных медицинских комплексов - автоклиник. Так как некоторый процент инвалидов в Казахстане являются жителями сельской местности, то развитие транспортной медицины, мобильных медицинских комплексов обеспечит право людей с ограниченными возможностями на получение качественных медицинских услуг вне зависимости от места жительства. Это согласуется со статьей 25 Конвенции об организации государством услуги в сфере здравоохранения как можно ближе к местам непосредственного проживания этих людей, в том числе в сельских районах.

В Послании народу Казахстана Президент особо подчеркивает как огромное достижение Независимости уважительное отношение к государственному языку и языкам других казахстанских этносов. И здесь же очень актуальным становится признание и поощрение использования жестовых языков, азбуки Брайля,

усиливающих и альтернативных способов общения, чтобы инвалиды могли пользоваться правом на свободу выражения мнения и убеждений, включая свободу искать, получать и распространять информацию и идеи наравне с другими.

Президент в Послании ставит задачу обеспечения участия каждого казахстанца в масштабной индустриализации страны, чтобы индустриализация стала по настоящему всенародной, делом каждого казахстанца!

В соответствии с принципами Конвенции никто не может быть ограничен в правах в сфере труда и занятости. Профессиональная реабилитация инвалидов связана с профессиональной ориентацией, профессиональным обучением и трудоустройством. Однако для людей со специальными нуждами характерны ограниченность в выборе профиля труда, слабая профессиональная подготовка, не заинтересованность государственных и частных предприятий в их приеме на работу, отсутствие необходимой профессии, что приводит к пополнению этими людьми маргинальных слоев населения. А ведь в Послании подчеркивается, что нужно менять ситуацию и акценты в сторону занятости, а не потребления, преодолеть иждивенчество, учиться новым профессиям. Инвалиды желают полноценно трудиться, но для этого их нужно научить трудиться, а трудовое обучение детей с ограниченными возможностями и сегодня все еще остается большой проблемой. Специальные школы имеют возможность осуществлять подготовку только по 2-3 специальностям, школьные мастерские оснащены устаревшим, давно не используемым в производстве оборудованием. Расширение профилей трудового обучения осложняется не только по материально-техническим причинам, но и из-за отсутствия вариативных учебных программ, кадрового состава учителей профессионального труда для специальных школ. Все эти причины не позволяют выпускникам спецшкол быть конкурентоспособными на рынке труда.

Решить проблему занятости инвалидов возможно, в частности, при условии специальной подготовки кадров разного профиля, рас-

ширения номенклатуры специальностей, включив в программу переподготовки такие специальности, как специалист по раннему развитию, социальный работник по обслуживанию лиц с ограниченными возможностями, учитель адаптивной физкультуры и т.д.

Все обозначенные цели не будут достигнуты без уважительного отношения к правам инвалидов, уничтожения вредных привычек, предрассудков и стереотипов в отношении инвалидов. Следовательно, необходимо воспитание культуры общения, отношения, интеракции с людьми с ограниченными возможностями.

"Построим будущее вместе!". Это возможно, когда всеми будет признан ценный нынешний и потенциальный вклад инвалидов в общее благосостояние и многообразие их местных сообществ. Необходимо добиваться активной вовлеченности инвалидов в процессы принятия решений относительно стратегий и программ, в том числе тех, которые их прямо касаются. Это позволит укрепить у них ощущение причастности и добиться значительных успехов в человеческом, социальном и экономическом развитии в целом общества.

Для этого в рамках социальной модернизации, провозглашенной в Послании Президента народу Казахстана, предстоит ратифицировать Конвенцию о правах инвалидов, что позволит Казахстану стать в полном смысле социальным государством, где все осуществляется во благо и ради граждан страны вне зависимости от каких-либо факторов и условий.

Список источников:

1. Построим будущее вместе! //Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана от 28 января 2011г.

2. От социальной изоляции к равенству. Осуществление прав инвалидов.//Руководство для парламентариев: Международная конвенция о правах инвалидов и Факультативный протокол к ней. №14.

3. От изолированности к равенству: реализация прав инвалидов в Казахстане.//Национальный отчет о человеческом развитии 2009.

**ЗАКАРИН С.З., к.х.н., Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**

## **ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Казахстан по своей территории занимает второе место в СНГ, его территория 2717.3 тыс. квадратных км., она обладает богатейшими земельными ресурсами и полезными ископаемыми. Казахстан обладает уникальными природными богатствами.

Это, прежде всего, нефть. Основные месторождения нефти находятся в Западноказахстанской, Атырауской, Мангистауской, Актюбинской, Кзыл-ординской областях. Исследованные запасы составляют 4.5 млрд.т. нефти; 5.9 трлн. куб.м. газа. Запасы угля составляет

около 200 млрд.т. Основные месторождения угля сосредоточены в Карагандинской (коксуемый уголь), Костанайской, Акмолинской, Павлодарской, Восточно-Казахстанской областях. Имеется уникальное месторождение угля: Шубаркульское месторождение, где запасы угля составляют 2 млрд.т., при зольности 4 - 25%.

По объемам запасов железной руды (8 млрд.т.) Казахстан занимает третье место в СНГ после России и Украины. Основные запасы сосредоточены в Костанайской области (Сарбай, Кашир, Лисаковск). Запасы хрома сосредоточены в Актюбинской области (90% запасов СНГ). Около 60% мировых запасов фосфора имеется в Жамбылской области. Фактически две страны в мире являются монополистами по фосфорным удобрениям: Казахстан и США. 60% технических алмазов, 97% цветных металлов, 60% запасов серебра СНГ, а также 40 - 45% мировых запасов урановой руды (по данным МАГАТЭ) находятся на территории Казахстана.

Республика располагает значительными запасами золота, ванадия, вольфрама и другими видами цветных металлов, из таблицы Менделеева на территории Казахстана выявлено 99 элементов. Уровень промышленного развития республики в целом находится на уровне слаборазвитых стран, однако имеются отрасли промышленности, где республика может претендовать на свою "нишу" в мировой системе развитых стран. Это предприятия военно-промышленного комплекса, уникальный космодром Байконур и другие отрасли.

К неуместным богатствам Казахстана относится его земля. Общая земельная площадь составляет 176 млн.га., из них сельхозугодий 220 млн.га., под сельскохозяйственные культуры занято 35 млн.га., из них под зернами культурами - 23 млн.га. земли.

Казахстан обладает развитой системой образования, науки, культуры, значительным научным и техническим потенциалом, которых нет во многих странах, строящих рыночную экономику. На основе экономического потенциала была построена внешнеторговая политика и политика участия в международном разделении труда.

Экспортный потенциал Казахстана. Многие страны при создании основ рыночной экономики главное внимание уделяли развитию экспорта, как фактора повышения конкурентоспособности своего производства в целом, как наиболее короткого пути при решении наболевших проблем. В этом плане, какими возможностями располагает Республика Казахстан?

Экономическое положение Казахстана определяется его богатством, в данном случае природными ресурсами, с которыми Казах-

стан может выйти на мировой рынок и конкурировать с другими товаропроизводителями. Однако на этом пути его подстерегают большие непредвиденные обстоятельства. Прежде всего, мировой рынок сырья уже поделен между всеми товаропроизводителями и там нет свободной "ниши", там существует острая конкурентная борьба. Во-вторых, сырье на мировом рынке реализуется по низким ценам, да еще казахстанские поставщики сырья не имеют своего имиджа и качество его продукции не имеет мирового сертификата. Мировой потребитель сырья привык покупать сырье определенного качества и в точно указанные сроки. Поэтому, чтобы завоевать свою "нишу" на этом рынке необходимо прикладывать максимум усилий. С получением независимости, республика стала делать первые шаги в экспорте своей продукции.

На внешний рынок Казахстан поставляет более 290 наименований разнообразных товаров и среди них основными является хромовая руда, желтый фосфор, свинец, цинк, феррохром, медь, титан, магний и редкоземельные металлы.

Экспортно-импортные операции осуществляются внешнеторговыми и другими специализированными организациями, на основе межправительственных соглашений и квот и лицензий на экспорт продукции государственного значения и на импорт сырья, продовольствия, медикаментов для государственных нужд и на условиях свободной торговли, а также непосредственно товаропроизводителями - предприятия совместные, малые, частные и кооперативы.

С 1992 года Казахстан начал самостоятельно осуществлять свои внешнеторговые связи. По данным таможенных деклараций республика имеет товарооборот с 89 странами дальнего зарубежья, в том числе: 38 - Европы, 28 - Азии, 12 - Африки, 9 - Америки, а также с Австралией и Океанией. Ведущее место во внешнеторговом товарообороте по контрактодержателями занимали Китай, Швейцария, Германия, США, Великобритания, Швеция, Турция, Чехия, Южная Корея, Нидерланды, Япония. На долю остальных операций, на долю азиатских стран - 28% внешней торговли.

Из общего объема в страны дальнего зарубежья поставлено 41%, ближнего зарубежья - 59%. Казахстан в объеме экспорта СНГ занимает третье место (2,5%), после России (84,7%) и Украины (5,9%).

В структуре экспорта Казахстана велик удельный вес металлоизделий; минеральных продуктов и химической продукции, еще низка доля машин и оборудования. В объеме натуральных поставок на первом месте медь, прокат черных металлов, ферросплавы, цинк, нефть, мазут, дизельное топливо и удобрения.

На долю этих девяти сырьевых продуктов приходится 54% экспорта.

Таким образом, мы видим, что Республика Казахстан на данный момент ориентируется на экспорт сырья и материалов, в добыче которого мы имеем большие преимущества перед другими странами. То есть Казахстан специализируется на добыче природных материальных ресурсов, и это обуславливает роль и место Казахстана

Если же рассмотреть импорт страны, то можно выявить следующие тенденции. Из импортных товаров доля энергоносителей - 31%, машин, оборудования, транспортных средств и приборов - 29%, продукции химической промышленности - 8%, товаров широкого потребления в пределах - 10%.

Импортная политика республики должна быть направлена, прежде всего, на осуществление жесткого контроля за импортом. В соответствии с общепринятой международной практикой предстоит регулировать импорт, ограничивая косвенными методами ввоз продукции, которая может нанести ущерб национальному производству и шире развивать импортозамещающие производства, которые Казахстан может осуществлять самостоятельно. На закупку импортных товаров расходуется значительная часть валютных поступлений и импортного кредита, а также средства негосударственных структур.

В целях более эффективного использования производственного потенциала республики и удовлетворения потребности рынка, быстрейшего вхождения республики в мирохозяйственные связи были созданы и укрепляются соответствующие подразделения в аппарате Кабинета Министров, Минэкономики, Минфина, Нацбанка, организованы Таможенный Комитет и Внешэкономбанк с развернутой системой в регионах.

Для координации работы по привлечению правительственных кредитов иностранных государств и для решения оперативных вопросов создана республиканская Комиссия по иностранным кредитам под руководством Премьер-министра.

В целях активизации предпринимательской деятельности в республике, содействия последовательному интегрированию отечественной экономики в систему мировых хозяйственных связей, отработки экономико-правовых норм функционирования свободных экономических зон и их использования в других регионах республики, в городе Алматы, в границах территории Казахстанского центра делового сотрудничества создана свободная торговая зона "Атакент".

В Республике аккредитовано свыше 160 представительств зарубежных фирм, зарегистрированы совместные предприятия с участи-

ем свыше 60 стран. В Казахстане одним из первых среди республик СНГ были приняты нормативные документы, регулирующие внешнеэкономическую деятельность (ВЭД) суверенного государства. Все это обуславливает зависимости положение Республики Казахстан в сфере международных экономических отношений на данный момент развития экономики страны. Но так продолжаться не может. Если мы хотим развития нашего государства, повышения роли в международном разделении труда, то необходимо постепенно изменить структуру экспорта и импорта, повышая уровень развития промышленности страны.

Для того, чтобы повысить роль Республики Казахстан в международной сфере необходимо полностью реализовать ресурсный потенциал страны, а также повысить роль отраслей, проводящих готовую продукцию, чтобы не иметь зависимого положения от промышленно развитых стран. Этого можно добиться путем привлечения в страну новых партнеров, а также улучшением экспортно-импортной политики и вовлечением Казахстана в рынок наукоемкой продукции.

Для Казахстана с его значительным и малоосвоенным ресурсным потенциалом привлечение иностранного капитала является важным фактором устранения имеющихся диспропорций и преодоления технологического отставания. Надо искать устойчивых инвесторов.

В настоящее время Казахстан имеет около 30 нефтепроектов по освоению нефтеносных зон. Рассматриваются вопросы строительства второго нефтепровода через территории Исламской Республики Иран, а также нефтепровода внутри страны. Введутся переговоры о строительстве нефтеперерабатывающего, реконструкции существующих заводов, которые могут существенно изменить структуру экономики нашей страны и в значительной степени устранить имеющиеся диспропорции.

В настоящее время все "ниши" мирового рынка заняты развитыми капиталистическими странами и вряд ли в ближайшее время нам удастся их вытеснить и занять соответствующую "нишу". Поэтому упор должен быть сделан на развитие внутренней экономической структуры, искать надо наиболее целесообразные направления, развитие экспорта для валютных запасов, а не бесконтрольно продавать свои сырьевые ресурсы. Кредиты мы должны брать с целевым направлением.

Надо развивать перерабатывающие отрасли промышленности, иначе мы станем сырьевой базой мирового капитала. В мире существуют общие правила привлечения иностранного капитала, которые наиболее выгодны, чем индивидуальные. Поэтому необходи-

мо ими пользоваться. Республика имеет серьезные экономические связи со многими странами: США, Германией, Францией, Австрией, Турцией, Южной Кореей и другими. Надо переходить к общемировой практике заключения соглашений на разведку, разработку и эксплуатацию месторождений природных ресурсов. Привлекать иностранный капитал для освоения нефтегазовых месторождений следует в соответствии с общепринятой в мире практикой.

В соответствии со стратегической программой "Казахстан - 2030" существуют следующие направления в сфере экспорта и импорта, которые отрастают повышения роли и места Республики Казахстан в международном разделении труда.

При разработке экспортной стратегии республики важным является организация в республике систематической работы по проведению конъюнктурных исследований (как по странам, так и по важнейшим товарным группам).

Политика в области совершенствования географической направленности экспорта должна быть ориентирована на увеличения доли стран СНГ и Азии: это связано

1. географической близостью;
2. наличием на рынках этих стран высококачественных товаров по более низким ценам по сравнению с европейскими;
3. благоприятная конъюнктура рынка по основным видам экспортируемой республикой продукции;
4. национально-этническим фактором;
5. возможности получения новой технологии путем создания совместных предприятий или оффшорных предприятий.

В области же импорта так же необходима, дать приоритет закупкам медикаментов и медицинского оборудования, отдельным видам продукции легкой промышленности, хотя республика располагает полной возможностью организовать их производство у себя за счет покупки новой технологии и создания совместных предприятий.

Второе направление - это каждой отрасли народного хозяйства республики необходимо разработать собственную импортную политику, особенно, в аграрном секторе, легкой и пищевой промышленности, машиностроение.

Третье направление - это импорт новой технологии, которая с меньшими затратами позволит получить максимум продукции и удовлетворить потребности. Необходимо организовать в нашей стране широкий лизинг. Решение этих проблем требует глубочайшего анализа мировой экономической ситуации. Поэтому надо стремиться покупать только товары последнего выпуска или новые технологии.

Субъектами мирового рынка наукоемкой продукции являются государствами, фирмы, университеты и фонды, физические лица - ученые и специалисты. Объекты мирового рынка наукоемкой продукции - это результаты интеллектуальной деятельности в овеществленной (агрегаты, инструменты, технологические линии и т.п., а также промышленные образцы) и овеществленной форме (патенты, лицензии, "ноу-хау", товарные и другие).

В настоящее время основным препятствием для участия Казахстана в международном технологическом обмене является отсутствие экономико-правовой основы: закона об интеллектуальной собственности, засекречивание отечественных технологий, несоответствие отечественной продукции международным стандартам.

Нельзя считать, что республика не располагает запасами научных идей, новыми технологиями, не имеющих аналогов в мировой практике. Надо все это привести в соответствующий порядок. Необходимо создать реестр новых технологий, научных идей. Некоторая часть новых идей, созданных в республике, попросту отвергалась, как не соответствующая общей традиции. Так, например, первоначально существовало два проекта строительства Лисаковского ГОКа - алматинский и ленинградский. Алматинский предусматривал комплексную добычу и переработку железнорудного сырья, глинозема, удобрений; ленинградский - только железной руды. Свое время Москва выбрала ленинградский проект. И вот сегодня закономерный финал Лисаковского ГОКа - Карагандинский металлургический комбинат резко сократил заказ на Лисаковскую руду, где содержание железа сравнительно низкое в пользу Соколовско-Сарбайского месторождения. Лисаковский ГОК должен теперь ориентироваться на другие рынки сбыта (Западная Сибирь, Урал) и развивать другие отрасли переработки или перепрофилировать свое производство.

Однако первые шаги признания превосходства казахстанской технологии над признанными мировыми фаворитами уже имеются. Так, одним из ведущих в мире производителей свинца - канадская фирма "Коминко" - приняла решение о реконструкции своего завода на основе технологии, разработанной казахстанскими учеными и специалистами, отказавшись от способа переработки сырья, предлагавшийся германскими специалистами, на который канадцами были затрачены крупные средства. Выбор сделан в пользу варианта, родившегося в Усть-Каменогорске. Название новинки - кислородно-взвешенная циклонно-электротермическая плавка свинцово-цинкового сырья (КИВЦЭТ).

В республике имеются отрасли науки и техники, где мы являемся лидерами или наши

разработки находятся на уровне мировых стандартов. Однако все это надо уметь поставлять на мировой рынок, одновременно сохраняя экономическую безопасность нашей республики и обеспечивая собственный уровень потребления этих новых разработок и продукцию от них.

Однако превращение Казахстана в современную, высокоразвитую страну во многом зависит от оптимального выбора международной специализации и эффективного присутствия на внешних рынках. Одним из основных резервов увеличения экспорта республики являются наукоемкие изделия и высокие технологии.

Существует опасность полной утраты отечественного контроля над передовыми технологическими разработками. Это может произойти, например, в результате приобретения иностранными компаниями контрольных пакетов акций соответствующих предприятий и объединений, в результате покупки или исключительных прав на наукоемкую продукцию. Научно-промышленный комплекс республики в этом случае утратит целостность, распадется на отдельные части. В дальнейшем будут развиваться лишь те из них, в работе которых заинтересован зарубежный капитал.

Государство должно поддерживать наиболее перспективные отрасли, обеспечивать эквивалентный обмен технологическими достижениями.

Если мы хотим, чтобы развитие рыночных отношений шло цивилизованным путем, нужно сделать так, чтобы интеллектуальная собственность стала одним из главных критериев цены товара.

Отсутствие грамотной государственной политики в области регулирования импорта приносит не только прямые текущие валютные потери, но и ведет к долгосрочным дополнительным затратам национальных ресурсов, на решение проблем, которых могло бы и не

быть. Например, ввоз в республику вычислительной и организационной техники, аппаратуры связи разнообразных и зачастую несовместимых типов и марок чрезвычайно затрудняет задачу создание единой системы информатики и коммуникаций.

Казахстан с точки зрения мирового бизнеса обладает уникальными возможностями, а в отдельных отраслях является монополистом по производству некоторых видов продукции для мирового рынка. Недостаток Казахстана - он слишком далеко расположен от мировых транспортных сетей, прежде всего морских путей.

Если Республика Казахстан будет следовать намеченным планам в области внешнеэкономической деятельности, отраженный в стратегии Президента РК "Казахстан - 2030", то она сможет найти свое место в международном рынке.

Таким образом, решая задачи в области внешнеэкономической деятельности Казахстана, мы улучшим место и роль Казахстана в системе международного разделения труда, перейдя от категории стран - экспортеров сырья и материалов к странам с высокоразвитой промышленностью, ориентированной на специализации наукоемкой продукции. Это даст нам возможности эффективно использовать экономический потенциал страны.

#### Список использованной литературы

1. Ерманов В.А. "Казахстан в современном мире". // Алматы, 1998 г.
2. Касымов С. "Национальная экономика в изменяющемся мире". // "Аль-пари", 1998 г.
3. "Место Казахстана среды стран СНГ". // "Внешняя экономическая деятельность", 1997 г. № 5.
4. Токаев К. "Внешняя политика должна иметь экономический характер". // "Экспресс К", 1994 г, № 20.

**А.Н.НИЗАМОВ**

**Младший научный сотрудник Комплексного научного института изучения региональных проблем, Самаркандское отделение Академии Наук Республики Узбекистан**

## **ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Уровень качества трудовых ресурсов играет важную роль в повышении конкурентоспособности национальной экономики. Интеллектуальное развитие создаёт базу для общественного прогресса, который, в свою очередь, служит краеугольным камнем научно-технического прогресса, научных открытий и инноваций. Становление и развитие современного информационного общества ставит задачи

качественного повышения человеческого потенциала и, соответственно, выдвигает повышенные требования к качеству образования.

Т.Шульц - основоположник теории человеческого капитала - в своей работе "Инвестиции в человеческий капитал" уделит особое внимание тому, что уровень образования существенно меняет подход и отношение сотрудника к работе. Он отметил, что по мере повы-

шения уровня образования сотрудник начинает творчески подходить к решению поставленной задачи, анализирует ситуацию и ищет наиболее оптимальные решения [1, с. 1-17]. Эта идея получила своё развитие последователями Т.Шульца, и Г.Беккер в своем исследовании "Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ" наряду с расходами на образование включил в инвестиции в человеческий капитал и другие расходы, которые повышают производительность человека. К таким расходам он отнес расходы на здравоохранение, поиск работы, получение информации, образование и воспитание детей и др. [2].

Однако следует отметить, что структурные и технологические изменения в мировой экономике, происходящие со второй половины XX века привели к тому, что роль человека в экономике существенно изменилась. Изменилось и отношение учёных к роли человека в экономике; многие учёные начали говорить о том, что основным ресурсом в экономике знаний является именно человеческий капитал. К примеру, П.Друкер в книге "Революция образования" утверждает, что "человек и его знания есть капитал, если не единственный капитал"[3, с. 236]. Т.Стоуньер - крупнейший исследователь роли человеческого капитала второй половины XX века - отмечал, что "в постиндустриальной экономике знание заменило собой традиционную триаду земли, труда и капитала и стало наиболее важной основой современных производительных сил. Это объясняет появление и подъем новой профессиональной категории, доминирующей формы современного труда - информационных работников" [4, с. 401].

В экономической литературе человеческий капитал определяется как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определённый запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивационных факторов, содействующих повышению производительности труда и эффективности производства и влияющих на рост доходов. К примеру, в США 8% населения, занятого в сфере науки и высоких технологий, создает 20% ВВП. Около 66% работающего населения имеет высшее или незаконченное высшее образование. Правительство страны намерено уже при жизни нынешнего поколения довести этот показатель до 90% [5, с. 9].

Образование представляет собой самую важную часть человеческого капитала. Важнейшим условием дальнейшего развития Узбекистана в контексте выдвинутых задач по модернизации экономики является формирование совершенной системы подготовки кадров на основе богатого интеллектуального наследия народа и общечеловеческих цен-

ностей, достижений современной культуры, экономики, науки, техники и технологий. Высокий человеческий потенциал, способный производить конкурентоспособную продукцию, выступает в Узбекистане более ценным производственным ресурсом, чем морально устаревший и сильно изношенный основной капитал.

Образование оказывает прямое воздействие на экономическое развитие через следующие составляющие:

1. Научные открытия, инновационные проекты, внедрение современных технологий. Различные теории экономического роста однозначно доказывают, что устойчивый экономический рост возможен только в условиях инновационного типа развития экономики.

2. Квалификация и качество рабочей силы. Недостаточность капиталовложений в развитие социальной сферы, особенно в образование и здравоохранение, тормозит экономический рост [6, с.39].

В период после распада СССР во многих странах СНГ наблюдалось снижение качества человеческого капитала, что привело к снижению ценности образования. В Узбекистане были предприняты меры по сохранению и развитию интеллектуального потенциала страны, посредством системных реформ в системе образования. Основу реформ составила новая концепция непрерывного образования, соответствие образования к потребностям рынка труда посредством создания новой системы среднего специального, профессионального образования. Главным достижением реформ явилось сохранение бесплатности и общедоступности общего среднего образования, внедрение обязательного бесплатного 12-летнего общего среднего и среднего специального, профессионального образования. Усилилась ориентация на национальные и общечеловеческие интеллектуальные и культурные ценности. В дальнейшем наиболее важной становится проблема, актуальная для большинства стран - соединение доступности и качества образования [7, с. 11].

Уровень образования населения страны предопределяет потенциал трудовых ресурсов страны, её экономический потенциал, а также безопасность и перспективы будущего развития страны, так как рост уровня образования населения даёт положительный дополнительный импульс развитию всего общества. Человеческий капитал включает коллективные знания, навыки и компетенции, которые накоплены сотрудниками организации. Анализ численности населения, работающего по найму на предприятиях и организациях показывает, что в экономике Узбекистана растёт доля сотрудников с высшим образованием, а доля работников со средним и неполным средним

образованием неуклонно снижается. Это стало результатом как проводимых в стране реформ в системе образования, в частности реализацией Национальной программы по подготовке кадров, так и возросшими требованиями работодателей. Структура работающего населения Узбекистана указана на Графике 1. **График 1. Численность работающего населения по уровню образования**



Следует отметить очень высокий рост доли работающих с высшим образованием с 23,7% до 30,3% [8, с. 30]; и переход на 12-летнее обязательное образование будет способствовать росту этой категории, что положительно скажется на качественной составляющей состава предприятий и организаций.

В период до 2015 основной акцент в сфере образования будет делаться на повышение его качества, соответствия потребностям современного этапа научно-технического развития экономики и общества в целом, создания системы непрерывного повышения квалификации и переподготовки кадров для всех работников предприятий и организаций, независимо от форм собственности. Будет расширяться система высшего образования, особенно за счёт открытия филиалов ведущих зарубежных вузов, обеспечивающих высокое качество образования для отраслей, определяющих научно-технический прогресс [9, стр.11].

По мере своей трудовой деятельности, человек получает определённый доход. Получение дохода создаёт условия не только для реализации своих возможностей, но и для инвестиций в своё развитие - повышение качества жизни, образование, здоровье. В то же время, трудовая деятельность позволяет каждому человеку использовать и реализовать свой индивидуальный человеческий капитал, тем самым способствуя экономическому росту и повышению уровня жизни всего общества и создавая и расширяя возможности для развития остальных членов общества.

В заключении хотелось бы отметить тот факт, что отношение учёных к роли и месту человека в экономике эволюционировало от определения человека в качестве одного из факторов экономического роста до определения развития человека, как инструмента, так и ос-

новной цели экономического роста. В условиях развития и расширения глобализационных процессов, когда одним из основных факторов конкурентоспособности становится потенциал и способности страны к инновационному развитию; повышение уровня образования в стране меняет свой статус от признака престижа, который позволяет стране ощущать себя причастной к "элитному" обществу, и становится основным фактором обеспечения экономической независимости. Качество образования и полученных знаний, отвечающих современным требованиям, является основным фактором социально-экономического, научно-технического, культурного развития страны. Экономические и политические реформы будут результативными только тогда, когда эти изменения совершаются при наличии квалифицированных кадров, у которых есть не только документ об образовании, но и соответствующий уровень знаний, умений и навыков. Исходя из этого, государство должно уделять особое внимание поддержке и развитию системы образования. В то же время, образовательные учреждения должны стремиться к более тесному сотрудничеству с рынком труда, посредством внедрения действенных механизмов интеграции, способствуя повышению уровня знаний, умений и навыков своих выпускников, тем самым наращивая их человеческий капитал и усиливая их позиции на рынке труда.

#### Список литературы:

1. Schultz T.W. Investment in Human Capital // American Economic Review. Vol. LXI, 1961, p. 1-17.
2. Becker, G., Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Columbia University Press, New York, 1964.
3. Drucker P. F. The Educational Revolution// Social Change: Sources, Patterns and Consequences, 1973, p. 236
4. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики//Новая технократическая волна на Западе, 1986, стр. 401
5. Узбекистан: Вызовы для развития экономики, основанной на знаниях// Доклад CER, Ташкент, 2004 г., стр. 9.
6. Национальный доклад о человеческом развитии. Образование в Узбекистане: баланс спроса и предложения// UNDP, Ташкент, 2007-2008, стр. 39
7. Национальный отчет по среднесрочной оценке достижений целей по Образованию для всех// Министерство Народного Образования, Представительства ЮНЕСКО и ЮНИСЕФ в Узбекистане, Ташкент 2007, стр. 11
8. Труд и занятость в Узбекистане 2009// Статистический сборник, Государственный Комитет Республики Узбекистан по статистике, Ташкент 2009, стр.30
9. Стратегия повышения благосостояния населения Республики Узбекистан//, Ташкент, 2007, стр. 11



## ИЗУЧЕНИЕ СОВМЕСТИМОСТИ СЫРЬЯ РАСТИТЕЛЬНОГО И ЖИВОТНОГО ПРОИСХОЖДЕНИЯ С ЦЕЛЬЮ РАЗРАБОТКИ КОМБИНИРОВАННЫХ МЯСОПРОДУКТОВ

Целью пищевой промышленности Казахстана является удовлетворение потребностей населения республики в качественных, полезных и безопасных для здоровья человека продуктах питания.

Питание - это один из основных факторов, определяющих состояние здоровья человека. Пища может стать, могучим средством лечения, неся заряд бодрости, поддерживая постоянство внутренней среды организма. Сегодня лечение едой считается не менее действенным, чем лекарствами. Пищевые продукты удовлетворяют, с одной стороны, физиологические потребности, с другой стороны - выполняют профилактические функции.

Удовлетворить эти требования возможно при создании комбинированных продуктов с использованием животного и растительного сырья, обогащенные определенными витаминами и биологически активными добавками, несомненная польза которых в том, что они могут сбалансировать и улучшить рацион благодаря введению белков, аминокислот, витаминов, микро- и макроэлементов, пищевых волокон и других полезных веществ.

Рацион питания казахстанцев на сегодняшний день является атерогенным по повышенному поступлению насыщенных жирных кислот, легкоусвояемых углеводов, натрия хлорида и сниженным по содержанию растворимых пищевых волокон, витаминов: С, А, ?-каротина.

Одной из причин несбалансированности рациона является сокращение реальных доходов населения. Продукты питания стали экономически недоступными для некоторой его части. К числу негативных тенденций следует отнести сокращение средней продолжительности жизни.

Наблюдается быстрый рост числа заболеваний во всех возрастных группах населения. Интенсификация жизни, загрязнение окружающей среды снижают сопротивляемость организма человека к вредным воздействиям.

Рациональное, сбалансированное и соответствующее возрасту питание обеспечивает нормальный жизненный ритм, особенно для людей старшего возраста, способствует профилактике заболеваний, повышению работоспособности и оптимизации их образа жизни. Ограничения в питании определяются возрастом и следующими факторами:

- нарушение обоняния и вкуса;
- уменьшение секреции слюны;
- нарушение жевания из-за утраты или бо-

лезненности зубов;

- затрудненное глотание;
- одышка;
- снижение моторики пищевода и желудка;
- нарушение секреции кислоты и пепсина в желудке;
- ослабление перистальтики тонкого и толстого кишечника,
- частые запоры;
- нарушение секреции желчи и болезни мочевого пузыря.

Ряд исследований, проведенных в последние годы, свидетельствует о том, что в слизистой оболочке тонкого и толстого кишечника при старении отмечаются сравнительно небольшие изменения, в частности атрофические процессы. Этого нельзя сказать о желудке и поджелудочной железе, т.к. там при старении развиваются существенные изменения. В результате атрофических процессов слизистая оболочка желудка истончается, а ее клетки, в т.ч. железистые, становятся менее дифференцированными и более упрощенными, что приводит к снижению и ограничению секреторной и моторной функций желудка [1, с.69].

Для обеспечения наиболее незащищенной группы населения - людей пожилого возраста, в том числе находящихся в государственных домах престарелых, которая составляет около 15% от общей численности населения, продуктами геродиетического питания необходима разработка рецептур и технологий специализированных продуктов. Перспективным является создание и производство комбинированных мясопродуктов специального назначения из говядины и субпродуктов, (легкое, сердце, рубец, сычуг) с добавлением биологически активного комплекса.

Известно, что субпродукты являются источниками полиненасыщенных жирных кислот (линолевой, линоленовой, арахидоновой), различных биологически активных веществ (ферментов и витаминов), а также соединительнотканых белков (коллагена и эластина). Обогащение мясных продуктов балластными веществами за счет соединительнотканного сырья имеет некоторые особенности. Лимитированный по ряду незаменимых аминокислот коллаген, неполноценный белок, не может быть адекватной заменой мышечной ткани. Известно, что биологическая ценность продукта зависит, прежде всего, от сбалансированности аминокислотного состава самого продукта. Используя разработанные методы проектиро-

вания пищевых продуктов, можно подобрать такие варианты добавок коллагенсодержащего сырья, которые по сбалансированности незаменимых аминокислот будут в наибольшей степени соответствовать медико-биологическим требованиям, предъявляемым к геродиетическим продуктам [2, с.48].

Учитывая вышеизложенный материал, разработана технология геродиетического продукта - вареной колбасы с коллагенсодержащим сырьем (схема). В качестве ингредиентов предлагаются: говядина I-ой и II-ой категорий, субпродукты (легкое, сердце, рубец, сычуг), биологически активный комплекс, соль, вода, специи. В лабораторных условиях была выработана опытная партия вареных колбас. В качестве контроля служила "Любительская колбаса". Для удаления естественной горечи коллагенсодержащего сырья была использована молочная сыворотка которая приводит к накоплению диацетила карбонильных соединений и молочной кислоты, нейтрализующих желчные кислоты и способствующих сдвигу рН в кислую сторону, благодаря наличию ферментативно-активных веществ. Далее субпродукты измельчали в шпроте. Мясо и субпродукты измельчали на волчке с диаметром отверстий решетки 2-3 мм. Сырье подвергали посолу и созреванию, перемешиванию в течение 8-15 минут и тонко измельчали в куттере-мешалке. Шприцевали в оболочку фарш. Батоны подвергали осадке и варили на пару до достижения температуры в толще продукта 70-80°C. Затем готовые батоны охлаждали.

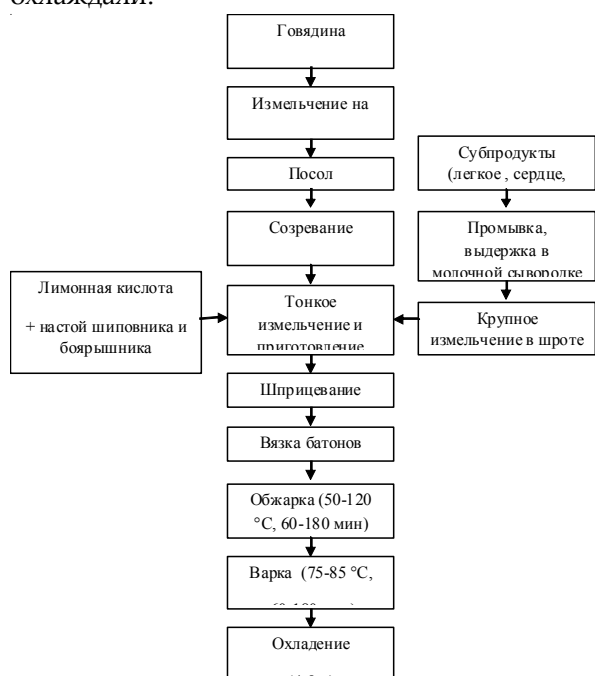


Схема 1. Технологическая схема производства геродиетических вареных колбас.

Использование говядины и субпродуктов обусловлено тем, что их аминокислотный состав наиболее сбалансирован по отношению к эталонному белку и соответствует требова-

ниям, предъявляемым к питанию людей пожилого и преклонного возраста. В белках говядины довольно высокое содержание смеси метионина и цистина (3,79 г/100 г белка) и мало триптофана (1,13 г/100 г белка). В говядине соотношение белок-жир составляет 1:0,8; что соответствует формуле питания в пожилом возрасте. Данное сырье животного происхождения содержит большое количество витамина Е, витаминов группы В (содержание витамина В6 в говядине - 0,38; ниацина - 4,7),

В настоящее время имеются сведения о том, что трудноперевариваемые соединительнотканые белки выполняют физиологически сходную с пищевыми волокнами роль в процессах утилизации пищи [3, с.128]. На это указывают многочисленные сведения о благоприятном влиянии богатой соединительной тканью пищи на сокоотделение и двигательную функцию желудка и кишечника, а также общее состояние организма. В результате появилась медицинские рекомендации по использованию обогащенной коллагеном диеты в геродиетическом питании.

Сходство пищевых волокон и соединительнотканых белков в процессах утилизации пищи, помимо экспериментальных наблюдений, получило и теоретическое подтверждение. В технологии геродиетического продукта использован биологически-активный комплекс. Компонентом, богатым витаминным комплексом, минеральными веществами, незаменимыми аминокислотами и жирными полиненасыщенными кислотами, следует считать облепиховое масло. Облепиха является ценным лекарственным растением, местным и доступным сырьем. Облепиха богата фолиевой кислотой и витаминами: b-каротином, Е, С. Клетчатки в ней содержится не так много, как в других плодах. Хорошими источниками аскорбиновой кислоты и витаминов: b-каротина, В1, В2, РР являются шиповник и боярышник пятикосточковый. Компонентом, способствующим усвоению кальция в организме и защищающим аскорбиновую кислоту от разрушающего действия, является лимонная кислота. В этом плане целесообразно их совместное применение. Поскольку вышеуказанное растительное сырье (плоды шиповника и боярышника) в свежем виде содержит балластные вещества, предлагается использование плодов в технологии геродиетического продукта в виде настоя. Для приготовления настоя свежие и высушенные плоды боярышника и шиповника заливали кипятком и настаивали в течение 24-48 часов в плотно закупоренном сосуде. Химический состав биологически активного комплекса представлен в таблице 1.

Известно, что в плодах и ягодах содержатся разнообразные полифенолы в виде антоцианов и катехинов, лейкоантоцианов и флавоноидов.

При отстойке сока, отжатого из плодов ряда культур, образуются осадки обычно коричневого цвета (так называемые флабафелы). Они представляют собой продукт окисленной конденсации катехинов под действием фермента полифенолоксидазы. У культур, богатых флавоноидами (боярышник, облепиха), осадки (флавофены) окрашены в желтовато-коричневый цвет.

Рядом авторов (М.Е. Квитницким, А.И. Здобновым и др.) установлено, что осадком из конденсатов плодов и ягод поглощается от 15% (облепиха) до 36% (яблоки) и даже 52% (арония) стронция, имеющегося в растворе. Одновременно под действием дубильных веществ в осадок выпадают белки в соке, которые также участвуют в адсорбции ионов металла. Сходное осаждение стронция может происходить при созревании вина или выпадении коричневого осадка (смесь флабафенов и цианофенов) при стоянии сока черноплодной рябины и т.д. Антоцианы могут давать комплексные соединения с рядом металлов (алюминий, свинец). Для полифенолов плодов и ягод важна другая сторона лечебного действия, связанная с их способностью нормализовать состояние стенок, снижение кровяного давления, производимое многими полифенолами. Данное действие особенно хорошо изучено для катехинов. Поскольку дубильные вещества яблок образованы катехинами (отчасти и лейкоантоцианами), они также обладают капилляроукрепляющим действием, хотя и более слабым, чем у неконденсированных катехинов. Поэтому представляют интерес как собственно дубильные вещества плодов (осаждающие белки), так и их мономерные формы.

Витаминные комплексы Р и С из плодов шиповника можно рассматривать как антигеморрагическое средство при профилактике кровоточивости. Механизм его действия до настоящего времени не ясен, однако в литературе имеются многочисленные указания на участие Р-витаминных веществ (биофлавоноидов) в окислительно-восстановительных процессах живой клетки и на их синергизм с аскорбиновой кислотой.

Полифенольные вещества шиповника, обладающие Р-витаминной активностью, задерживают окисление растворов аскорбиновой кислоты, снижают ее окислительно-восстановительный потенциал, а также задерживают разрушение дегидроаскорбиновой кислоты. Это явление объясняется образованием окислительно-восстановительной системы флавоон-аскорбиновой кислоты, создающей условия для взаимостабилизации обоих витаминов, поэтому возможна функциональная связь витаминов Р и С. Таким образом оба витамина при совместном введении их в организм взаимно усиливают свою биологическую активность. Основная функция флавоноидов, как капилляроукрепляющих веществ,

усиливается аскорбиновой кислотой.

**Таблица 1 - Химический состав биологически активного комплекса**

| Наименование  | Показатели, мг% |
|---|-----------------|
| <b>Витамины:</b>  |                 |
| Смесь р-каротина и каротиноидов Е                       | 180,00          |
| Е   | 160,00          |
| В <sub>1</sub>  | 0,89            |
| В <sub>2</sub>  | 2,10            |
| РР  | 2,50            |
| С   | 1400,00         |
| Токоферол   | 110,00          |
| <b>Фосфолипиды:</b>                                     |                 |
| в-ситостерин  | 1,00            |
| Сигмостерин   | 2,00            |
| Органические кислоты                                    | 8,70            |
| <b>Минеральные вещества:</b>                            |                 |
| Fe  | 25,00           |
| P   | 17,00           |
| Ca  | 60,00           |
| Mg  | 25,00           |
| <b>Жирные кислоты:</b>                                  |                 |
| Полиненасыщенные жирные кислоты (в том числе линолевая) | 59,80           |
| Мононенасыщенные жирные кислоты                         | 23,80           |
| Насыщенные жирные кислоты                               | 11,30           |
| Холин   | 110,00          |

Положительное влияние витаминного препарата из плодов шиповника при геродиетическом питании связано с явлением синергизма Р-витаминных веществ (флавоноидов) и аскорбиновой кислоты. Анализ проведенных исследований позволяет сделать заключение о том, что с медико-биологических позиций необходимо организовать производство геродиетических продуктов питания с повышенным содержанием балластных веществ. При производстве вареных колбас для людей пожилого возраста предусмотрена замена мясного сырья на коллагеносодержащее сырье - субпродукты I категории. В результате такого технологического приема аминокислотный состав продукта наиболее приближен к требованиям геродиететики, так как снижается его калорийность. Поэтому важно продолжить исследования с целью разработки технологий геродиетических продуктов, учитывая как нарушение окислительных процессов и взаимодействия между клетками, так и механизмы старения и отмирания клеток.

#### Список литературы:

1. Касьянов А., Запорожский А.А., Юдина С.Б. Технология продуктов питания для людей пожилого и преклонного возраста/Ростов-на-Дону, 2001. 256 с.
2. Особенности производства геродиетических мясных продуктов/ С.Б. Юдина//Мясная индустрия. 1999. № 3. С. 47-49.
3. Юдина С.Б. Технология продуктов функционального питания. М.: ДеЛи принт, 2008. 282 с.

## ЧЕЛОВЕЧЕСКАЯ ДОМИНАНТА В МОДЕРНИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.

Современное развитие экономики показывает, что при разработке стратегии развития национальной экономики многие положения традиционной политической экономии сохраняют свою актуальность. Прежде всего, государство должно исходить из основополагающей роли производства, реального сектора экономики в обеспечении уровня и качества жизни человека труда, то есть развитие воспроизводства в интересах человека.

В экономической теории существуют различные точки зрения по поводу соотношения интересов индивида, общества и государства. "Неоклассическая" теория рассматривает общественный интерес как совокупность индивидуальных интересов. Поэтому, в идеале, государство должно стремиться регулировать экономику так, чтобы рост благосостояния одних индивидов не приводил к снижению благосостояния других.

Проблему социального взаимодействия важно рассматривать с точки зрения взаимоотношений личности и общества с государством. Так как государство и общество относительно самостоятельны, то отношения между ними могут складываться по-разному. Нормой же следует считать сотрудничество органов государства и общественных структур, действующих в соответствии с законами государства, но дополняющих их в развитии практики. Так развиваются партнерские отношения между государством и обществом.

Социальный строй в стране формируется не только под влиянием воплощаемой в государстве иерархичности построения общества, но и в зависимости от структурных связей. Это создаёт возможность обеспечения социальной справедливости, гармоничного развития взаимоотношений человека, общества и государства, формирования институциональных основ развития человека. При этом важно, чтобы государственная модель была ориентирована на создание стимулов для подъема производства, усиления инновационных начал общественной жизни ради ускорения прогресса.

И все же важнейшей основой экономики являются человеческая доминанта, социальная справедливость. В условиях финансово-экономического кризиса обостряются проблемы занятости, инфляции, снижаются реальная заработная плата, уровень и качество жизни, изменяется баланс между экономическими и внеэкономическими методами, возрастает роль правоохранительных органов

в осуществлении контроля за взаимоотношениями работодателей и работников, соблюдением трудового кодекса.

В этих условиях особенно остро выделяются недостатки рынка в развитии человека. Это проявилось в несостоятельности основного положения либеральных концепций рыночной экономики, в соответствии с которым институты частной собственности и рынка автоматически создают условия для повышения уровня и качества жизни человека.

Опыт свидетельствует: рыночное саморегулирование не создает устойчивых основ для решения коренных проблем развития человека [1]. В ряде публикаций финансовые отношения считались основой рыночной экономики. Но финансово-экономический кризис показал несостоятельность приоритета финансовых отношений в системе экономических отношений. Финансовые институты (банки, страховые компании и т. п.) были наиболее прибыльными структурами. Источником их прибыли явился фиктивный капитал, различные финансовые пирамиды. Основными индикаторами в экономической политике явились показатели эффективности финансовой деятельности. В результате в регулировании совокупного спроса и предложения большую роль стал играть спекулятивный капитал ("мыльные пузыри").

Эффективность государственной экономической политики предполагает разработку антикризисной модели, в которой должны быть тесно увязаны институты государства и экономики, пути оздоровления финансового и реального секторов экономики, повышение конкурентоспособности продукции, взаимодействие материальных и нематериальных факторов воспроизводства человека как субъекта экономики и общества.

В последние годы рентабельность активов в отраслях, обеспечивающих развитие человеческого потенциала, постепенно возрастает. В то же время эта рентабельность ниже, чем в среднем по экономике, и значительно ниже, чем в добыче полезных ископаемых, производстве кокса и нефтепродуктов, металлургическом производстве, торговле и финансовой деятельности. Отрасли социальной сферы по сравнению с ними еще находятся в депрессивном состоянии.

В социально ориентированной экономике главным критерием ее функционирования является приумножение социального потенциала государства на основе модернизации

всех сфер жизнедеятельности общества, создания предпосылок для обеспечения его устойчивого развития. Выбор модернизационной политики для Казахстана, предполагает ее выход на стандарты благосостояния развитых стран, для которых характерно высокое качество и комфортные условия жизни подавляющего большинства населения. Это позволит повысить социальную устойчивость и справедливость в обществе.

Следовательно, модернизацию экономики необходимо рассматривать с одной стороны как средство, способствующее повышению конкурентоспособности, созданию условий для обеспечения высокого уровня производительности труда и достойного уровня материального благосостояния всех социальных слоев общества, а с другой - как процесс социализации, интеллектуализации, самоподдерживающегося и постоянно ускоряющегося развития всех сфер жизнедеятельности общества, ориентированный на нематериальные и духовные ценности, основанный на знаниях, нововведениях, информационных технологиях, самоорганизации, диверсификации, кооперации, интеграции трудовой и коммуникационной деятельности.

Результат осуществления модернизированной социально-экономической политики должен выражаться в новом качестве и в более высоком уровне социального потенциала общества, содержание которого, как показывает анализ проведенных отечественными и зарубежными учеными исследований, необходимо увязывать с максимальной способностью рационального использования уже имеющихся и привлекаемых социальных ресурсов общества. С учетом этого величина социального потенциала должна характеризоваться не только показателями численности населения и занятых, но также и параметрами производительности труда, уровня доходов, объемов производства.

Ключевой составляющей социального потенциала являются человеческие ресурсы и их демографическая характеристика. Он определяется общей численностью населения, его возрастно-половой структурой, контингентом женщин в фертильном возрасте, показателями рождаемости и смертности, естественного прироста, заболеваемости, продолжительности жизни и некоторыми другими. Некоторые ученые увязывают социальный потенциал с понятием "доверие", которое, по их представлению, характеризует состояние институциональной среды общества и экономики [2]. По экспертным оценкам, уровень доверия оказывает на организацию производства даже большее влияние, чем на динамику ВВП. Именно высокий уровень доверия делает возможным достижение поставленных целей

модернизации в области повышения благосостояния и социально-экономического развития.

Исследуя эту проблему, ученые приходят к выводу о том, что "доверие общества своему правительству... может вызвать и рост инвестиций, и активизацию экономической деятельности в стране... Страны, обладающие высоким уровнем доверия, имеют и более высокие темпы роста". Уровнем доверия определяются потенциальные возможности увеличения приростных показателей экономического роста и социального развития общества: ВВП, производительности труда, доходов и оплаты за труд, структуры их распределения по социальным группам населения. Интегрирующим звеном этих показателей является численность населения и трудовых ресурсов, характеризующая величину социально-демографического фактора, от которого зависят темпы экономического роста (объемы производства ВВП). Уровень производительности труда, среднедушевые доходы населения и оплата труда определяют качественные составляющие социально-экономического развития, а распределение доходов по социальным группам является его социальной характеристикой.

Для измерения и оценки социального потенциала помимо перечисленных показателей необходимо также использовать индикаторы уровня и качества жизни, от которых зависит социальное самочувствие человека. Это - показатели уровня доходов и социально-экономической защищенности населения: обеспеченность жильем, доступность получения образования, услуг органов здравоохранения, наличие информационных систем связи.

Проблема переориентации страны на модернизационную стратегию инновационного развития носит стратегический характер. Под влиянием конъюнктуры мировых цен на энергоносители экономика страны находится длительное время на инерционном пути развития. Поэтому одной из основных задач при формировании стратегии перехода на инновационный путь развития является оценка степени подготовленности страны к модернизации.

Вовлечение экономических ресурсов в реальный производственный процесс превращает их в факторы обеспечения расширенного воспроизводства. Все больше возрастают роль и значение интеллектуального, предпринимательского и информационного ресурсов. При этом целесообразно акцентировать их структурную и содержательную стороны.

Следует подчеркнуть, что интеллектуальные ресурсы относятся к важнейшим производственным и стимулирующим ресурсам национальной экономики и представляют

совокупность национального интеллекта, квалификации и интеллектуальной собственности. Методы и организация управления интеллектуальными ресурсами предполагают необходимость системного подхода к процессу формирования и использования интеллектуально-кадрового потенциала и результатов интеллектуальной собственности. Требуется обоснованная диагностика о состоянии и использовании интеллектуального труда и интеллектуальной собственности как в национальной экономике, так и на предприятиях технологического комплекса [3].

Данные экспериментальных расчетов потенциальных и реальных объемов накопленного человеческого капитала, проведенных на рубеже 2000-х годов, показали, что среди стран СНГ самые высокие показатели накопления человеческого капитала на душу населения приходятся на Россию, Беларусь и Казахстан. При этом почти 80% всего человеческого капитала, накопленного странами СНГ, пришлось на Россию, Украину и Беларусь.

На сегодняшний день ситуация меняется в лучшую сторону. В России улучшение ситуации в сфере образования обрело статус национального проекта. В Казахстане также происходят существенные изменения - предусматривается увеличить в 20 раз расходы на образование, ожидается, что объем ежегодных средств на науку к 2012 году составит 350 миллиардов тенге, или более 5% от всего объема ВВП. Успешно действует Президентская программа "Болашак", в целом закончился этап "утечки" талантливых и квалифицированных кадров.

Интеллектуально-кадровый потенциал, его формирование и использование является общей экономической политикой государства, системой образования населения, профессиональной подготовкой кадров, состоянием науки в стране.

Исследователи отмечают потенциальные возможности перехода к инновационному развитию на базе расширения мощности подразделений, занимающихся исследованиями и разработками на предприятиях. Инновационная ориентация субъектов экономики позволит сократить структурно-технологические диспропорции, увеличив долю отечественной продукции в структуре внутреннего потребления, включая замещение импорта.

Важно содействовать изменению отношений между сферами научной и производственной деятельности. Крупные производственные объединения независимо от форм собственности и отраслевой принадлежности должны поддерживать прикладные научные исследования и разработки, заключая для этого долгосрочные контракты с университетами и вузами. Необходимым условием создания

крупных организационных структур в промышленности послужит прирост в их составе научных подразделений, умножение патентов на изобретения, а также полезных моделей, изготовления прогрессивных промышленных образцов. Интеграция объединений и акционерных обществ в технологических цепочках послужит почвой перераспределения и концентрации значительных ресурсов для создания новых образцов техники и предметов потребления.

Усиление привлекательности научно-исследовательского труда для молодых специалистов, получивших высшее образование, во многом зависит от изменения отношения к сфере научных исследований и разработок в современном обществе. В числе необходимых мер по степени их приоритетности сейчас выделяются: увеличение расходов государства на развитие науки; высокая заработная плата по стандартам развитых стран; создание современной материально-технической и информационной базы.

Как показывает опыт развитых стран, уровень патентной активности производства новой, инновационной продукции обусловлен привлечением молодых исследователей в высшей школе к научным исследованиям и разработкам. Важно создавать необходимые условия для результативной научной деятельности в высших учебных заведениях и обеспечить создание в них конкурентоспособных научных групп.

Дальнейшее социально-экономическое развитие страны зависит от повышения уровня и качества жизни человека, социальной справедливости, доступности для всех социальных и территориальных групп населения двух базовых вещей - минимального потребительского набора и механизмов реализации основных гражданских прав и свобод. Например, в США инвестиции в человека в 3 раза превышают производственные инвестиции.

Таким образом, государство должно рационально ориентировать развитие инновационной экономики, рост индекса человеческого потенциала, повышение уровня и качества жизни человека, управление интеллектуально-кадровым потенциалом.

#### Список литературы:

1. Никифоров Л.В., Погосов И.А., Соболева И.В. Социальные аспекты воспроизводства в современной России. - М.: ИЭ РАН. 2008. С. 9.
2. Fukuyama F. Trust. The Social Virtues and the Creation of Prosperity. New York: The Free Press. 1996. P. 339.
3. Ковтун С. Формирование и использование интеллектуальных ресурсов. - Экономист.- 2009.- №10.- С.21.

## АНАЛИЗ МЕХАНИЗМОВ РЕШЕНИЯ АГЕНТСКОЙ ПРОБЛЕМЫ

В условиях современного мира для любой организации все большее значение приобретает развитие человеческого капитала. Основными вопросами теории человеческого капитала являются вопросы, касающиеся привлечения, удержания, развития и вознаграждения людей для создания и сохранения квалифицированных преданных и высоко мотивированных человеческих ресурсов. Причем это относится не только к рабочим, но и к менеджерам разного уровня. В связи с этим, развитие человеческого капитала невозможно без решения агентской проблемы.

Агентская проблема в корпоративном управлении представляет собой противоречие интересов менеджеров и собственников инвестиций, которое возникает в результате отсутствия стремления менеджеров к максимизации доходов на вложенные собственниками средства. Ее возникновение связано с отделением управления от собственности и необходимостью делегирования управленческих функций профессиональным менеджерам, информационной асимметрией и неполнотой контрактов.

Выделим основные аспекты агентской проблемы:

- многие из акционеров считают, что менеджеры не так эффективно управляют компанией, как могли бы, что в свою очередь отражается на получаемой инвесторами прибыли;

- так как размер заработной платы менеджеров часто привязывают к результатам, которые были достигнуты за отчетный период, то менеджеры стремятся за короткий срок увеличить стоимость компании, не заботясь о долгосрочных перспективах. Кроме того, менеджеры будут стремиться избегать рискованных инвестиционных проектов, которые могли бы принести большие прибыли;

- у многих менеджеров наблюдаются склонности к диверсификации бизнеса, что позволяет им увеличивать собственное влияние и снижать риски для бизнеса;

- желание менеджеров минимизировать выплаты свободных потоков денежных средств является проблемой для акционеров, и это связано с тем, что такие выплаты уменьшают резерв денежных средств доступных менеджерам, с помощью которых они могли бы увеличить размер компании. Кроме того, после таких выплат увеличивается вероятность обращения к кредиторам за заемными сред-

ствами, что также не привлекательно для управленцев (лучше иметь собственные источники финансирования, чем заемные). К тому же получив один раз большие дивиденды, акционеры будут ожидать их и в будущем. Не оправдав их ожидание, менеджеры могут показать себя как неэффективные управленцы, не смотря на все предыдущие заслуги, что отражается на их заработной плате или вообще может привести к увольнению;

- страх увольнения заставляет менеджеров инвестировать ресурсы компании в такие активы, стоимость которых будет выше при данном менеджере, чем при новом. Такие действия снижают вероятность его увольнения, но уменьшает благосостояние акционеров компании.

Таким образом, агентская проблема возникает в результате того, что менеджеры не всегда действуют в наилучших интересах своих акционеров, они стремятся к увеличению собственного благосостояния за счет инвесторов.

Агентская проблема очень сильно влияет на деятельность компании, поэтому необходимо разрабатывать эффективные механизмы по их решению. Рассмотрим наиболее распространенные из них.

Акционирование менеджеров является одним из распространенных способов решения агентской проблемы. Имея пакет акций, менеджер начинает рассматривать и оценивать свои действия не с точки зрения наемного работника, а с точки зрения собственника предприятия. Однако с одной стороны, менеджер начинать принимать решения по управлению компанией, учитывая, что они могут сказаться на его благосостоянии, но с другой стороны, становясь акционером, менеджер становится защищенным от воздействия механизмов корпоративного управления.

Другим достаточно мощным инструментом корпоративного управления, позволяющим преодолеть разрыв интересов между управленцами и собственниками и заставить первых действовать на благо последних, может быть эффективная мотивационно-компенсационная система. Вознаграждение, выплачиваемое членам исполнительных органов, является важным фактором с точки зрения привлечения талантливых менеджеров. Тем не менее, чрезмерный размер такого вознаграждения нередко воспринимается как необоснованная привилегия, обусловленная наличием

ем власти. В этой связи чрезвычайно важно, чтобы вознаграждение оставалось в разумных рамках и, в идеальных случаях, было сопоставимо с вознаграждением, выплачиваемым в компаниях данной отрасли.

Вознаграждение обычно состоит из фиксированной и переменной части.

Фиксированная часть представляет собой базовую заработную плату. Важными факторами, влияющими на размер заработной платы должностного лица, являются его профессиональная квалификация, опыт работы, практика выплаты вознаграждений, существующая в группе аналогичных компаний. Обычно заработная плата менеджера устанавливается на среднем уровне текущих базовых заработных плат по отрасли. Использование в качестве вознаграждения только базовую заработную плату в настоящий момент не применяется, так как в этом случае отсутствует мотивация для эффективной работы. Зачем утруждаться, если и так получишь свою положенную заработную плату?

Наиболее важным фактором для определения переменной части вознаграждения, выплачиваемого должностному лицу, является его вклад в обеспечение краткосрочных и долгосрочных финансовых результатов деятельности компании. Переменная часть обычно представляет собой бонусы и рассчитывается исходя из основных результатов работы. Некоторыми общими финансовыми критериями, обуславливающими выплату переменной части вознаграждения, являются: прибыль на акцию, операционная прибыль, доходность активов, доходность инвестиций или капитала, доходность чистых активов, экономия затрат, добавленная экономическая стоимость, достижение конкретных показателей. Для оценки работы членов исполнительных органов могут быть использованы и другие финансовые показатели, а также нефинансовые показатели, связанные с клиентами, производственными процессами и их эффективностью, повышением качества работы и квалификации. Но выплата бонусов связана с рядом затруднений, прежде всего, со сложностью выбора оптимальных показателей для оценки результатов работы менеджмента и с вероятностью получения недостоверной информации [1, с.116].

Кроме того, многие компании предусматривают для членов своих исполнительных органов систему долгосрочных стимулов, которая включает предоставление им опционов акций. Данная форма вознаграждения является очень популярной, поскольку доходы менеджеров могут в этом случае быть очень большими. Опционы увязывают интересы управленцев и акционеров.

Опционы в свою очередь являются слож-

ными производными инструментами, которые иногда сопряжены с высоким уровнем риска. Также выплата вознаграждения в виде долевых инструментов сопряжена со значительными скрытыми издержками для акционеров: применяемые методы бухгалтерского учета не всегда позволяют понять реальные затраты на реализацию планов выплаты вознаграждения в форме опционов.

Хотя рассмотренные выше планы выплаты вознаграждения могут использоваться для привлечения способных руководителей и стимулировать достижение ими более высоких результатов, вопросы, связанные с выплатой вознаграждения членами исполнительных органов, являются, с одной стороны, очень сложными, а с другой, находятся в центре внимания и критики со стороны акционеров и общественности. Компании, которые вводят у себя такие планы выплат вознаграждений, должны делать это с большой осторожностью и обеспечивать максимальную прозрачность.

Сильный и независимый совет директоров также является мощным механизмом решения агентской проблемы. Совет директоров должен противодействовать недобросовестному поведению менеджеров. В функции совета директоров входит принятие важнейших управленческих решений и контроль над выполнением этих решений. Кроме того, он имеет право нанимать и увольнять менеджмент компании, устанавливать компенсационные схемы для этого менеджмента.

Однако на практике могут сложиться ситуации, когда совет директоров оказывается подконтролен менеджменту компании. Это происходит при доминировании в его составе директоров инсайдеров. В этом случае совет директоров не выполняет свои функции по защите интересов инвесторов. Поэтому наибольшую важность приобретают вопросы, касающиеся определения независимости, профессиональных качеств, ответственности членов совета директоров, порядка их избрания, оптимального состава и его функционирования и др.

В Казахстане можно выделить следующие тенденции, касающиеся совета директоров, которые не способствуют решению агентской проблемы:

- состав совета обычно отражает структуру собственности, за исключением государства, которое все еще имеет чрезмерное представительство;

- совет едва ли выполняет функцию независимого контроля над управляющими. Нет никаких установленных законом требований (или они прописаны достаточно расплывчато) в том, что касается внешних директоров. Очень часто формально внешние директора существуют, однако реально они представля-



ют лица, связанные с компанией или контролирующими собственниками;

- некоторые внешние директора назначаются исключительно из политическо-соображений, и регулярно меняются после парламентских выборов;

- наблюдается растущее разделение функций между председателем совета директоров и исполнительным директором как такового, хотя это разделение, по своей природе, все еще является формальным;

- в большинстве советов нет специализированных комитетов. Более того, советы редко обращаются за помощью к независимым экспертам, которые могли бы оказать помощь при выработке стратегии компании или эффективного контроля над менеджментом.

Во многих казахстанских акционерных обществах совет директоров носит характер формально созданного органа управления обществом, потому как по закону, так и по уставу он должен быть создан [2].

Значимым механизмом дисциплинирования менеджеров выступает рынок корпоративного контроля. Смысл этого механизма заключается в том, что акционеры, разочарованные в результатах деятельности своей компании, могут свободно продать свои акции. Если такие продажи приобретают массовый характер, падение курсовой стоимости акций позволит другим компаниям скупить их, и получив, таким образом, большинство голосов на собрании акционеров, заменить прежних управляющих на новых, которые смогут полностью реализовать потенциал компании. При этом, однако, компания-покупатель должна быть уверена в том, что падение стоимости акций вызвано неудовлетворительным управлением компанией и не отражает их реальной стоимости. Угроза поглощения не только заставляет менеджмент компании действовать в интересах своих акционеров, но и добиваться максимально высокой курсовой стоимости акций даже при отсутствии эффективного контроля со стороны акционеров. Недостатком этого механизма является то, что процесс поглощения может оказаться дорогостоящим, дестабилизировать на определенный срок деятельность, как компании покупателя, так и приобретаемой компании. Кроме того, такая перспектива может поощрять менеджеров к работе только в рамках краткосрочных программ, из-за опасения, что долгосрочные инвестиционные проекты негативно скажутся на уровне курсовой стоимости акций их компаний.

Следует отметить, что например, в США, где рынок корпоративного контроля, традиционно считался одним из сильных механизмов решения агентских проблем, менеджерам удалось пролоббировать законодательные

возможности использования различных приемов борьбы против враждебных поглощений, и эффективность данного механизма была поставлена под сомнение [3].

Конфликты между менеджерами и акционерами могут быть разрешены при помощи увеличения долговой нагрузки на компанию, которая влечет за собой следующие последствия: увеличивается вероятность банкротства, что дисциплинирует менеджеров в принятии решений; сокращаются объемы свободных потоков денежных средств, вкладываемых в неэффективные инвестиционные проекты; появляется мониторинг со стороны кредиторов.

Банкротство как способ контроля над деятельностью корпорации, как правило, используется кредиторами в том случае, если компания оказывается не в состоянии осуществлять платежи по своим долгам и кредиторы не одобряют план по выходу из кризисного состояния, предлагаемый менеджментом компании. В рамках этого механизма решения ориентируются, прежде всего, на интересы кредиторов, а требования акционеров в отношении активов компании будут удовлетворены в последнюю очередь. Управленческий персонал и совет директоров теряют право контроля над компанией, которое переходит к назначаемому судом ликвидатору или конкурсному управляющему. Из существующих механизмов корпоративного управления банкротство является формой, как правило, применяемой в экстремальных случаях.

Еще одним немаловажным механизмом решения агентской проблемы выступает конкуренция на рынке управленческих услуг, которая способствует тому, что только эффективно управляющие компаниями менеджеры, могут рассчитывать на высокую заработную плату и на дополнительное вознаграждение. В такой ситуации управленцы будут заинтересованы в максимизации благосостояния своих акционеров. Но на наш взгляд, конкуренция среди действительного высококвалифицированных управленцев в нашей стране не достаточно высока, поэтому данный способ решения проблем между менеджерами и акционерами пока не столь эффективен.

Наличие среди акционеров компании владельцев крупных пакетов акций может положительно отразиться на разрешении агентской проблемы. Такие акционеры обладают большими мотивацией и возможностями по осуществлению эффективного контроля за деятельностью менеджеров, чем мелкие акционеры.

Правовая система также выступает важным механизмом корпоративного управления с точки зрения способности защищать

права инвесторов и компенсировать недостатки и неэффективность внутренних механизмов корпоративного управления. Но, следует заметить, что для защиты прав акционеров в нашей стране необходимо совершенствовать законодательство в области корпоративного управления, обеспечивать защиту прав инвесторов, повышать независимости и эффективность судебной системы, снижать коррупцию.

Список литературы:

1. Пособие по корпоративному управлению: В 6т. - М.: "Альпина Бизнес Букс", 2004.

2. Шалгимбаева Г. Работа совета директоров. Независимые директора. Интернет-ресурс: <http://www.kazid.kz/books/1/Page130.htm>

3. Старюк П. Корпоративное управление и стоимость компании: ситуация в России. Интернет-ресурс: журнал "Управление компанией", 2004. № 1, <http://hse.ru/news/1163619/1108613.html>

4. Антропов М.С. Материалы лекций по дисциплине "Корпоративное управление"

5. Закон Республики Казахстан "Об акционерных обществах" от 13 мая 2003г.

**Г.Т.КОКЕНОВА, ст. преподаватель**

**Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ В "ОБЩЕСТВЕ ЗНАНИЙ"**

Понятие человеческого потенциала более раннее, чем "человеческий капитал" и более широкое. Оно включает и способности человека, используемые помимо основного места работы (для себя, для общества, для карьерного роста). Например:

- обладают навыками адаптации, психологически готовы к переменам, в том числе готовы рискнуть;

- владеют современными средствами коммуникации и активно используют их как в личной, так и в профессиональной деятельности;

- обладают навыками поиска информации и саморазвития;

- готовы к развитию профессиональных навыков, к смене профессии и вида деятельности;

- рассматривают собственное здоровье как объект инвестиций (денег, времени);

- коммуникабельны и открыты для внешних контактов;

Указанные выше свойства современного работника характеризуют именно потенциал. При сопоставлении понятий потенциала и капитала выделяют два момента[1,с.32].

Во первых, указывают, что имеются в виду те свойства потенциала, которые могут быть использованы в процессе труда. Например, сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост зарплат (доходов) данного человека.

Во-вторых, человеческий капитал как и

всякий другой капитал должен иметь способность воспроизводиться, то есть, понесенные на его создание расходы должны принести еще большие доходы.

Таким образом, проблема человеческого потенциала в инновационной экономике возникает как цепочка задач: увеличение человеческого потенциала в двух аспектах, каждой личности и населения в целом; создание условий для превращения потенциала в человеческий капитал.

В большей части источников по проблеме человеческого капитала авторы не делают разницы между понятиями потенциала и капитала, рассматривая и то и другое как комплекс способностей, повышающих ценность работника.

Человеческий капитал - это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни [2,с.17].

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность. В том числе - в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты. Формируется ЧК и за счет притока из других стран. Или убывает за счет его оттока, что и наблюдается пока в России.

В действительности же именно инвестиции в образование и в науку обеспечили в прошлом опережающее развитие Западной цивилизации - Европы и Северной Америки в сравнение с Китаем, Индией и другими странами. Исследования развития цивилизаций и стран в прошлых веках показывают, что человеческий капитал и тогда был одним из основ-

ных факторов развития, предопределивших успехи одних стран и неудачи других.

Западная цивилизация на определенном историческом этапе выиграла глобальное историческое соревнование с более древними цивилизациями именно за счет более быстрого роста человеческого капитала, включая образование, в средние века. В конце XVIII века Западная Европа перегнала в полтора раза Китай (и Индию) по душевому ВВП и вдвое по показателю грамотности населения. Последнее обстоятельство, помноженное на экономическую свободу, а затем и демократию, стали главным фактором экономических успехов европейцев, а также США и других англосаксонских стран [3, с.47].

Показательно влияние человеческого капитала на рост экономики и на примере Японии. В стране Восходящего Солнца, придерживающейся веками изоляционистской политики, всегда был высок уровень человеческого капитала, включая образование и продолжительность жизни. В 1913 году среднее число лет обучения взрослого населения в Японии составляло 5.4 года, в Италии - 4.8, в США - 8.3 года, а средняя продолжительность жизни - 51 год (примерно, как и в Европе и США). В России эти показатели были равны: 1-1.2 года и 33-35 лет. Поэтому Япония по уровню стартового человеческого капитала оказалась готовой в XX-м столетии совершить технологический рывок и войти в число передовых стран мира [4, с.23].

В состав ЧК входят инвестиции и отдача от них в инструментарий интеллектуального и управленческого труда, а также инвестиции в среду функционирования ЧК, обеспечивающие его эффективность.

Опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных компаний показывает, что инвестиции в персонал дают быструю и высокую отдачу. Сегодня \$1, вложенный в развитие человеческих ресурсов, приносит от 3 до 8\$ дохода. Исследования Американского общества содействия обучению и развитию показывают, что в 2000-ые годы рост экономики за счет повышения обученности работников составил 2,1%, за счет роста населения - 0,4%, за счет увеличения капитала - 0,5%. Всего в США повышение качества рабочей силы определило 14% прироста реального национального дохода. Другие исследования, проведенные в 3200 американских компаниях Р.Земски и С.Шамаколе (Университет штата Пенсильвания), показали, что 10%-ое увеличение расходов на обучение персонала дает прирост производительности труда на 8,5%, в то время как такое же увеличение капиталовложений дает прирост производительности только на 3,8% [5, с.38].

Учитывая актуальность данной проблемы,

я попыталась рассмотреть сущность профессионального обучения и его эффективности, проанализировать основные факторы и методы оценки эффективности профессионального обучения, а также опыт зарубежных и российских компаний в этой области.

Чтобы понять, в чем заключается процесс профессионального обучения,

представляется целесообразным сначала рассмотреть общую структуру знаний, которыми может обладать сотрудник организации. Она представляет собой совокупность трех видов знаний:

1) "X-знания" - специальные знания по профилю занимаемой должности;

2) "Y-знания" - специальные управленческие знания, под которыми подразумеваются знания в таких областях, как психология управления, теория организации и систем управления, навыки самоменеджмента и т.д.

3) "Z-знания" - специфические знания о том, по каким принципам живет и

развивается данная организация, а также умение их искусно использовать

в своей работе, развивать и совершенствовать. Система таких принципов называется корпоративной культурой компании.

Очевидно, что, в идеале, любой сотрудник организации должен обладать в совершенстве первым и третьим видом знаний, а для каждого менеджера (пусть даже и самого низшего звена управления) необходимыми являются еще и знания второй группы. В зависимости от приобретения и развития той или иной группы знаний сотрудник имеет возможность совершить в организации карьеру в различных направлениях. Так, развитие "X-знаний" связано, как правило, с горизонтальными перемещениями, "Y-знаний" - с вертикальными (на вышестоящие должности), а "Z-знания" необходимы при карьерном росте в другой компании (например, внутри холдинга). Таким образом, профессиональное обучение направлено на приобретение и совершенствование персоналом компании профессиональных и/или управленческих знаний, а также знаний особенностей корпоративной культуры фирмы.

Многие зарубежные организации имеют собственные постоянно действующие университеты, институты, учебные центры. Практически все крупные промышленные компании, 75% финансовых, транспортных, связи, коммунальных фирм США имеют в своих штатах преподавателей соответствующего профиля, общая численность которых достигает 45 тыс. человек [6, с.41].

В последнее время и в России многие компании начинают рассматривать расходы на обучение персонала как приоритетные и необходимые, понимая, что именно высококвал-

лифицированные кадры будут решающим фактором в их выживании и развитии. В Казахстане самые успешные и развивающиеся компании тратят на повышение квалификации персонала около \$1млн. в год.

**Таблица 1. Предприятия, развивающие своих сотрудников.**

| Предприятие  | Общее количество сотрудников | Прошли корпоративное обучение в 2010 г. (человек) | Получают второе высшее образование за счет компании. (человек) | Получили повышение в 2010г. |
|--------------|------------------------------|---|--|-----------------------------|
| «Motorola»   | 350                          | 328   | 16   | 48                          |
| «IBS»        | 650                          | 200   | 2  | 50                          |
| «Вымпел-Ком» | 1600                         | 700   | 2  | 150                         |
| «Ericsson»   | 300                          | 300   | 2  | 25                          |
| «Intel»      | 42                           | 42  | 4  | 10                          |
| «Вимм-Бильд» | 7500                         | 814   | 4  | 250                         |

Как правило, эти фирмы - казахстанские отделения европейских и американских компаний, где уже давно признали роль развития персонала и на нем не экономят. Так, например, в компании "Motorola" в 2010 году 328 сотрудников прошли тренинги по работе с клиентами и по работе в команде, 290 - курсы повышения квалификации (менеджерские курсы, курсы маркетологов), 25 - заграничную стажировку [7, с.52].

Как уже было отмечено выше, концепция человеческого капитала рассматривает расходы на профессиональное обучение персонала как инвестиции, приносящие реальную прибыль организации. В общем случае эффективность любого рода инвестиций определяется соотношением двух показателей:

- совокупный результат, полученный вследствие инвестирования
- совокупные затраты, связанные с инвестициями.

При этом важно, что инвестирование в развитие кадров приносит фирме большую прибыль, чем инвестирование в усовершенствование производственных мощностей, т.е. человеческий ресурс можно определить как ключевой фактор эффективности использова-

ния всех остальных ресурсов, имеющихся в распоряжении предприятия.

Кроме того, эффективное управление развитием персонала, помимо непосредственного роста прибыли, имеет ряд других не менее важных положительных последствий для организации:

- раскрытие потенциала работников, сплочение и улучшение социально-психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- укрепление преданности сотрудников организации;
- обеспечение преемственности в управлении;
- привлечение новых сотрудников;
- формирование желательных образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей, и т.д.

#### Список литературы:

1. Корчагин Ю. А. Широкое понятие человеческого капитала. - Воронеж: ЦИРЭ.
2. Клочков В. В. Человеческий капитал и его развитие. В книге: Экономическая теория. Трансформирующая экономика. / Под ред. Николаевой И. П. - М.: Юнити, 2004. - С.: 417.
3. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки. // Мировая экономика и международные отношения, 2009, № 12. С.6 42-49.
4. Лагутин В.И., "Непрерывность образования - залог успешного развития экономики", Управление персоналом, №5, 2009 г.
5. Бычков А., Федоров А., Эмих О., "Внутрифирменная подготовка персонала: Можно ли научить менеджменту практикующих руководителей?", Управление персоналом, №4, 2009 г.
6. Цыпкин Ю.А., "Управление персоналом", ЮНИТИ, Москва, 2010 г.
7. Шекшня С.В., "Управление персоналом современной организации", Москва, 2010г.

**М.И. ЖАКСЫБАЕВА, МНС НИИНЭСА Карагандинский  
экономический университет Казпотребсоюза, г. Караганда**

## **ФИНАНСОВЫЕ АСПЕКТЫ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА**

Структурные особенности казахстанской экономики, многообразие и сложность социально-экономических проблем страны и ограниченные возможности государственного регулирования и бюджетной сферы создают значительный спрос на КСО, которая при благоприятных условиях может оказаться эффективнее традиционных инструментов государ-

ственной экономической политики или заполнить ниши, где эти инструменты по тем или иным причинам не действуют.

Главной социальной задачей в условиях кризиса становится поддержание занятости и уровня жизни населения на фоне значительного спада производства и сокращения доходов частного и государственного сектора.

Концепция социальной ответственности вместе с мировыми тенденциями сегодня коснулась наших предприятий, и активно используются в практике управления. При этом границы социальной ответственности бизнеса перед обществом у нас постепенно определяются уже самим обществом. КСО - это культура отношений, когда организация осуществляет поддержку социальной сферы, положительно влияет на экономическую ситуацию или окружающую среду[1]. Начало было положено ООН в 2000 году.

Несомненно, программы корпоративной социальной ответственности оказывают влияние на имидж компании, её капитализацию, лояльность потребителей и в целом на устойчивое развитие. Вложения в программы КСО - это долгосрочные затраты, которые в первую очередь направлены на формирование благоприятного окружения, внешней среды компании. Программы КСО возможно и не оказывают прямого влияния, оно, как правило, опосредовано различными факторами. Но бесспорно, что программы КСО - это, прежде всего, взаимодействие с заинтересованными сторонами, это человеческие отношения, которые возникают изначально или проистекают из профессиональной, экономической деятельности компании.

Зарубежная практика демонстрирует случаи, когда программы КСО могут повлиять на стоимость акций и финансовые показатели компании. Но как проследить эту связь? Это очень тонкая грань, потому что сложно выявить прямое влияние программ КСО. Возможно, имели место и другие факторы, повлиявшие на рост акций. Не исключаю, что после проведения какой-то массивной социальной акции, которая хорошо освещалась, был отмечен рост экономических или финансовых показателей. Поэтому при наличии определённого инструментария и методики, думаю, можно попробовать измерить бизнес-эффект от деятельности в области КСО. Иными словами, КСО - это политика и реализация стратегии устойчивого развития компании.

Понятие "корпоративной социальной ответственности" сформировалось на Западе сравнительно недавно, около 20 лет назад. До этого периода существовали разрозненные стандарты в различных областях корпоративного управления, касающиеся политики взаимоотношений с работниками, корпоративной этики, подходов к охране окружающей среды. В сфере социальной политики компаний стандарты и правила не были выработаны вообще, преобладал "случайный" подход: работа по обращениям, ответ на просьбы местных властей или требования профсоюзов.

Однако уже с конца семидесятых годов ведущие компании США и Великобритании начали приходить к необходимости объеди-

нить разрозненные элементы корпоративной политики, связанные с взаимоотношениями компании с внешней средой и выработать целостные подходы к взаимодействию с обществом. Такая политика, с одной стороны, должна была бы быть связана с философией компании, её маркетинговой стратегией, с другой стороны, отвечала бы ожиданиям общества.

К началу XXI века большинство крупных компаний США и Западной Европы сформировали собственную политику корпоративной социальной ответственности (КСО). Более того, были созданы объединения компаний, целью которых стало развитие и продвижение концепции корпоративной социальной ответственности, эта тема начала разрабатываться исследователями и экспертами, работающими в области корпоративного управления, а изучение концепции корпоративной социальной ответственности вошло во все учебные курсы по корпоративному менеджменту ведущих экономических вузов.

Концепция КСО в компаниях разного уровня, различных сфер бизнеса включает разные компоненты. Но самая широкая трактовка КСО включает в это понятие[2]:

- корпоративную этику;
- корпоративную социальную политику в отношении общества;
- политику в сфере охраны окружающей среды;
- принципы и подходы к корпоративному управлению;
- вопросы соблюдения прав человека в отношениях с поставщиками, потребителями, персоналом;
- политику в отношении персонала.

Всемирный бизнес конгресс за устойчивое развитие в докладе "Making Good Business Sense" (Создавая смысл для бизнеса), Лорд Холм и Ричард Уаттс, использовал следующее определение: "Корпоративная социальная ответственность - это постоянная приверженность бизнеса вести дела на основах этики и вносить свой вклад в экономическое развитие, в то же время улучшая качество жизни своих работников и их семей как и общества в целом. Green paper Европейского союза определяет корпоративную ответственность как "Концепцию, в рамках которой компании на добровольной основе интегрируют социальную и экологическую политику в бизнес операции и их взаимоотношения со всем кругом, связанных с компанией организаций и людей". Такой подход принят большинством стран Европейского союза.

Как мы можем видеть, на сегодняшний день не существует единого общемирового определения корпоративной социальной ответственности. Однако все представленные подходы едины в одном: корпоративная социальная ответственность - это ответственность компании перед всеми людьми и организациями, с которыми она сталкивается в процес-

се деятельности, и перед обществом в целом.

Вместе с тем в последние три года в связи с активным выходом отечественных компаний на международный рынок, назрела необходимость в пересмотре подходов отечественных компаний к взаимоотношениям с обществом, своей ответственности перед обществом. Соответственно, возник интерес компаний, так как многие руководители смотрят далеко вперед и понимают, что, делая сегодня небольшие инвестиции в благополучие окружающего мира, в социальную жизнь, завтра их компании получат значительный доход в виде поддержки и доверия потенциальных потребителей и партнеров, что дорого стоит. Один из крупнейших банков Казахстана Казкоммерцбанк, представил отчет о своей социальной деятельности, где отмечено, что на реализацию спонсорских и благотворительных проектов банк направил свыше 122 миллионов тенге. Акционерами банка было принято решение не сокращать объемов финансирования общественно значимых проектов, поэтому за последние четыре года финансовая поддержка банком составила около 450 миллионов тенге, большая доля которой как отмечается в отчете пришла на благотворительность. Крупнейшая компания Тенгизшевройл направляет средства на развитие социальной сферы в Атырауской области посредством осуществления ряда целевых программ. По Программе "Игилик" и Программе социальных инвестиций, начиная с 2000 года ТШО инвестировало в проекты по сокращению воздействия на экологию свыше 2,2 миллиарда долларов.

Прежде всего, хотелось бы отметить, что пока всерьез о политике социальной ответственности и стратегии участия в жизни общества задумываются преимущественно крупные общенациональные компании и подразделения международных компаний. Средний бизнес, за редким исключением, работает "по старинке", ведя бизнес, как придется и, занимаясь разовой благотворительностью. Однако мы надеемся, что принципы социальной ответственности будут восприняты и приняты в практику и средних, и небольших компаний.

Таким образом, казахстанский бизнес, с одной стороны, стремится к выработке индивидуальных и общих подходов к социальной ответственности, внедрить в практику международные принципы прозрачности, экологической безопасности, трудовых отношений, поддержки общества. С другой стороны, он вынужден содержать разваливающиеся социальные учреждения на территориях, сохранять большое количество "советских" льгот для персонала, отбиваться от "благотворительного рэкета" местных властей. В этой ситуации выходом может являться разработка таких подходов к социальной ответственности компаний, которые были бы основаны на общепринятых международных принципах социаль-

ной ответственности, но с другой стороны, предлагали бы формы осуществления политики социальной ответственности с учетом особенностей Казахстана. Работа по выработке таких подходов уже идет.

Одним из серьезных препятствий на пути внедрения в Казахстане концепции социальной ответственности считается низкая капитализация большинства компаний, отсутствие ресурсов на осуществление масштабных социальных программ. Согласно различным данным, более 40% общего объема средств на социальные программы, выделяемых ежегодно нашими компаниями приходится на 10 крупнейших корпораций, в основном, добывающего сектора. Возможности компаний, производящих потребительские товары, предоставляющих услуги существенно ограничены.

Однако не стоит думать, что качественная политика социальной ответственности - это деньги, деньги и еще раз деньги. Скорее наоборот, прямые финансовые расходы составляют менее 20% затрат компании на осуществление эффективной политики социальной ответственности. Все остальное - добрая воля и время топ менеджмента и персонала, использование других материальных ресурсов компании.

Практика социально ответственного бизнеса складывалась, как правило, в странах с устойчивой экономикой, базирующейся на рыночных ценностях, с давними демократическими традициями, развитым гражданским обществом. В докладе 2002 г. Генерального секретаря ООН Кофи Аннана "Разработка руководящих принципов относительно роли и социальной ответственности частного сектора" констатируется, что "наличие у крупных компаний определенного манифеста о корпоративной социальной ответственности становится неременным условием любой успешной корпоративной коммуникации и стратегии связей с общественностью" [3].

Политика государства направлена на обеспечение полной занятости населения и предупреждение безработицы; увеличение равенства между различными гендерными, возрастными, классовыми, семейными, этническими, религиозными, региональными и прочими группами. Цель государства - обеспечение права на основные социальные гарантии в натуральном и денежном выражении; щедрость гарантий (денежные трансферты, особенно для низко доходных групп, обеспечивают "нормальный" уровень жизни) [4].

Европейская модель социальной ответственности принципиально отличается от модели американской. Европейский бизнес рассматривает государство как институт, приводящий в исполнение принятые правила поведения, а в США подобное вмешательство государства расценивается как нарушение свободы бизнеса. Если американская модель рас-

смачивает в качестве целей корпоративной социальной ответственности прибыльность и ответственность перед акционерами, то европейская относит к ней дополнительно вопросы ответственности перед работниками и местными сообществами. Благотворительность в Европе не так популярна, как в США, что объясняется более существенным налоговым бременем.

В последние годы в связи с развитием крупного бизнеса наиболее популярной в Европе стала смещенная модель или Корпоративная социальная ответственность. Эта модель ориентирует бизнес на три сферы проявления социальной инициативы: экономику, занятость и охрану окружающей среды. Ответственность бизнеса распространяется на условия труда, заработную плату, выплату дивидендов акционерам, выпуск качественной продукции и оказание услуг, охрану окружающей среды, занятость в конкретном регионе, реализацию социальных инициатив населения. Ответственность, связанная с реализацией региональных социальных проблем, осуществляется через конкурсные гранты совместно с местным самоуправлением. Корпоративная деятельность, как правило, регулируется нормами, стандартами и законами соответствующих государств. Во многих европейских странах законодательно закреплено: обязательное медицинское страхование, пенсионное регулирование, природоохранная деятельность предприятий.

В Японии и Южной Корее широко используются отдельные элементы модели - "Бизнес отвечает за все". Согласно этой модели бизнес предоставляет жильё, поощряет семейные династии, осуществляет обучение специалистов за счет корпораций и т.д. Элементы схожей модели ("социалка" предприятий) широко использовалась в нашей стране в советское время. Предприятия (держатели государственной собственности) предоставляли рабочие места, отвечали за социальные программы на конкретных предприятиях и содержали всю социальную инфраструктуру: санатории, пионерские лагеря, столовые, профтехучилища и т.д.

Для бизнеса все более очевидным становится понимание того, что не только производственные, но и социальные инвестиции тоже должны быть эффективными, направленными на достижение устойчивых позитивных результатов. Распространение информации об этих положительных результатах влияет на репутацию компании и ее позиции в бизнесе и в стране. Вместе с тем, добровольная деятельность компаний по внешним программам и благотворительности не должна стать предметом нормирования и стандартизации со стороны властных структур, что вредит проявлению доброй воли и инициативы. Руководители предприятий, направляющие

средства на внешние социальные программы, спонсорскую и благотворительную деятельность, чаще всего, не могут контролировать правильность и эффективность расходования этих средств [5]. Поэтому на сегодняшний день внешние социальные программы не сложились в эффективный институт решения социальных проблем населения.

Для раскрытия социального потенциала бизнеса необходимы устойчивые партнерские взаимоотношения между государством, бизнесом и гражданским обществом.

При решении данного подхода выгоды государства от реализации социальной ответственности:

- выход большого числа казахстанских компаний в листинг на мировых биржах;
- приток иностранных инвестиций в экономику страны, благодаря фактору устойчивости и стабильности;

В "Концепции развития гражданского общества в Республики Казахстан на 2006-2001 годы" говорится, что поощрение социальной ответственности бизнеса - это путь к созданию условий для развития и софинансирования социально значимых проектов, своевременной выплаты достойной заработной платы, обеспечение безопасных условий труда, социальной поддержки наемных работников [6].

В целом благоприятная для государства и бизнеса реакция на стратегическое КСО может вознаградить социально ответственное поведение увеличением продаж и прибыли, способствовать проникновению на рынки и доступу к факторам производства, укреплению бренда и лояльности потребителей.

Таким образом, роль бизнеса велика, но все же вторична по сравнению с ролью государства. Основными функциями бизнеса во взаимодействии с государством являются экономическая сила (налоговые отчисления, пополнение бюджета), финансовые ресурсы, направляемые в социальные проекты.

#### Список литературы:

1. Государственный Стандарт Республики Казахстан "Социальная ответственность". Требования Social accountability international (MOD) СТ РК 1352-2005.
2. Кипарская Г.В. Концепция социальной ответственности бизнеса в контексте реализации задач социальной политики государства / Известия СПбУЭФ.-2006.- №3(47).
3. [www.oecd.org](http://www.oecd.org) \
4. Концепция развития гражданского общества в Республики Казахстан на 2006-2011 годы. 25 июля 2006
5. Исахова П.Б. Социальная ответственность бизнеса как элемент совершенствования бизнеса \ Спектр развития.- №5-6-2008-С.20-24
6. <http://www.csrkz.org>

## УРОВЕНЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В КАЗАХСТАНЕ: МИНУСЫ И ЧТО СОВЕРШЕНСТВОВАТЬ В ДАННОМ НАПРАВЛЕНИИ

Актуальность исследования вопросов корпоративного управления для отечественной промышленности обусловлена, по меньшей мере, двумя причинами. Первая связана с тем, что на многих промышленных предприятиях, образованных в результате приватизации государственных предприятий, еще не сформировались нормальные полноценные отношения между акционерами и наемными менеджерами, не обеспечивается эффективное управление акционерным капиталом и не достигается баланс интересов между собственниками и работающим наемным персоналом. Это проблемы внутрикорпоративных отношений. Вторая причина - интеграционные процессы в промышленности на базе не только кооперационного сотрудничества между предприятиями, но и отношения собственности, когда формируются холдинги, ФПГ и другие виды объединений предприятий.

В настоящей работе мы основное внимание сосредоточили на формировании признаков корпоративного управления в условиях функционирующих казахстанских предприятий.

Понятие "корпоративное управление", естественно связано с понятием "корпорация", однако не следует трактовать корпоративное управление только как управление корпорацией. В настоящее время корпоративное управление рассматривается чаще в широком смысле, то есть как управление, характеризуется высоким уровнем организованности и присущими ему особыми свойствами.

(Минусы) Определение корпорации отсутствует в отечественном законодательстве, поэтому часто пользуются общепринятыми толкованиями о ней, существующими в развитых странах Запада.

(Вывод) Отечественным предприятиям предстоит пройти определенный путь в своем развитии, чтобы приобрести признаки, свойственные крупным компаниям и другим западным корпорациям, и в пер-

вую очередь это касается развития корпоративного управления (менеджмента).

(Плюсы США). Хотя там также отсутствует закон о корпорациях, тем не менее, там существует развитая, хорошо приспособленная к рыночным отношениям законодательная база корпоративного права [1, с.77].

Итак, что же такое корпоративное управление? По мнению российских специалистов ФКЦБ, под корпоративным управлением следует понимать систему отношений между органами управления и должностными лицами предприятий-эмитентов, владельцами ценных бумаг таких эмитентов (акционерами, обладателями облигаций), а также другими заинтересованными лицами, так или иначе вовлеченными в управление эмитентом как юридическим лицом [2, с.6].

Таблица 1. - Результаты анкетирования компаний

| критерии  | АО «Арселор Миттал Темиртау» | АО «Казахмыс» | АО «Казахмарганец» | АО «Газпром-Нефть» |
|---|------------------------------|---------------|--------------------|--------------------|
| 1. здоровый и деловой климат в трудовом коллективе  | Нет                          | Нет           | Нет                | Да                 |
| 2. четкое взаимодействие и разделение ответственности между менеджерами разных уровней и разных функций управления  | Нет                          | Нет           | Нет                | Нет                |
| 3. применение прогрессивных форм и методов управления таких как управленческий учет (контролинг), стоимостной анализ, бюджетирование структурных единиц, всеобщее управление качеством, бизнес-планирование | Да                           | Да            | Да                 | Да                 |
| 4. предоставление акционерам таких возможностей для участия в управлении фирмой   | Нет                          | Нет           | Нет                | Да                 |
| 5. инвестиционная привлекательность предприятия благодаря финансам, открытому и активному взаимодействию с организациями фондового рынка  | Нет                          | Нет           | Нет                | нет                |
| 6. эффективная социальная политика в отношении действующих работников и пенсионеров – бывших работников предприятия   | Нет                          | Нет           | Нет                | нет                |



## КРАТКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Для того, чтобы выяснить уровень корпоративного управления мы провели анкетирование крупных компаний на соответствие принципам корпоративного управления. Объекты исследований - АО "Арселор Миттал Темиртау", АО "Казахмыс", АО "Абсолют Трейдинг", АО "Казахмарганец", АО "Газпром-Нефть" Оренбург, Россия) и пришли к следующим выводам. Выводы оформлены в таблице №1.

Как видим по многим критериям "Нет", значит, о каком корпоративном управлении может идти речь.

### ВЫВОД

Исходя из полученных результатов, мы можем сделать выводы: компании, которые заявили, что приняли принципы корпоративного управления, остаются закрытыми для прессы по тем вопросам, по которым должны быть прозрачны.

### TRANSPARENCY INDEX

По данным проведенного исследования Business Information Forum. Проведенного деловым журналом National Business в партнерстве с казахстанским пресс-клубом индекс прозрачности казахстанского рынка на 2008-2009 годы 47%, что видно из таблицы 2.

Таблица 2. - Индекс прозрачности отдельных отраслей

|                              | 2008 | 2009 |
|------------------------------|------|------|
| Финансовый сектор            | 76,5 | 73   |
| Горнорудная промышленность   | 37,1 | 37   |
| Металлургия                  | 37,4 | 37   |
| Строительство и недвижимость | 38,4 | 38   |

### ВЫВОД

Исходя из полученных результатов можно сделать вывод, что для казахстанских промышленных компаний характерны тип предприятия - минималистский, это значит, что на предприятиях до предела снижены издержки и рискованные расходы, типичны социальные функции. Система управления минималистского предприятия направлена на получение максимального дохода при минимальных затратах и отличается жестким отношением к персоналу. Введение концепции "минимализма" сопровождается аутсорсингом, то есть выводом за границы предприятия побочных функций, которые

могут быть выполнены другими (обычно узкоспециализированными) организациями. Низка степень социальной ответственности, в количестве преобладают настроение соперничества, велика вероятность оппортунистических действий руководства, свободного от внутрифирменного и общественного контроля.

(Рекомендации) В дальнейшем нашими рекомендациями служат упрочить комплекс идентичности. Это представлено на рисунке 1.

Поведение предприятия  
коммуникации  
(корпоративное поведение) → фирменный знак-----

Этому посвящается отдельное исследование, над которыми будут трудиться аналитическая компания "Стратегика".

### ВЫВОД

Что касается модели управления капиталом, то по опросам топ-менеджеров компании ясно, что для них характерна американская модель; исходя из этой предпосылки, рыночная стоимость компании есть лучшая мера эффективности компании. Вся деятельность наемного персонала подчинена максимизации стоимости компании и для всех компаний характерна вертикальная система управления акционерным обществом: по трем уровням:

Общее собрание акционеров - Совет директоров - Исполнительный орган.

## МИНУСЫ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ В КОМПАНИЯХ

(Минусы КУ) нет прозрачности в системе управления компанией.

(Минусы КУ) о них можно писать и писать, ведь это у нас проходит этапы становления. Давайте перечислим основные:

- акции изымаются у миноритарных акционеров и миноритарные акционеры не могут продать акции по справедливой цене;
- компании не регистрируются на бирже, боятся рейдерства. Форма рейдерства в основном в Казахстане чиновничья;
- акционерные общества не производят эмиссии акций. При этом теряется сам смысл АО, которые должны аккумулировать капиталы;
- в силу высокой концентрации капитала советы директоров часто номинальные.
- дивиденды не выплачиваются, прибыль реинвестируется;
- наметилась тенденция перерегистрации ТОО в АО.

- сектор государственных АО растет, при этом государственные АО совершенно непрозрачны.

Как ни странно, но на страницах СМИ продолжают вывешивать лозунги - "наш Закон "Об акционерных обществах" самый лучший на просторах СНГ", как мы можем об этом говорить, если большинство экспертов, чиновников, которые работали над этой проблемой даже не разбираются в этой проблеме. Отсюда вытекают и другие проблемы.

- 95% преподавателей экономических и бизнес-дисциплин вузов не могут определить термин "корпоративное управление";

- "Лучший в СНГ" закон" об "Акционерных обществах" списан с законов РФ, Украины.

### **А нужно ли Казахстану внедрять принципы КУ?**

- может показаться, что в условиях высокой концентрации капитала корпоративное управление для Казахстана излишне;

- даже в этом случае разделение владения и управления приводят к тому, что владельцы не знают истинного состояния принадлежащих им обществ;

- это в полной мере касается государственных АО;

- то что компании реально проивели IPO не значит, что реально принципы КУ существует в нашем бизнесе;

Вывод везде для всех данных случаев один. Корпоративное управление крайне необходимо.

И в дополнение к нашей научной статье мы хотели бы привести краткое интервью со старшим экспертом департамента по корпоративному управлению IFC Саной Абузайд, прибывшей в Алматы из Вашингтона, взятого нами.

### **- Почему сегодня все больше компаний в мире принимают кодекс корпоративного управления?**

- Неэффективное корпоративное управление или его отсутствие значительно осложняют привлечение как иностранных инвестиций, так и внутренних. Корпоративное управление позволяет своевременно выявлять критические для компании риски и эффективно управлять ими. Компании с эффективным корпоративным управлением получают более высокую рыночную оценку, а также оптимизируют процесс принятия решений.

### **- Советы директоров компаний многих развивающихся стран должны были предвидеть мировой кризис ликвидности и предпринять превентивные меры. Какова роль успешных советов директоров в предкризисный период?**

- Совет директоров выполняет две основные функции: разрабатывает стратегию компании на ближайшее будущее и осуществляет надзор над деятельностью топ-менеджмента компании. Совет директоров должен ставить под вопрос решение топ-менеджеров, рассматривать его более глубоко. В предкризисный период некоторыми компаниями были взяты риски, которые превышали их возможности. Конечно, многие советы директоров предвидели, что в долгосрочной перспективе компании могут быть неуспешными, несофинансируемыми и неприбыльными. Однако совет директоров может только давать советы акционерам по поводу стратегии компании, а основные решения принимаются на уровне акционеров. И иногда бывает так, что акционеры не соглашались с мнением совета директоров.

### **- В казахстанских компаниях преобладает форма собственности, когда акции сконцентрированы в руках одного, двух акционеров. Каковы, по вашему мнению, последствия такого корпоративного управления?**

- На раннем этапе существования компании акционеру, держащему в своих руках крупный пакет акций, выгодна прямая вовлеченность в управление компанией, так как он сам решает важнейшие вопросы компании. Однако по мере развития компании такой инструмент теряет свою актуальность и становится фактором, снижающим эффективность управления. Так как один или два человека, как правило, не могут в полной мере обрабатывать поступающую информацию о деятельности компании, и они сталкиваются с проблемой нехватки времени. Кроме того, в данном случае отсутствует взгляд со стороны на управление компанией.

Использованные источники:

1. Afuah A. Business Models: A Strategic Management Approach. - McGraw-Hill, 2003. - Ch. 13. Corporate Social Responsibility and Governance.

2. М. А. Дерябина Корпоративное управление в переходной экономике, *Общественные науки и современность*. 2001. № 5. С. 39-46.

## ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

Современный этап развития мирового хозяйства характеризуется переходом высокоразвитых стран на этап становления постиндустриального общества. Основой постиндустриального общества является производство инноваций. Главной фигурой процесса развития инновационного производства является творческий человек. Его человеческий капитал служит основой генерации знаний, становится главным ресурсом инновационного производства, является тем системообразующим фактором, который формирует систему новых экономических отношений инновационной экономики.

В складывающихся условиях существующие концепции человеческого капитала утрачивают свою актуальность. Их соответствие духу времени индустриальной экономики, отражение в них специфики экономических отношений уходящей эпохи, являются объективной предпосылкой к выработке новой системы взглядов на человеческий капитал, которая позволила бы по-новому раскрыть сущность этого явления, переосмыслить процесс воспроизводства человеческого капитала и оценить роль его субъекта в инновационной экономике.

Несмотря на то, что вопросам теории человеческого капитала в экономической литературе уделяется достаточно большое внимание, в ней остается немало дискуссионных вопросов. В частности, односторонность взглядов на содержание человеческого капитала и рациональный подход к анализу процесса производства и реализации человеческих качеств не позволяют найти существующим концепциям адекватного применения в условиях активного расширения творческой компоненты в деятельности субъектов постиндустриального общества [1, с.29].

Инвестиции в человеческий капитал - целенаправленное вложение средств в области и сферы, которые обеспечивают улучшение качественных параметров человека, в первую очередь, его рабочей силы (уровня образованности, развития интеллекта, творческого потенциала, физического и психического здоровья, системы мотивации, ценностных установок и т.д.).

Из всех видов инвестиций в человеческий капитал наиболее важными являются вложения в здоровье и в образование. Общее и специальное образование улучшают качество, повышают уровень и запас знаний человека,

тем самым увеличивают объем и качество человеческого капитала. Инвестиции же в высшее образование способствуют формированию высококвалифицированных специалистов, высококвалифицированный труд которых оказывает наибольшее влияние на темпы экономического роста.

Сегодня одним из важнейших компонентов вложений в человеческий капитал во всех странах являются расходы на обучение на производстве. В любом обучающем проекте до 80% знаний приходится на самостоятельное обучение. Особенно это относится к профессиям специалистов - исследователей, учителей, инженеров, экспертам по компьютерам и т.д., которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей [2, с.51].

В создании активов человеческого капитала весома роль отдельных компаний (фирм). Они зачастую выступают в качестве самых эффективных производителей этого капитала, поскольку владеют условиями, при которых может быть дана соответствующая текущим потребностям подготовка персонала, а также обладают информацией о наиболее перспективных направлениях вложения средств в обучение и подготовку. Однако фирмы делают инвестиции до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход.

Инвестируя в своих сотрудников, фирмы стремятся активизировать их трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить потери рабочего времени и тем самым укрепить свою конкурентоспособность. Средства вкладываются в организацию курсов профессиональной подготовки и переподготовки, идут на оплату расходов работников на лечение и профилактические мероприятия, на строительство физкультурных и оздоровительных центров, детских дошкольных учреждений и т.д. По масштабам затрат внутрифирменное обучение в развитых странах сопоставимо с другими секторами подготовки кадров [3, с. 79].

Инвестиции в человеческий капитал находятся в прямой зависимости от экономической, в том числе и инвестиционной политики государства. С ее помощью государство непосредственно может воздействовать на темпы объема производства, на ускорение НТП,

на изменение структуры общественного производства и решения многих социальных проблем.

Если смотреть по странам мира, то, согласно оценкам, наибольший объём человеческого капитала находится в США и составляет примерно три четвертых всего национального богатства США. Капиталовложения в человеческий фактор стали главной причиной уверенного экономического развития Соединенных Штатов в конце XX века.

Каждого человека можно рассматривать как комбинацию одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нём человеческого капитала. Следовательно, и заработную плату, которую получает любой работник, также можно рассматривать как сочетание рыночной цены его "плоти" и рентного дохода от вложенного в эту "плоть" человеческого капитала.

Человеческий капитал в качестве компонента имущества приносит доход, который можно представить как дисконтируемую заработную плату, получаемую работником в течение всего трудоспособного периода жизни. Доход, который получает индивидуум от использования человеческого капитала, как средневзвешенная величина годовых заработков, ожидаемых за весь трудоспособный период жизни, есть "перманентный" (постоянный, непрерывный) доход индивидуума, который приносит ему человеческий капитал как компонент имущества.

Для оценки эффективности инвестиций в персонал рекомендуется рассматривать вложения в двух аспектах: для сотрудников и для самой организации. Относительно предприятия эффект от капиталовложений будет экономическим, так как основное задание - получение прибыли, а для сотрудников - социальным.

Таким образом, расчёт инвестиционных показателей, которые отображают эффективность капиталовложений в персонал организации, состоит из двух аспектов:

- оценка социальной эффективности инвестиций в человеческий капитал (расчёт показателя HСI<sub>min</sub> и его сопоставление со средней заработной платой);

- оценка экономической эффективности инвестиций в человеческий капитал (расчёт ROI инвестиционного проекта и его анализ) [4, с.56].

Современная кадровая политика фирм обеспечивает наиболее эффективное использование человеческого капитала компании, делает заинтересованными своих сотрудников в данном виде деятельности. Анализ эффективности инвестиций в человека показывает, насколько значимым становится для фирм затрачивать огромные средства на здо-

ровье и образование работников, поскольку в будущем обеспечивается больший доход всей компании.

Анализ современной мирохозяйственной конкуренции доказывает, что уже побеждают "не числом, а умением", и основным источником национального богатства становится "интеллектуальный капитал". Согласно оценкам Всемирного банка, данным применительно к 192 странам, на долю физического капитала (накопленных материально-вещественных фондов) приходится в среднем 16% общего богатства, на долю природного капитала - 20%, а на долю капитала человеческого - 64%. В таких странах, как Германия, Япония, Швеция удельный вес человеческого капитала достигает 80%.

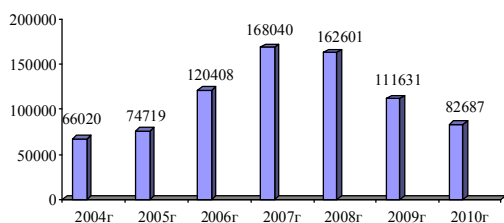
Экономические выгоды от вложений средств в интеллектуальную сферу разнообразны; это динамичное развитие новых производств, выпуск современных видов продукции, появляющихся благодаря внедрению научно-технических достижений, изменения в структуре, составе элементов производительных сил и их комбинаций, сдвиги в усредненных и -индивидуальных качественных, характеристиках отдельных элементов производительных сил.

Анализ ситуации в Казахстане показывает, что уровень профессионализма работников далеко не адекватен современным научным и техническим достижениям, что значительно затрудняет подъем экономики, тормозит инновационные процессы. Уже сейчас отдельные отрасли, к примеру, машиностроение, металлообработка и другие, в процессе начавшейся модернизации, обновления основного капитала столкнулись с острой нехваткой высококвалифицированных специалистов, которых национальный рынок труда пока еще представить не может [5, с.140].

Необходимо также отметить, что в Казахстане сегодня отсутствует реальная возможность для роста старт-ап компаний на уровне государственных исследовательских организаций. Государственные учреждения не имеют реальной правовой возможности учреждения таких компаний. Превалирующая доля государственных учреждений имеет серьезные трудности в коммерциализации созданных ими научно-технических результатов, учреждении новых технологических компаний.

Снижение проектно-конструкторских работ, динамики научных исследований, не могло не сказаться на уровне активности предприятий в области инноваций. Как видно из диаграммы, в Казахстане наблюдался довольно низкий уровень инноваций на предприятиях. За период с 2004 по 2010 год диапазон значений уровня активности инноваций, рас-

считанный на основе доли количества предприятий занимавшихся инновационной деятельностью на своем производстве, составлял 2,1-4,8%. На рисунке 1 представлена динамика объема инновационной продукции Республики Казахстан за период с 2004-2010 годы [6, с.27].



**Рисунок 1. Объем инновационной продукции в Республике Казахстан за 2003-2009 гг. (млн.тенге)**

В 2010 году 140 предприятий занимались созданием и использованием новейших технологий и разработкой новых видов продукции, в том числе 19 предприятий государственной собственности, 114 - частной собственности и 7 - собственности других государств. Наиболее применимые области назначения новых технологий и объектов техники - медицина и ветеринария, химия и металлургия, удовлетворение жизненных потребностей человека.

Как показывает практика, чем выше уровень технологичности производства, тем больше результаты труда зависят от высокообразованной рабочей силы. В Казахстане на сегодня сформировалась национальная модель образования, в процессе модернизации стремящаяся в значительной мере соответствовать международным стандартам. Поэтому большое значение приобретает университетское образование, а главным образом техническое и профессиональное образование.

Индустриализация страны требует проведения качественных научно-исследовательских работ, ориентированных на нужды бизнеса и индустрии, где университеты могут играть важную роль в производстве и распространению новых знаний [7, с.104].

Поэтому человеческий капитал, который нами определяется как совокупность способностей и возможностей кадров должен обеспечивать эффективное функционирование национальной экономики и играет ведущую роль в формировании стоимости продуктов и услуг. Индустриально-инновационное развитие страны подразумевает высокие качественные параметры человеческого капитала. Естественно, чем выше качество специалиста, тем больше вероятность успешного освоения

им сложных технологий и технического оборудования. Неуспешное экономическое развитие отдельных стран приводит к выводу, что недостаточная способность человеческого капитала обучаться, усваивать новые знания, а также отсутствие развитых институциональных учреждений вылились в неспособность заимствовать зарубежные технологии и создавать инновации.

Для формирования в Казахстане элементов экономики, основанной на знаниях, и формирования необходимого для этого человеческого капитала целесообразно государству в ближайшем будущем опереться на источники знания, т.е. на НИИ и вузы:

- провести независимый аудит инновационного потенциала существующих НИИ по направлениям развития экономики, отвечающим нашим естественным приоритетам;
- использовать в полной мере заложенные в законодательстве возможности, для чего инициировать подготовку и реализацию инвестиционных проектов НИИ по их основному предмету деятельности;

- создать инструмент поощрения инновационной активности предприятий в виде целевых финансовых средств на инновации в объеме, пропорциональном объему или годовому приросту реализованной собственной инновационной продукции;

- использовать нематериальные формы поощрения инновационно- активных организаций путем пропаганды их достижений.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать следующие выводы:

- несмотря на активные действия со стороны государства современное состояние инновационных процессов в Казахстане пока находится на до-вольно низком уровне, по сравнению с другими странами;

- у промышленных предприятий республики низкая инновационная активность;

- ситуация с финансированием науки остается проблемным вопросом.

Для поднятия уровня инновационного развития в Казахстане необходимы следующие государственные меры:

- реализация законов, обеспечивающих реальные гарантии и стимулы для отечественных и зарубежных инвестиций в инновационную деятельность;

- изменение структуры бюджетных ассигнований (инвестиций), в частности увеличение удельного веса средств, выделяемых на осуществление инновационных проектов;

- осуществление страхования вложенных инвесторами средств в целях вероятности потери в результате неудачной реализации инновационных проектов.

## Список литературы:

1. Цапенко И.В. Инвестиции в человеческий капитал и методы оценки их эффективности. Диссертация на соискание учёного звания к.э.н. / Цапенко И.В - Ростов н/Д.: "Феникс", 2007. - 201с.
2. Механизмы привлечения в Казахстан высококвалифицированных специалистов // Информационный бюллетень Мажилиса Парламента РК.- 2006 - №2.- с.51-57.
3. Государственная поддержка инноваций и научных исследований в странах Восточной Европы и Центральной Азии в условиях кризиса.- Аналитик.- 2010. - №3.- с.79-85.
4. Анализ деятельности научно-исследо-

вательских институтов в Казахстане и в странах Центральной Азии // Спектр-Казахстан. - 2010.-№4.- с.56-64.

5. Инновационная политика Казахстана в условиях посткризисного развития // Материалы конференции одиннадцатого форума "Высокие технологии 21 века". - М, 2010.- с.140-145.

6. Статистика инноваций в Республике Казахстан // Экономика и статистика.- 2009. - № 3. - с.27-30.

7. Развитие инновационного предпринимательства на базе технопарков // Наука и образование Южного Казахстана.- 2010. - №3 (82).- с.104-108.

**А.В.БУХАРИЦЫНА, Магистрантка гр.Тур-11НП, Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**

## **ТУРИСТСКИЕ КАДРЫ - ОДНА ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ПРОБЛЕМ В РАЗВИТИИ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА КАЗАХСТАНА**

Туризм сегодня становится одним из основных элементов цивилизованного мира, его по праву называют феноменом XXI века. Развитие индустрии туризма в Республике Казахстан определено важным приоритетом в Стратегии вхождения Казахстана в число 50 наиболее конкурентоспособных стран мира. Формирование и развитие полноценной индустрии туризма прежде всего связано с привлечением иностранных туристов. Однако существует ряд причин тормозящих развитие туризма:

1. Недостаточное развитие туристской инфраструктуры;
2. Низкое качество предоставляемых услуг в туристской индустрии;
3. Труднодоступность знаковых исторических мест;
3. Слабый уровень подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и отсутствие научной базы туризма;
4. Слабое инвестирование туристской отрасли;
5. Недостаточная привлекательность Казахстана в качестве страны туризма.

Одной из ключевых проблем в развитии туризма в Республике Казахстан является подготовка кадров для индустрии туризма. Ведь правильно подготовленное и хорошо проведенное туристское путешествие, благотворно влияет на здоровье - развивает физически, укрепляет организм. Вместе с тем оно обогащает человека знаниями, вырабатывает дисциплинированность, организованность, развивает волю, инициативу, стремление преодолеть трудности. Всем этим и обусловлено

крупное общественное значение, которое приобрел в наши дни туризм и соответственно актуальность моей статьи.

Индустрия туризма выступает как один из регуляторов занятости населения. В мире ежегодно в этой сфере создается около 3 млн. рабочих мест. К примеру, на рынке рабочих мест Европейского союза 13% занимает туризм. В мировой туристской системе, по данным Международной организации труда (МОТ), занято более 130 млн. человек, а создание здесь одного рабочего места обходится примерно в 20 раз дешевле, чем в промышленном секторе экономики.

Во всем мире подготовке кадров для туристского бизнеса уделяется значительное внимание. Потому как для туристского бизнеса проблема квалифицированных кадров весьма важна, так как в туризме продуктом, предлагаемым потребителю, является не товар, а услуга. Обеспечение качества туристских услуг напрямую связано с профессионализмом специалистов, оказывающих эти услуги, знанием туристских ресурсов и их качеством. А это значит, что от знаний и умений менеджера, который предлагает данную услугу зависит приобретет ли ее потребитель или нет.

В начале становления туризма в Республике Казахстан для того, чтобы устроиться менеджером в туристическую компанию, достаточно было минимального опыта и желания работать. Сегодня к этим требованиям все чаще добавляется профильное образование, т.е наличие диплома о высшем образовании. Подготовка кадров для туристской отрасли в РК осуществляется в 77 учебных заведениях

технического и профессионального образования по 11 специальностям и по 33 квалификациям. Основными специальностями являются "Туризм", "Социально-культурный сервис и туризм", "Гостиничное и ресторанное дело", "Менеджмент туризма и гостиничного бизнеса". Однако, специальность "Туризм", в отличие от других экономических и технических специальностей является еще очень молодой. До 1992 года ни в Казахстане, ни на территории всех республик, ранее входивших в состав СССР, не было опыта подготовки специалистов туристских и гостиничных структур действующих в условиях рынка. Поэтому в первых вузах республики, готовящих менеджеров туризма, составление учебных планов, программ, организация всего учебно-воспитательного процесса осуществлялась, в основном, эмпирическим путем, без достаточного научного обоснования. Сейчас произошли значительные сдвиги в работе по подготовке и переподготовке профессиональных кадров для туристской отрасли, образование в сфере туризма и гостиничного хозяйства динамично развивается и совершенствуется. Хотя конечно, пока еще рано сравнивать казахстанское туристское образование с зарубежным, где оно существует 50-80 лет, но есть надежда примерно через десять лет нагнать западные страны по этому показателю. Однако существуют некоторые проблемы в подготовке туристских кадров:

1. Чрезмерная академичность профильного высшего образования при явном недостатке практических навыков и знаний. Неориентированность существующих учебных программ на практическую работу, отклонение от реальных нужд секторов туризма. Зачастую выпускники сталкиваются с проблемой "ненужности" своих знаний. При приеме на работу от них требуют совсем других навыков и умений, чем те которые им преподавали в университете. В равной степени это касается учебников и учебных пособий, составляемых преподавателями, не имеющими практического опыта работы в туристской индустрии. При огромной нехватке квалифицированных кадров для туристской индустрии выпускники профильных высших учебных заведений часто остаются невостребованными из-за отсутствия навыков и знаний по конкретным специализациям. Так в Карагандинском экономическом университете Казпотребсоюза из 38 выпускников 2010 года по специальности "Туризм" лишь 10 работают в сфере индустрии туризма. Таким образом, в целом сектор подготовки кадров не вполне соответствует потребностям туристской индустрии как в количественном, так и в качественном отношении.

2. Как было отмечено выше основные специализации отечественных вузов в сфере туризма - это "Туризм", "Социально-культурный сервис и туризм", "Гостиничное и ресторанное дело", "Менеджмент туризма и гостиничного бизнеса" и т.д. В то же время нет учебных заведений готовящих аниматоров, гидов-экскурсоводов, т.е. тех специалистов, которые необходимы для обслуживания иностранных туристов, въезжающих в нашу страну. А также существует нехватка средних специальных учебных заведений, готовящих работников гостиниц и обслуживающий персонал. Существующие специалисты должны суметь не только привлечь, но и квалифицированно обслужить туристов, ведь обслуживание туристов включает умение не только гостиничного, транспортного и ресторанного обслуживания, а и умение предоставить ряд дополнительных, но не менее важных услуг: услуг по организации досуга туристов, их оздоровлению и получению положительных эмоций, ознакомлению с культурой и традициями посещаемых стран, проведению различных физкультурных мероприятий, оказанию юридической и психологической поддержки и т.д.

3. Еще одной проблемой является отсутствие мониторинга потребностей учреждений гостиничного, туристского и сопутствующего бизнеса в специалистах различного профиля. После выделения туризма как одного из приоритетных кластеров развития экономики Казахстана был значительно увеличен государственный заказ на подготовку кадров для данной сферы, но темпы роста подготовки кадров опережают темпы развития туризма.

4. При видимости большого количества учебной литературы по туризму качество подавляющего большинства учебных пособий не выдерживает критики. Практически невозможно найти современные труды отечественных ученых о туризме. Существующие пособия либо российские, описывающие соответственно реалии развития российского туризма, либо отечественные, но изданные 5 - 10 лет назад, и не отображающие современное состояние туризма в республике.

5. В РК практически нет ученых, способных заниматься серьезными прикладными исследованиями в сфере туризма, т.е. маркетологов, способных проводить маркетинговые исследования привлекательности казахстанского туризма и политику рекламы и позиционирования на мировом туристском рынке. Для этого Казахстан пользуется услугами иностранных специалистов, например "IPK International".

Проблема подготовки, переподготовки и повышения квалификации туристских кадров рассмотрена в "Программе развития перспек-

тивных направлений туристской индустрии Республики Казахстан на 2010 - 2014 годы", в которой отмечено, что несмотря на развитие инфраструктуры туризма, уровень качества обслуживания на многих туристских объектах остался низким. Это связано с тем, что реализация мер по совершенствованию системы подготовки кадров для туристской отрасли требует времени. Так 5 июля 2008 года был принят Закон Республики Казахстан "О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам туристской деятельности". В рамках реализации данного Закона создана нормативная база для того, чтобы у работодателей появилась реальная возможность совместно с ассоциациями и организациями образования ввести курсы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации необходимых им туристских кадров. На это направлено постановление Правительства Республики Казахстан "Об утверждении общих требований, предъявляемых к профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации специалистов в области туризма" от 23 сентября 2008 года № 878.

Проблемным вопросом остается внедрение в высших учебных заведениях Казахстана, готовящих кадры для туристской отрасли системы качества туристского образования "WTO-TedQual", рекомендованной Всемирной туристской организацией. В этих целях совместно с экспертами ЮНВТО и Министерством образования и науки продолжается работа по изучению вопроса о реализации пилотного проекта по внедрению данной системы сертификации на базе одного из ведущих государственных высших учебных заведений Казахстана.

Министерством туризма и спорта при участии бизнес-ассоциаций, работодателей, а также руководителей высших, технических и профессиональных учебных заведений, готовящих кадры для индустрии туризма, разработана новая квалификационная структура отрасли туризма в рамках проекта Европейского фонда образования (ЕФО) "Национальные квалификационные рамки в странах Центральной Азии". Для его утверждения необходима его экспериментальная апробация. В этих целях при поддержке и непосредственном участии Министерства реализуется пилотный проект по внедрению гибкой квалификационной структуры в сфере туризма в качестве пилотного проекта.

Соответственно оптимальная модель подготовки студентов по специальности "Туризм" должна быть построена в соответствии с моделью деятельности менеджера современной

туристской фирмы. Именно поэтому все действующие специализации в сфере туристского образования должны соответствовать основным направлениям современного туризма в Казахстане. Однако разрозненных усилий отдельных вузов республики явно недостаточно. Необходима, регулируемая государством система небольшого количества вузов с конкретной специализацией по подготовке туристских кадров.

Необходимо учитывать, что в условиях преобладания выездного туризма наиболее важными в подготовке кадров для данной отрасли является свободное владение иностранными языками, информационными технологиями и знаниями основ международного права, развитие внутреннего туризма требует хороших знаний в области туристской индустрии, планирования туристских потоков, туристских ресурсов отдельных регионов и т. д. Значит, уже сегодня при подготовке будущих кадров нужно учитывать наметившиеся тенденции. Возникает потребность в подготовке специалистов нового типа, неординарно мыслящих, обладающих широкими знаниями и навыками в смежных областях.

Для Казахстана проблема усовершенствования системы подготовки кадров для сферы туризма имеет особое значение в связи с тем, что развитие внутреннего и выездного туризма требует наличия специалистов высокой квалификации. Развивающаяся быстрыми темпами отрасль туризма Казахстана уже в ближайшем будущем будет испытывать недостаток конкурентоспособных туристских кадров. Мировой опыт развития туристской индустрии свидетельствует о том, что профессиональное образование сотрудников - это обязательное условие успешной работы любого туристского предприятия.

#### Список литературы:

1. Малиенко М.С. "Проблемы подготовки кадров для индустрии гостеприимства" // Вестник КАСУ. - 2006. - №4. - С. 31-34.
2. Сакун Л.В. "Теория и практика подготовки специалистов сферы туризма в развитых странах мира"
3. "Современное состояние и проблемы развития туризма в странах СНГ и Казахстане" сайт [www.kazatur.narod.ru](http://www.kazatur.narod.ru)
4. "Проблемы и перспективы развития туризма в Казахстане" сайт Центра международного туризма [www.worldwidetour.ru](http://www.worldwidetour.ru)
5. Программа развития перспективных направлений туристской индустрии Республики Казахстан на 2010 - 2014 годы



## "ЖОЛ КАРТАСЫ" БАҒДАРЛАМАСЫНЫҢ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ӘЛУМЕТТІК САЯСАТЫНДАҒЫ ОРНЫ МЕН МАҢЫЗЫ

Н. А. Назарбаев "Алда тұрған онжылдықтың аса маңызды міндеті - Қазақстанның барлық азаматтарының өмір сапасы мен деңгейін жақсарту, әлеуметтік тұрақтылық пен қорғалуды нығайту. Ел халқы санының 2020 жылы 10%-ға өсуі үшін мемлекет барлық қажетті жағдайларды жасайтын болады. Біздің мемлекеттік әлеуметтік саясатымыздағы басты басымдық халықтың жұмыспен қамтылуын қамтамасыз ету болып табылады" [1]

XXI ғасыр кез келген мемлекеттің ішкі саясатының негізгі бағыттарының бірі әлеуметтік саясат болуы керек екенін дәлелдеді. Әсересе, әлемдік қаржылық дағдарыс әрбір елдің экономикалық-әлеуметтік жағдайына әсер еткені белгілі. Әлеуметтік саясат аясында халықты, оның ішінде көмекке аса мұқтаж адамдар, асыраушысынан айрылған, мүгедек жандар, жетім балаларды әлеуметтік қорғаудың маңызы зор. Қазақстан Республикасы Ата Заңында "өзін демократиялық, зайырлы, құқықтық және әлеуметтік мемлекет ретінде орнықтырады, оның ең қымбат қазынасы адам және адам өмірі, құқықтары мен бостандықтары" деп көрсеткен. Әрине, әлеуметтік мемлекеттің негізгі принципі де әлеуметтік саясатты жүргізіп, негізгі функциясы әлеуметтік қорғау болып табылады. "Әлеуметтік қорғау - бұл мұндай қатынастар, яғни оның қамқорлығында индивидтер қоғамдағы өз позицияларын сақтауға мүмкіндіктері болады. Әлеуметтік қорғау - саяси немесе әлеуметтік одақты сақтау функциясы" [2]

Әлеуметтік саясатты жүргізудің негізгі мынадай принциптері бар: баға көтерілгенде компенсацияның түрлі формаларын енгізіп және индексация жүргізу арқылы халықтың өмір деңгейін қорғау; ең кедей отбасыларға көмектесу; жұмыссыздық жағдайында көмек беру; әлеуметтік сақтандыру саясатын жүзеге асыру; мемлекет есебінен білім беру, денсаулық сақтау, қоршаған ортаны қорғауды дамыту, мамандандыру бағытында белсенді саясат жүргізу. Жалпы әлеуметтік саясатты жүзеге асыру үш кезеңнен тұрады: саясатты қалыптастыру, оны халыққа тарату және оны әр адамның қабылдауы. Әлеуметтік саясатты қалыптастыру процесіне түрлі үкіметтің жасаған бағдарлама, жобалары және парламент, президенттің бекіткен заң, жарлықтарын тікелей жатқызуымызға болады. Ал енді әр адамның әлеуметтік саясатты қабылдауы, ол тікелей екінші кезеңнің жүзеге асуына байланысты өз нәтижесін береді.

Әлеуметтік мемлекеттің негізгі принципі де әлеуметтік саясатты жүргізіп, негізгі функциясы әлеуметтік қорғау болып табылады. Осы мақсаттарды жүзеге асыруда елімізде бірқатар бағдар-

лама, құжаттармен қатар 2001 жылы 27 маусымды "Халықты әлеуметтік қорғаудың концепциясы" қабылданды. 2008 жылы "Әлеуметтік қызметтер туралы ҚР Заңы" қабылданды. [2]

Қаржылық дағдарыс жұмыссыздық, халықтың тұрмыс жағдайының төмендеуі секілді әлеуметтік мәселелердің өсуіне ықпал етіп, халықтың тұрмыс жағдайына тікелей әсер етеді. Осы тұста Қазақстанда мемлекеттік саясаттың басым бағыты әлеуметтік сала болып қала берді. Әлеуметтік саясаттың басым міндеттері қоғамдық өмірде белгілі бір деңгейде теңдікті қамтамасыз етуді көздейді.

Өткенді сараптасақ, соңғы он жылдағы Қазақстанның экономикалық-әлеуметтік дамуында алға басушылық бар. 2000 жылмен салыстырғанда ІЖӨ көлемі екі еселенді. Орташа айлық жалақы 5 есеге, ал зейнетақының орташа мөлшері 3 есеге өсті. Өмір сүрудің ең төменгі деңгейінен аз табысы бар халықтың үлесі 4 есеге (50%-дан 12%-ға дейін) азайды. Халық денсаулығының негізгі көрсеткіштері жақсарды. Күтілетін өмір ұзақтығы 65-тен 68 жасқа дейін ұлғайды. Ана өлімі екі есеге азайды, бала туу бір жарым есеге өсті. Әрине, экономикалық көрсеткіштердің өсуі әлеуметтік саладағы оң көрсеткіштердің болуына тікелей әсер етеді. Сондықтан да 1993 жылдардан бергі халықтың әлеуметтік тұрмыс жағдайының артуын қалыпты құбылыс деп бағалауға болады.

Қаржылық дағдарыс жағдайындағы Қазақстанның әлеуметтік саясатының басым бағыттары аймақтық халықты жұмыспен қамтамасыз ету мен мамандарды қайта дайындауға, әлеуметтік төлемдер мен мемлекеттік қызметкерлердің жалақысын арттыруға баса назар аударылып отыр. Осы бағыттарды қамтыған "Жол картасы" бағдарламасы алғаш рет 2009 жылғы ҚР Президентінің Халыққа Жолдауында айтылған еді. Өткен жылғы бағдарламаның нәтижелері бойынша республикалық және жергілікті бюджеттен бөлінген 168,9 млрд. теңгенің 99,6 пайызы игеріліп, тұрғын-үй коммуналдық шаруашылық нысандары, әлеуметтік, мәдени нысандар мен жол жөндеу, және жылылау жұмыстары, мамандарды қайта дайындау, жастар тәжірбиесін ұйымдастыру шаралары жүзеге асты. "Жол картасы-2009" бағдарламасын табысты іске асырудың арқасында ел өңірлерінде ТКШ-ны реконструкциялау жөнінде жобалар іске асырылып, электр желісі, сумен жабдықтау желілері, 284 шақырым жылу трассасы, автожолдар, жүздеген мектептер мен ауруханалар, мәдениет пен спорт нысандары жөнделді.

Бұл ауқымды әлеуметтік маңызы зор бағдарлама 2010 жылы да жалғасын тапты. Жалпы көлемі 131,8 млрд. теңге қаражат қарастырылды. Жалпы алғанда 130 мың жұмыс орындарын ашу күтілуде. Сонымен қатар, әлеуметтік жұмыс орындары мен жастар тәжірбиесі бойынша 53 мың уақытша жұмыс орындарын ашу көзделген.

Дегенмен "Жол картасы" бағдарламасының негізгі кемшін тұстарының бірі - білімі, біліктілігі жоқ мамандарды қамтиды. Сонымен қатар, төленетін қаржы көлемі нарық сұраныстарына сай емес, яғни төмен. Сондықтан, көп азаматтардың, әсіресе, дипломы бар мамандардың бұл мемлекеттік бағдарламаға қатысуға құлшыныстары төмен. Әсіресе соңғы кездері жұмыссыздықтың көлемі дипломды жастар арасында артып отырғандықтан, студенттердің тәжірбиесі толығымен дұрыс ұйымдастырылмай келеді. Мысалы, "Жастар тәжірбиесі" бағдарламасы 2010 жылы студенттер тәжірбиесінің маусымдық кезеңінде ұйымдастырылмады. Мысалы, Білім және ғылым министрлігі мәліметі бойынша жастар арасындағы жұмыссыздық 5,9 пайызға төмендегенін көрсеткенімен, бұл нақты жұмыссыз ретінде тіркелген азаматтардың саны ғана. Тағы бір мәселе, өткен жылы 5056 педагог ауылдық жерлерге жұмысқа орналасты дегеніміз, ауылды жерлердегі сұраныс әлі де қанағаттанбай отыр. Негізінен "Жол картасы" бағдарламасы нақты еңбек нарығындағы жұмыссыздардың көп бөлігін қамти алмай отыр. Ал қайта дайындаудан өткен 70668 адамның, тек 58 пайызы ғана жұмыс жасап жүр. Демек, мамандарды қайта оқытудағы мақсатымыз ақталмай отыр; мамандар еңбек нарығына қажеті жоқ, немесе біліктілігі төмен, бәсекеге қабілетсіз.

Қорыта айтқанда, "Жол картасы" бағдарламасын әр өңірдің инфрақұрылымдық дамуы ғана емес, нақты еңбек нарығындағы мамандарға қажетті жұмыс тауып берудің негізі ретіне дамытқан дұрыс.

Елімізде жыл сайын әлеуметтік төлемдер мен мемлекеттік қызметкерлер жалақысы, зейнеткерлер зейнетақысы мен студенттер шәкіртақысы кезең кезеңімен көтеріліп келеді. Мәселен 2010 жылдың 1 сәуірінен бастап мемлекеттік қызметкерлер жалақысы мен студенттер шәкіртақысы 25 пайызға артып отыр. Сөйтіп студенттер қауымының шәкіртақысы енді ғана еліміздегі күнкөріс минимумына (15000 теңге) жетейін деп отыр. Жалақы өсуімен қатар қымбаттайтын нарық секторы, коммуналды қызметтер бағасына мемлекеттік қызметкерлер мен зейнеткерлердің қанағаттандырмайды.

Мемлекет басшысының сындарлы саясатының нәтижесінде ел экономикасының дамуына ықпал ететін маңызды бағдарламалар кезең-кезеңімен өмірге жолдама алып отыр. Осылайша қазақстандықтардың көңілінен шыққан, әрі әлеуметтік жағынан қорғалуын көздеген "Жол картасы" бағдарламасының орны ерекше деуге толық негіз бар.[3]

"Жол картасының" басталуына дейін жалпы жұмыссыздық деңгейі 6,1 пайызды құраса, байыпты жұмыс нәтижесінде өткен жылдың аяғында едәуір төмендеді. Облыста инвестициялық жобаларды жүзеге асыру үшін 19597 жұмыс орнын құруға 12,7 млрд. теңге көлемінде қаржы бөлінсе, әлеуметтік жұмыс орындарын құру және жастар практикасы бағдарламаларын кеңейтуге республикалық бюджеттен - 728 млн. теңге, кадрларды даярлау мен қайта даярлауға 1,1 млрд. теңгеден астам қаржы қарастырылып, көптеген жұмыстардың тиянағы келтірілді. Мәселен, шешімін күткен 303 жоба қамтылып, оның 58 тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық нысандары, 95-ін жол жөндеу жұмыстары, 87-сін әлеуметтік, 63-ін қалалардағы және ауылдардағы әлеуметтік-мәдени орындар құрады. Осы аталған жұмыстарға 19847 жұмыс орны құрылып, орналастырылғандардың 82 пайызы немесе 16276 адам жұмыспен қамту ұйымдар жолдамасы арқылы жіберілгенін атап айтқан жөн.

Бағдарлама шеңберінде ТКШ-ны қайта жаңғырту жөнінде 58 жобаны іске асыруға бағдарламаға бөлінген қаржының үштен бір бөлігі немесе 4,8 млрд. теңгесі жұмсалды. Нәтижесінде 67,1 шақырым сумен жабдықтау желілері, 23,9 шақырым канализациялық жүйелер, 8 канализациялық насос станциялары, 19,9 шақырым жылу желілері жөнделіп, жылу жүйесінің 4 нысаны қайта іске қосылды және 44,6 шақырым электр желілері, 17,2 газ жеткізу жүйесі қайта жасалып, сұйық газға арналған 47 топтық қойма қалпына келтірілді. Талдықорған қаласының 7 мыңнан астам тұрғыны орталық газға қосылу мүмкіндігін пайдаланып отыр.

Бірнеше жылдан бері алғаш рет жылумен қамтамасыз ету желілерін жөндеу мен қайта қалпына келтіруге 2 млрд. теңгеден астам қаржы бөлініп, Қапшағай, Талдықорған, Іле, Қарасай аудандарындағы жылу қазандықтары мен жылыту желілері жөндеді. Жол жөндеу жұмыстарына 2,8 млрд. теңгелік 95 жоба іске асырылып, 394,5 шақырым жолға орташа, 459,8 мың шаршы метр жолға ағымдағы жөндеу жұмыстары жүргізілді.

"Жол картасын" іске асыру шеңберінде 53 білім беру, 27 денсаулық сақтау, 4 мұражай, 2 спорт және 1 әлеуметтік нысанды жөндеу, қайта жөндеу және жылыту жұмыстары қатар жүргізіліп, жағдай жақсарды.

"Жол картасындағы" басты бағыттардың бірі - кадрларды даярлау және қайта даярлау. Бұл алдыңғы жылдарға қарағанда кәсіптік білім беру жүйесінің мүмкіндігін барынша пайдалануға жол ашты. Оқуға жұмыссыз азаматтармен қатар, қосымша кәсіп алу үшін толық емес режимде жұмыспен қамтылған азаматтар жіберіліп, 9704 адамды даярлау және қайта даярлау үшін республикалық бюджеттен 1,1 млрд. теңгеден астам қаржы бөлінді. Кадрларды кәсіптік оқыту және қайта даярлау 32 оқу орнында 36 кәсіп пен мамандықтың түрі бойынша өткізілсе, шетелдік жұмыс күшін алмастыруды көздейтін бірқатар күрделі

мамандықтар бойынша кадрларды даярлау оқу орындарының жұмыс берушілермен келісім-шарт жасауы арқылы тікелей кәсіпорындарда жүргізілгенін айтуға болады.

Облыста дағдарыстың алдын алу, жұмыссыздықты болдырмау мақсатында облыс әкімінің 2009 жылғы "Қызметкерлерді жаппай жұмыстан босатудың алдын-алу мәселелерін қарау және еңбек нарығын тұрақтандыру шараларын қабылдау жөніндегі жұмыс тобын құру туралы" қаулысына сәйкес "Жол картасының" жүзеге асырылуына тұрақты мониторинг жүргізіліп, бақылау орнатылды.

Әлеуметтік жұмыс орындарын құру бағдарламасы халықтың нысаналы тобының ішінен лайықты жұмыс таба алмаған санаттағы тұлғаларды жұмыспен қамтуға, ал, "Жастар практикасы" бағдарламасы жас түлектердің еңбек нарығында бағдарлануына және жарты жыл бойы 15000 теңге көлемінде жалақы алуына мүмкіндік берді. Осылайша әлеуметтік жұмыс орындарын құруға 532 млн. теңге бөлініп, 5911 адамды, жастар практикасын ұйымдастыруға 196 млн. теңге бөлініп, оқу орнының 2177 түлегін қамту жоспарланса, осы мақсатта 2168 кәсіпорын, ұйымдармен келісім-шарт жасалды.

Халықтың нысаналы тобының ішінен 7673 адам әлеуметтік жұмыс орындарымен қамтамасыз етіліп, "Жастар практикасы" бағдарламасы барлық аумақтарда кеңінен етек алып, белсенді дамуға ие болды. Оған жіберілгендердің саны 2922 адамға жетіп, бағдарлама нәтижесінде бүгінгі күні жас түлектер өздеріне лайықты жұмыс табуға толық мүмкіндік алды және 1016 жас маман тұрақты жұмысқа орналасқанын айтуға болады.

Айта берсек, мұндай игілікті істер жеткілікті. Әрине, ағымдағы жылы да бұл жұмыстар одан әрі жалғасатыны анық. Бұл бағыттағы жұмыстарға жыл басынан жан-жақты дайындық өрістетіліп келеді.

"Жол картасы" өңірдегі елді мекендердің дәулеті мен сәулетіне өзіндік қолтаңбасын қалдырумен қатар халықтың күнкөрісін жақсартып, өмірлерін өзгертті деуге толық негіз бар.[4]

Қорта айтқанда "Жол картасы" мемлекеттің шаруашылық және әлуметтік жағына едауір көмегін тигізеді, бірақта бұл бағдарлама дұрыс қадағалау мен толықтыруларды талап етеді.

1. Мемлекеттік жүйеден бөлінген ақша қаражаты дұрыс қолданылып іске асырылуы: яғни тендрді ұтып алған ұйымды арнайы мемлекеттік комиссия қадағалауы тиіс.

2. Мемлекетке енгізілген жаңа технологияны игеру: Шет елден енген технологияны қолдану мақсатында, мемлекеттік өңірде мамандар жетіспеуінен шетелдік мамандарды жалдауға мәжбүр болып отырмыз. Осыны шешу мәселесіне келетін болсақ, білікті мамандарды жаңа техниканы игеруге, шет мемлекетке қайта оқуға даярлау.

3. Монополиямен күрес: жалақыны көбейткенімен камуналды қызметтер қымбаттауда. Яғни салық ставкасын азайту арқылы комуналды қызметтерге бағаның көтермеуіне келісімге келу.

Қолданылған әдебиеттер

1. ҚР Президенттің жарлығы
2. Халықты әлуметтік қорғау концепциясы
3. Егеменді Қазақстан №365 1-2 б
4. Дала мен қала №39 (368)

## СЕКЦИЯ 2. ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОМ КАЗАХСТАНЕ.

УДК 331.1-3

АБДРАИМОВА Г.К., к.э.н., доцент КЭУ

### ТЕОРИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО РОЛЬ В ЭКОНОМИКЕ

Развитие теории человеческого капитала шло в русле неоклассического направления. В последние десятилетия исходный для неоклассиков принцип оптимизирующего поведения индивидуумов начал распространяться на различные сферы внерыночной деятельности человека. Понятия и методы экономического анализа стали применяться для изучения таких социальных явлений и институтов как образование, здравоохранение, миграция, брак и семья, преступность, расовая дискриминация и т. д.

Теорию человеческого капитала можно рассматривать как одно из проявлений этой общей тенденции, получившей название "экономического империализма".

Под человеческим капиталом понимается воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций. Его формирование, подобно накоплению физического или финансового капитала, требует отвлечения средств от текущего потребления ради получения дополнительных доходов в будущем. К важнейшим видам человеческих инвестиций относят образование, подготовку на производстве, миграцию, информационный поиск, рождение и воспитание детей. [1]

Первое представление человеческого капитала, как экономической категории, в начале 60-х годов известным чикагским экономистом Т. Шульцем оказалось неожиданным для большинства экономистов. Как вспоминает американский экономист Ф. Велч в 1960 году во время доклада Т. Шульца на конференции Американской экономической ассоциации "Инвестиции в человеческий капитал" присутствующие недоуменно спрашивали друг друга: "Инвестиции...во что?". С тех пор данное направление исследований превратилось в динамично развивающийся раздел экономической науки. Начало широкому развитию исследованию роли человека в современной экономической науке было положено около четырех десятилетий тому назад выдвижением концепции "инвестиций в человеческий капитал".

Основой для доклада Т. Шульца стали дебаты вокруг работ Э.Денисона, где на внушительном объеме статистических материалов

доказывалось, что технические нововведения и расширение масштабов использования труда и производственного оборудования могли обеспечить в лучшем случае лишь половину увеличения валового национального продукта, реально полученного в США в XX веке.

Аналогию между человеческим и "обычным" капиталом нельзя считать полной. Во-первых, в современном обществе человек - в отличие от станка или пакета акций - не может быть предметом купли-продажи (такое возможно лишь в рабовладельческой экономике). Как следствие, на рынке устанавливаются только цены за "аренду" человеческого капитала (в виде ставок заработной платы), тогда как цены на его активы отсутствуют. Это серьезно усложняет анализ. Во-вторых, человеческий капитал способен повышать эффективность деятельности, как в рыночном, так и внерыночном секторе и доход от него может принимать как денежную, так и неденежную форму. В результате потребительские аспекты вложений в человека оказываются не менее важны, чем производственные. [2]

Тем не менее, в главном человеческий капитал подобен физическому: он представляет собой благо длительного пользования; требует расходов по ремонту и содержанию; может устаревать еще до того, как произойдет его физический износ.

Центральное место в теории человеческого капитала принадлежит понятию внутренних норм отдачи. Они строятся по аналогии с нормами прибыли на капитал и позволяют оценивать эффективность человеческих инвестиций, прежде всего - в образование и производственную подготовку. Теоретики человеческого капитала исходят из представления, что при вложении средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая соответствующие выгоды и издержки. Подобно "обычным" предпринимателям, они сопоставляют ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским депозитам, дивидендами по ценным бумагам и т. д.).

В зависимости от того, что экономически целесообразнее, принимается решение либо о продолжении учебы, либо о ее прекращении. Нормы отдачи выступают, следовательно, как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие - о переинвестировании. Различают частные и социальные нормы отдачи. Первые измеряют эффективность вложений с точки зрения отдельных инвесторов, вторые - с точки зрения всего общества. [3]

Существует два основных подхода к расчету норм отдачи. Первый основан на прямом измерении выгод и издержек. Например, доход от высшего образования можно представить как разность в пожизненных заработках тех, кто окончили колледж, и тех, кто не пошли дальше средней школы. В состав издержек помимо прямых расходов включаются потерянные заработки, то есть доход, недополученный учащимися за годы учебы. (По существу, они измеряют, ценность времени учащихся, затраченного на формирование человеческого капитала.) На потерянные заработки приходится до двух третей суммарных издержек обучения. Внутренняя норма отдачи будет представлять собой такую ставку дисконта, при которой приведенные величины выгод и издержек образования окажутся равны.

Второй подход исходит из оценки параметров так называемой "производственной функции заработков", которая описывает зависимость заработков человека (точнее - их логарифма) от уровня его образования, трудового стажа, продолжительности отработанного времени и других факторов. Разработка этого класса функций связана с именем Дж. Минцера, доказавшего, что в рамках подобной модели коэффициент перед образовательной переменной будет эквивалентен показателю внутренней нормы отдачи. Это существенно упростило оценку эффективности вложений в образование.

Расчеты показывают, что рентабельность человеческого капитала, как правило, выше, чем физического. Это свидетельствует в пользу предположения о рациональности поведения учащихся и их родителей. В США оценки норм отдачи начального образования достигали 50-100%, среднего - 15-20%, высшего - 10-15%. В 70-е годы эффективность высшего образования упала до 7-8%, что дало основания говорить о перепроизводстве дипломированной рабочей силы, однако в 80-е годы она вернулась на прежний, более высокий уровень. Неодинаковы нормы отдачи для различных категорий работников: у мужчин они выше, чем у женщин, у белого населения выше, чем у цветного.

Международные сопоставления демонстрируют, что с ростом душевого дохода эффективность вложений в человека убывает, но в самых богатых странах вновь перемещается вверх. Таким образом, взаимосвязь между уровнем экономического развития и нормами отдачи образования имеет U-образную форму.

Оценки внутренних норм отдачи критиковались на том основании, что высокие заработки образованных работников могут свидетельствовать не о полезности приобретенных ими знаний и навыков, а быть следствием их природной одаренности или происхождения из более обеспеченных семей. Однако эмпирический анализ показывает, что как фактор способностей, так и фактор социального происхождения не играют большой самостоятельной роли. Если они и оказывают воздействие на заработки, то в основном косвенным путем, влияя на объем и качество получаемого образования. Значительный вклад в разработку теории человеческого капитала и расширение сферы ее использования внес другой чикагский экономист - Г. Беккер, удостоенный за исследования в этой области Нобелевской премии по экономике за 1992 год. Он включил в инвестиции в человеческий капитал расходы не только на общее и профессиональное образование, но и на здравоохранение, поиск информации, смену работы, воспитание детей и другие вложения, воздействующие на рост производительной силы человека. Г. Беккеру удалось индивидуализировать обучение и другие формы роста человеческого капитала, приведя их в соответствие с теорией рациональных ожиданий.

Таким образом, под человеческим капиталом подразумевается способности, знания и умения работников, которые дают им возможность активно действовать в социальной и экономических областях. Эти качества определяются, в первую очередь, уровнем образования и здравоохранения нации. Сторонники школы Г. Беккера используют методы регрессионного анализа для определения воздействия на заработки и производительность труда таких параметров, как сроки обучения, производственный опыт, личные способности. Устанавливаются взаимосвязи между величиной и формами вложений в человеческий капитал и размерами семьи, уровнем смертности, динамикой преступности. Основное внимание уделяется воздействию образования на экономический рост.

Производственная подготовка в понимании теоретиков человеческого капитала охватывает как формальное обучение внутри фирм, так и накопление опыта непосредственно по ходу трудовой деятельности. Ог-

ромное теоретическое значение имело введенное Г.Беккером различие между специальными и общими инвестициями в человека (позднее разграничение между общими и специфическими ресурсами легло в основу транзакционной теории фирмы). [3] Специальная подготовка наделяет работников знаниями и навыками, представляющими интерес лишь для той фирмы, где они были получены. В ходе общей подготовки работник приобретает знания и навыки, которые могут найти применение и на множестве других фирм. Общая подготовка косвенным образом оплачивается самими работниками, когда, стремясь к повышению квалификации, они соглашаются на более низкую в период обучения заработную плату; им же достается и доход от общих инвестиций. Напротив, специальная подготовка финансируется по большей части самими фирмами, которым поступает и основной доход от нее. Понятие специального человеческого капитала помогло объяснить, почему среди работников с продолжительным стажем работы на одном и том же месте текучесть ниже и почему заполнение вакансий в фирмах происходит в основном за счет внутренних продвижений по службе, а не за счет наймов с внешнего рынка.

Дебаты о том, отнести ли теорию человеческого капитала к неоклассицизму, кейнсианству и другим направлениям не имеют под собой почвы. Для исследования представленного спектра проблем необходимо использовать инструментарий самых различных школ.

Проблематика и методика этих исследований, а также изучение факторов формирующей рабочую силу (таких, например, как сфера образования, здравоохранения, демографические сдвиги), обычно выходят за рамки "инвестиционного" подхода. Еще А. Маршал отмечал, что задача политической экономии - не формулировка непреложных законов и не точные описания (этим занимаются другие науки), а основанное на "организационном изучении фактов обобщение сложных тенденций развития". С этой задачей теория человеческого капитала справилась весьма успешно.

Общей экономической характеристикой инвестиций в человеческий капитал является то, что их рентабельность намного превосходит прибыльность вложений в физический капитал. Эти выводы стали теоретическим обоснованием для беспрецедентного развития сферы просвещения и подготовки кадров в развитых капиталистических странах.

Исследования по восточной Азии позволяют утверждать, что: примерно с 1960 года основное различие между Гонконгом, Южной Кореей, Сингапуром, Тайванем и большин-

ством стран с низким уровнем доходов кроется в развитии человеческих ресурсов. Например, в области школьного образования страны восточной Азии превысили средние показатели других развивающихся стран в несколько раз. Они свели воедино достигнутый высокий уровень образования, ввозимые технологии, опыт людей, возвратившихся на родину из-за границы, для того, чтобы добиться быстрого роста производительности.

В последнее время в сфере международного экономического сотрудничества возникло самостоятельное направление, известное как "Содействие развитию человеческих ресурсов". Под "развитием человеческих ресурсов" подразумевается максимизация человеческого капитала и его эффективное использование в целях экономического и социального развития.

Спектр проблем, включенных в "развитие человеческих ресурсов" значительно расширился. Сюда входят демографические проблемы, вопросы занятости, здравоохранения, питания, урбанизации, жилья, образования, подготовки кадров и т. д. Так теория человеческого капитала получила свое дальнейшее развитие и укрепила свои позиции.

Критика теории человеческого капитала привлекла дополнительное внимание общественности к факторам повышения эффективности труда и совершенствованию методов научного поиска в этом направлении.

Основной тезис оппонентов Г. Беккера заключается в том, что при определении форм продолжительности обучения решающее значение имеют социальные механизмы, а не частный выбор (Л. Туроу и др.). Данная критика, содействуя углублению понимания вопросов взаимосвязи человеческого фактора с другими важнейшими индикаторами экономической жизни, не ослабила позиций сторонников школы человеческого капитала, а привела только к расширению и усложнению используемых ими методов исследования и аргументов.

Методологические основы различных подходов к исследованию величины человеческого капитала рассматривались в ряде работ российских ученых В. С. Автономова, В. С. Гойло, Р. И. Капелюшниковой, В. И. Марцинкевича.

Необходимо отметить, что не удалось установить точную количественную оценку изучаемым взаимосвязям и сделать однозначные выводы относительно доходности различных форм образования. Определение экономической эффективности от инвестиций в человеческий капитал является проблемой качественно иной сложности, чем подсчет прибыли от ассигнований на оборудование и других затрат на физический капитал. Нужно учи-

тывать ряд явлений и закономерностей, отражающих интересы различных социальных групп и значительное влияние существующих социальных реалий. Сам общепринятый термин "человеческий капитал" является в определенной мере ограниченным и условным.

В настоящее время, получив дальнейшее развитие, теория человеческого капитала - это уже не просто новая школа, а новое направление исследований, новая проблематика -

воспроизводство рабочей силы, ее формирование и использование.

Использованная литература:

1.М.Х.Тусеева "Проблемы финансирования образования и здравоохранения в транзитной экономике"

2.Thurov L Inwersment in Human Capital N.Y.

3.Казахстан. Отчет о человеческом развитии

**Г.Р.СЕЙФУЛИНА, к.ф.н., старший преподаватель  
Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**

## **О ДУХОВНОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Термин "человеческий капитал" введен в научный оборот во второй половине XX века экономистом, лауреатом нобелевской премии Т.Шульцом, который анализируя положение слаборазвитых стран, пришел к мнению, что улучшение благосостояния бедных людей зависело не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний. Этот качественный аспект экономики был им назван "человеческим капиталом". Исходя из общего понимания капитала как некоторого запаса благ, который накапливаясь приносит доход благодаря инвестициям, человеческий капитал можно определить как воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков, мотивов. В свою очередь, к инвестициям, развивающим созидательные способности человека, относятся формальное и неформальное образование, подготовка на производстве, медицинские услуги и исследования в области здравоохранения, расходы на оптимизацию миграции, поиск информации о состоянии экономики.

Теория человеческого капитала исходит из признания первостепенной роли человека в общественном производстве как главного фактора социально-экономического развития. По данным Всемирного банка, основанным на изучении экономик 192 стран, только 16% экономического роста обусловлена физическим капиталом, 20% - природным, 64% - человеческим капиталом. Страны, позиционирующие себя конкурентоспособными в современном глобальном мире меняют требования, предъявляемые к работнику: на первый план выходят личные качества и способности работника, способность к творчеству. Современное социокультурное пространство утверждает образ субъекта культуры - "человека играющего", обладающего высоким креативным потенциалом и достаточным уровнем практических средств, ценностной ориента-

цией которого является стремление к новому и самовыражение. Ядром творческой личности выступает креативная способность. Однако творческая личность характеризуется не просто высоким уровнем креативной способности, но особой жизненной позицией человека, его отношением к миру, к смыслу осуществляемой деятельности. Важное значение имеет духовное богатство внутреннего мира личности, ее постоянная направленность на творческое действие во внешнем мире.

В условиях и требованиях современного мира недопустимо осмысление человеческого капитала только через призму одной из его составляющих, характеризующих качества человека как работника - интеллектуального капитала. На наш взгляд, в развитии человеческого капитала необходимо исходить из триединой (биологической - социальной - духовной) природы самого человека. Человеческий капитал как все внутреннее богатство человека непредставим без духовно-нравственной составляющей сущности человека и его бытия.

Стоит более внимательно отнестись к понятию "духовность личности". Понятие это синтетическое, объединяющее в себе высокий уровень как интеллектуальности, так и эстетических, нравственных запросов. Духовность - не информированность, не многознание, не фактографичность памяти. Это, скорее, умение ставить перед собой вопросы, потребность искать ответы на них, способность мыслить. Человек не должен быть слепым исполнителем готовых решений, он обязан подходить к любому делу с собственной мыслью, творчески. В этом его нравственная сила.

Именно эта способность человека нравственно творить себя воспринималась И.Кантом как культура моральности или нравственная культура в сравнении с нравственной цивилизованностью как действием согласно норме.

В какой мере человек может распорядиться своими способностями, насколько правильно сможет подчинить свой разум, потребности интересам общества и согласовать свои действия со сложившейся реальной действительностью в стране зависит от характера ценностных ориентаций. Духовно-нравственные ценности выражаются в смысле жизнедеятельности и социальной ответственности человека.

Переоценка духовно-нравственных и социальных ценностей в нашей стране выступает частью единого процесса адаптации мира к новым реальностям. Специфика современной переоценки ценностей приводит к выводу о том, что прогресс науки и техники, в условиях которого мы живем, приближается к пределу развития и возникает необходимость замены характерной для него сциентистской парадигмы культуры культурой нового качества, основанной на общечеловеческих ценностях.

Проявление общечеловеческих ценностей означает реализацию принципов гуманизма. Добро, любовь, человеколюбие, терпимость, честь, справедливость, сострадание, совесть - духовные ценности, без утверждения которых, невозможно достижение подлинной свободы человека, а их утверждение и является гуманизацией общества. Гуманизм - это мера свободной реализации человеческих устремлений, степень духовного конструирования социальной действительности в соответствии с высшими общечеловеческими ценностями.

Исторический опыт и нынешняя ситуация в мире актуализируют необходимость гуманистического духовно-практического преобразования социальной действительности, открывающего простор развитию человеческого капитала, или иными словами человеческого потенциала во всем его многообразии, который может быть направлен на созидание благ.

Задача развития человеческого потенциала сегодня формулируется как ключевая государственная задача модернизации целого ряда современных социальных секторов - образования, культуры, здравоохранения, науки, которые рассматриваются, в первую очередь, как сектора капитализации человеческого потенциала Казахстана. Современная ситуация в социальной сфере требует разработки новой, адекватной современным требованиям общественного развития, модели функционирования общественных институтов, в первую очередь, образования. Научно-технический прогресс способствовал формированию в обществе гипертрофированного представления об абсолютном приоритете технологических и технических достижений над гуманитарными знаниями, вещественного богатства перед духовным содержанием. Образование стало рассматриваться в качестве средства приобретения

знаний, навыков, умений, необходимых для освоения технологий и техники. Осмысливая современные задачи образования, можно констатировать, что развитие духовного потенциала личности должно осуществляться в процессе деятельности человека с целью позитивного изменения себя и общества в соответствии с высшими социально значимыми ценностями. Погоня за информацией, за материальными ценностями диссонирует с генетически заложенной в человеке потребностью в гармоничном развитии.

Осознание того, что традиционное образование ориентировано на достижение лишь узкопрагматических целей, что оно застыло в своем стремлении воспринимать отраженные в учебном знании образцы накопленного опыта прошлого и культе логически завершенной системы знаний и правил; что необходимо как можно скорее сократить резкое рассогласование достижений творческой научной мысли с существующей образовательной системой; что важны приоритет человека и необходимость непрерывного духовного и профессионального совершенствования его как высшей ценности выявило необходимость поворота к совершенно новому типу социокультурного наследования, в рамках которого главным стало не усвоение прежних рецептов, а подготовка к овладению методами и содержанием познания, которых ранее не существовало.

Сейчас появляется возможность освободить образование от ограничений пространства и времени. Образовательные учреждения, идущие в ногу со временем, стремятся гибко реагировать на изменяющиеся условия, в частности, на динамику рынка труда, реализуя дистанционные образовательные технологии.

Радикально настроенные исследователи возможностей и перспектив развития дистанционного образования в эпоху Интернета и виртуальных реальностей все больше склоняются к скепсису, утверждая, что оно связано с отчуждением от важнейших принципов целеполагания, бытийного самоопределения. Этому типу отчуждения в равной мере способствует сам принцип информатизации, возведенный в эпоху постмодерна и Интернета в важнейшую культовую ценность. Сегодня мы все более имеем дело "не с процессами трансляции знания, которое всегда позиционно и мыслительно восстанавимо в своем генезисе, но именно с информацией и с безличными информационными потоками", - считает Н.В. Громыко[1, с. 177].

Существует множество мнений по поводу негативных моментов в развитии дистанционного образования в век Интернета. Дистанционное обучение хоть и можно назвать быстро развивающейся формой образования,



но не настолько массовой и всепроникающей, как хотелось бы компьютеризированному сообществу. Реальность внесла коррективы и определила место дистанционному обучению там, где оно действительно уместно и эффективно. Отсюда следует, что сегодня важно не столько прогнозировать информационное будущее, сколько решать с помощью дистанционных технологий проблемы настоящего.

Сложность и плюралистический характер современного мира виртуальной реальности, практических следствий деятельности сети Интернет ставят труднейшие задачи развития образовательного знания, носящие также противоречивый и спорный характер. Сетевой характер Интернета не позволяет ни одному государству осуществлять властный контроль над "всемирной паутиной", поэтому важным делом становится развитие этического, образовательного мышления пользователей.

Методологическую основу анализа рассматриваемой проблемы мы видим в философской концепции М.Бахтина-В.Библера о диалоге культур, которая становится ключом к выявлению содержания изучаемого процесса развития дистанционного образования. На это верно обращает внимание А.В. Федоров [2]. Аксиологический и этический аспекты образования (в том числе и дистанционного) упираются в задачу формирования духовности, гуманизма, создания идеала образования и моделей "образованного человека", "культурного человека", защиты его индивидуальности и целостности. Анализ духовного (духовности) в пространстве образования логически продолжает высший аспект развития человека как цели и сущности образовательного знания.

Определяя духовность как специфическое свойство человеческой природы, И.Кант подчеркивал, что природа человека есть только возможность духовного развития, она не содержит в себе духовности как имманентного свойства, которое разворачивается механически по мере взросления человека. Шакарим утверждал, что человеческому существу свойственны два вида устремления, один из них - устремление плоти (тела), а другой - устремление души... Поиски человеческого достоинства и благородного труженика и есть устремление души.

Конечно, смысл и ценности образовательной деятельности и образовательного знания выходят за пределы применения дистанционных технологий. Однако проблемы образования связаны не только с потребностью общества в специалистах-профессионалах, знатоках своего дела, а с формированием, образованием человека с мировоззренческой культурой в ее целостности, с нравственностью, духовными ценностями.

В процессе образования человек должен пройти и актуализировать, освоить всю историю культуры. По В.С. Библеру, развертывание культуры (логической, в первую очередь) есть "ее перематывание из безличной формы всеобщности в личностную форму культуры индивида и именно тем самым придание культуре мышления (идеи) формы культуры субъекта (духа). Анонимно всеобщее переходит здесь в форму индивидуального, а индивидуальная жизнь приобретает форму всеобщности, культурности"[3, с. 47].

Смыслы и способы передачи духовных ценностей в культуре предполагают человека, соотносятся с основополагающими целями его развития как универсального существа, мучимого не вопросами типа "Как существует мир?", но для него более важны вопросы: "Зачем я живу и какой смысл в этом?" (Г. Марсель, Э. Фромм). Духовное саморазвитие человека видится в преодолении природного, жизненного круга (рождение-жизнь-смерть), "одномерностей" духовного мира, в создании все новых индивидуальных смыслов, в присвоении все новых ценностей, в творчестве. Э. Фромм, подчеркивая дихотомную природу человека, выделяя в ней тело и душу, ангела и зверя, считал, что человек - "это не вещь, а некий процесс жизни. Самый главный аспект в определении человека состоит в том, что его мышление простирается за пределы удовлетворения его потребностей. Другими словами, у человека есть не только предметное мышление, но и разум. Если человек руководствуется разумом, то он должен делать все во благо себе, своей сущности, как телесной, так и духовной"[4].

Доминантой дистанционного обучения должна быть личная продуктивная деятельность обучающихся студентов, выстраиваемая с помощью современных средств телекоммуникаций. Личностный, креативный и телекоммуникативный характер образования - основные черты дистанционного обучения этого типа, а его цель - творческое самовыражение обучающегося на дистанции студента. На наш взгляд, выход в решении проблем дистанционного образования следует искать в развитии креативного подхода, в продуманной работе по совершенствованию программ дистанционного обучения.

При этом необходимо использовать свойство Интернета быть источником коммуникации таким образом, чтобы при определенном коммуникативном построении учебного процесса мышление развивалось, не стиралось. Используемый в этих целях Интернет может служить средством развития как практико-ориентированного, так и личностно-развивающего образования одновременно. Необходи-

димым требованием современного образования становится возрождение принципа активного образования, духовная ориентация в развитии человека. Ибо образование - не только знания, способности или компетенция; образование связано с доверием к учебе как возможности личностного развития, реализации человеческого капитала.

Новая парадигма образования должна привести к становлению творчески мыслящей и креативной, нравственной, активной, предприимчивой личности, обладающей качествами гражданина и патриота своей страны.

**А.М. ЖАКЫПБАЕВА, магистрант Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СОВРЕМЕННОГО КАЗАХСТАНА**

Человек обладает целым рядом атрибутивных свойств, среди которых ведущим выступает его способность к труду или рабочая сила. Трудящийся человек, обладающий способностями к труду, с одной стороны, выступает в качестве основного, активного элемента производительных сил общества, главного их творческого субъекта, а с другой стороны, является носителем производственных отношений. В связи с тем, что именно уровень развития производительных сил определяет степень прогрессивного развития того или иного общества, возникает необходимость качественной и количественной определенности этого развития, его сбалансированности, т.е. выявления соответствия рабочей силы, характеру и уровню развития средств производства.

Рабочая сила является не только элементом производительных сил, но и носителем производственных отношений. В связи с этим, мы считаем, важным обратиться к вопросу экономической формы рабочей силы.

В зарубежной экономической литературе аналогичным понятию "рабочая сила" по своему смыслу является понятие "человеческий капитал". Поэтому, говоря о развитии теорий рабочей силы за рубежом, мы обратимся к рассмотрению основных положений теории человеческого капитала, которая возникла в конце 50-х - начале 60-х годов как ответ на потребности практики. Ее авторами являются Т. Шульц, Г. Беккер, Г. Джонсон, Дж. Минцер, М. Блауг и др.

Важно подчеркнуть, что теория человеческого капитала не является статичной, она постоянно развивается и совершенствуется. На

### **Список литературы**

1. Громыко Н.В. Интернет и постмодернизм - их значение для современного образования // Вопросы философии. - 2002.- № 2.- С. 175-191

2. Федоров А.В. Дистанционное образование и информационные технологии.- Программа учебного спецкурса для вузов. М., 2008. -8с.

3. Библер В.С. От наукоучения - к логике культуры: Два философских введения в XXI век. - М.: Политиздат, 1990. -413 с.

4. Фромм Э. Человек: кто это такой (или Кто есть человек)? // О человеке. Вып.1: (Пространство и время, любовь и вера в его жизни): Сборник. М.: Знание, 1991. - С.7.

базе данной теории основываются практически все учения о человеке в рыночной экономике. Теория человеческого капитала охватывает и макроуровень (го-сударство) и микроуровень (предприятия, фирмы). Она целиком основывается на принципах рыночной экономики. В нашей стране она долгие годы не изучалась.

Рассмотрим основные положения теории человеческого капитала и возможность их использования в нашей стране.

Под человеческим капиталом западные экономисты понимают приобретенные знания, навыки, мотивации, энергию и др. способности человека, которые он использует в производстве товаров и услуг и которые влияют на его доход. Производительные характеристики работника сторонники указанной теории называют капиталом в связи с тем, что он "является источником будущих заработков или будущих удовлетворений или того и другого вместе. Он человеческий, ибо является неотъемлемой частью человека".[1, с.17].

Формирование человеческого капитала происходит благодаря различным инвестициям в этот капитал. Под последними понимаются любые текущие расходы, связанные с повышением квалификации, развитием физических и духовных способностей человека и рассчитанные на их многократное компенсирование доходами в будущем.

Подобно затратам предприятия на станки и оборудование, затраты, которые способствуют чьей-либо производительности, могут рассматриваться как инвестиции, ибо текущие расходы, или издержки, осуществляются

с тем расчетом, что эти затраты будут многократно компенсированы в будущем возросшим потоком доходов.

Авторы теории человеческого капитала выделяют 3 вида инвестиций, каждый из которых нацелен на повышение производительности труда работников и соответственно на увеличение их заработной платы и доходов.

Первый вид инвестиций - расходы на образование - включает общее и специальное, формальное и неформальное образование, подготовку по месту работы и т.д. и является наиболее очевидным и, вероятно, наиболее важным видом инвестиций в человеческий капитал. Образование формирует квалифицированную рабочую силу, способствует развитию творческих способностей, навыков, абстрактного мышления, восприятие новой информации, все это повышает производительность труда.

Другим видом инвестиций авторы называют расходы на профилактику заболеваний, диетическое питание, медицинские услуги, улучшение бытовых и жилищных условий.

Эти затраты приводят к уменьшению потерь рабочего времени, к повышению физических способностей, к замедлению изнашивания рабочей силы, удлинению трудоспособного срока жизни работника и в целом возрастанию производительности труда.

Третьим видом инвестиций авторы теории называют затраты на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью. Они составляют наименее очевидные инвестиции в человеческий капитал. Как и образование, географическая миграция работников влечет за собой издержки в настоящем, чтобы получить выгоду в будущем от повышения рыночной стоимости их трудовых услуг. Короче говоря, нанимаемые работники воплощают в себе будущий поток трудовых услуг. Согласно теории человеческого капитала, производительность труда и соответственно рыночная стоимость трудовых услуг (зарплата) определяется в значительной степени тем, сколько отдельный человек, его семья и наниматель считают необходимым инвестировать в образование и обучение, здравоохранение и размещение рабочих мест.

Теоретики человеческого капитала исходят из представления о зарплате как о некоей слоистой структуре, где каждый "слой" связан с известным уровнем образования. Тот "пласт" заработка, который относится к данному уровню образования, и представляет собой доход от инвестиций в это образование.

Сама по себе такая оценка экономической отдачи образования имеет реальное эконо-

мическое значение. С ростом образования повышается стоимость рабочей силы, потому что для производства и воспроизводства рабочей силы требуется большая сумма стоимостей.[2, с. 10]

Следующим этапом анализа "издержки-выгоды" авторы теории считают сравнение величины выгоды с величиной издержек. Предварительно эти величины приводятся к одному временному моменту, дисконтируются.

Следует отметить, что в теории человеческого капитала внутренняя норма отдачи выступает не только как показатель эффективности затрат на обучение, но и как регулятор распределения инвестиций между различными типами и уровнями образования, а также между системой образования в целом и всей экономикой. По мнению сторонников этой теории, объем вложений в ту или иную сферу должен определяться в соответствии с приоритетами, которые ус-танавливаются нормами отдачи. Высокие нормы свидетельствуют о недоинвестировании в данную отрасль, низкие - о переинвестировании. Поэтому оптимальным признается такое распределение средств, когда соблюдается равенство норм отдачи на все виды инвестиций.

Согласно теории человеческого капитала, образование увеличивает доходы, и поэтому инвестиции, вложенные в образование окупаются. Однако время, проведенное на работе, также приносит свои плоды. Авторы теории утверждают, что опытный работник гораздо ценнее, чем новичок, для своей, как, впрочем, и для любой другой, фирмы. Разница между новичком и опытным работником заключается в величине человеческого капитала, который приобретает либо просто в результате выполнения работником своих обязанностей (т.е. через приобретение соответствующих навыков), либо путем обучения непосредственно на рабочем месте. Обучение на рабочем месте является главной причиной начальной крутизны кривых зависимостей доходов от возраста. Работники, имеющие некоторый опыт, являются более производительными, чем неквалифицированные, соответственно с приобретаемым опытом растет и оплата.[3, с. 15]

По мнению сторонников теории человеческого капитала и наниматели и нанимаемые выигрывают от расширения инвестиций в человеческий капитал. Наниматели выигрывают от возможности повысить квалификацию своих работников, управляющих физическим капиталом, в который они вложили свои средства. В то же время нанимаемые выигрывают не только от перспективы служебного продвижения, от повышения зарплаты, но и от расширения возможностей на рынке труда, которое обеспечивает образование.

Несмотря на критические замечания в адрес отдельных положений, теория человеческого капитала занимает ведущее место в области изучения механизма воспроизводства рабочей силы.

С целью использования в нашей стране наиболее ценных положений теории человеческого капитала в качестве таковых можно выделить:

1. В связи с ростом научно-технического уровня производства, потребности которого предъявляют в свою очередь все возрастающие требования к рабочей силе и трудовым ресурсам в целом целесообразным является формирование и проведение государственной политики инвестирования в сферу воспроизводства рабочей силы как самостоятельного направления;

2. При определении основных направлений инвестиционной политики в сфере воспроизводства рабочей силы могут быть использованы наработки авторов теории человеческого капитала по инвестированию в здравоохранение, образование различных уровней, размещение рабочих мест;

3. При разработке форм и методов оплаты труда соответствующими представителями властных структур, руководителями хозяйствующих субъектов предлагается активнее использовать принципы прямой зависимости заработной платы от уровня образования как для стимулирования повышения качества рабочей силы, роста производительности тру-

да, так и для оценки дохода от инвестиций в это образование;

4. При определении инвестиционных потоков как в целом по народному хозяйству, так и в сферу воспроизводства рабочей силы представляется целесообразным использование широко применяемого за рубежом показателя нормы отдачи, представляющий собой сравнение величины выгод и величины издержек от инвестиций.

При этом необходимо заметить, что принятие и использование определенных положений и разработок сторонников теории человеческого капитала должно осуществляться с учетом особенностей развития Казахстана, прежде всего социально-экономических и менталитета, поскольку без достижения соответствующей адаптации получение желаемого результата эффективного воспроизводства рабочей силы не представляется, на наш взгляд, возможным.

#### Список литературы:

1. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала. - СПб.: СПбУЭФ, 1994.

2. Рощин С.Ю., Разумова Т.О., "Экономика труда (Экономическая теория труда)": Учебное пособие. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 148 с.

3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. "Экономика и социология труда": учебник для вузов по экономическим специальностям. М.: ЮНИТИ, 2001г.

**ДЖАБАЕВА Г.Н., магистр педагогики, старший преподаватель  
МУСАЕВА Э.А., старший преподаватель Карагандинский экономический  
университет Казпотребсоюза**

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ПРИОРИТЕТ ДЛЯ НОВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ**

Концепция человеческого развития, получившая широкое распространение в Казахстане, является важным шагом к стремительному и поступательному развитию нашей страны.

Концепция человеческого развития ставит человека в центре всего как главную цель политических, социальных и экономических процессов, а не просто как средство для достижения каких-либо отдельных целей. Идея человеческого развития рассматривает важнейшие сферы выбора, высоко ценимые людьми, которые варьируют от политических, экономических и социальных возможностей до развития творческого, личного потенциала и принадлежности к сообществу. Данный выбор базируется на увеличении основных воз-

можностей человека стать грамотным, получить знания, быть здоровым, полноценно питаться, не страдать от холода, отсутствия одежды и крова, свободно передвигаться. Все эти аспекты жизни людей рассматриваются через единый подход, что позволяет сравнивать различные страны через комплексные индексы, предлагаемые данной концепцией [2, 73].

Концепция человеческого развития легла в основу таких стратегически важных документов для нашей страны как Стратегия "Казахстан - 2030", Программа индустриально-инновационного развития, Государственная программа развития образования на 2011-2020 годы и многие другие.

Важную роль в формировании концепции человеческого развития оказали различ-

ные теории, но важное место занимает теория человеческого капитала, основанная Шульцем Т., позже рассмотренная Беккером Г.

Теодор Шульц - лауреат Нобелевской премии в 1979 году, предложил следующее определение: "Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом".

Одним из наиболее распространенных определений можно дать следующее: человеческий капитал - это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков данного человека. [2, 74].

Выделение фактора "человеческий капитал" позволило правильно определить экономическую роль образования, науки, здравоохранения, рассматривавшихся до этого как потребляющие и непроизводительные сферы.

Видов инвестиций в человеческий капитал достаточно много. Однако ключевыми являются инвестиции в такие приоритетные сферы формирования человеческого капитала как обеспечение материального достатка и качества жизни, занятость населения, здравоохранение, образование и профессиональное обучение, сфера досуга и культура. Все эти сферы вместе создают основу системы социальной безопасности и эффективности. Ее надежность зависит от качественного состояния названных сфер.

Человеческий капитал обладает общими признаками, характерными для любого другого вида капитала, но вместе с тем, имеет свою существенную специфику. Ведущий российский специалист по теории человеческого капитала С.А. Дятлов выделил следующие отличительные особенности человеческого капитала: вложение инвестиций в человеческий капитал зависит от срока жизни его носителя, чем раньше будут осуществляться вложения в человека, тем быстрее будет отдача; также человеческий капитал способен накапливаться и преумножаться. Ученый отмечает, что в процессе формирования человеческого капитала осуществляется "обоюдный множительный эффект", то есть в процессе обучения возрастают характеристики не только у обучающегося, но и у обучаемого. Однако, не всегда вложенные инвестиции в человеческий капитал целесообразны и общественно полез-

ны, так как они не приносят пользу обществу, и могут даже приносить вред. [2, 75].

Человеческий капитал - это одновременно капитал и индивидуальный, и общественный. Он оказывает определяющее влияние как на статус отдельного человека, так и на уровень развития всего общества.

Если ранее образование рассматривалось в экономическом плане только как фактор формирования рабочей силы, подготовки и повышения квалификации кадров, то в теории человеческого капитала впервые был поставлен вопрос об общей экономической отдаче образования.

Таким образом, признание определяющей роли образования в человеческом развитии помогло перейти от абстрактного восприятия важности учения к осознанию реальной, в том числе - сугубо материальной выгоды образования. Было доказано, что образование - самый ценный и надежный капитал. Руководствуясь теорией человеческого капитала, правительства и бизнес развитых стран решительно увеличили инвестиции в образование, сделали его важнейшим экономическим и политическим приоритетом и благодаря этому, добились крупных успехов в развитии своих государств.

Казахстан с первых лет независимости занимается инвестированием в знания. Можно также отметить начинания, обозначенные главой государства в "Стратегии-2020", где сказано, что высшим приоритетом долгосрочной стратегии развития страны определяется именно развитием человеческих ресурсов.

Н.Назарбаев предложил реализовать национальный проект "Интеллектуальная нация-2020". Президент в своем обращении к ППС и студентам КАЗНУ им. Абая отмечал: "...Без значительных инвестиций в человеческий капитал никакая экономика не сможет успешно развиваться. Еще в 1943 году Уинстон Черчилль говорил, что "империями будущего будут империи ума". Казахстану необходима интеллектуальная революция, которая позволит пробудить и реализовать потенциал нашей нации. И наша задача - изменить отношение казахстанцев и, в первую очередь молодежи, к образованности, к интеллекту, служению Родине и народу. [3].

"Я хочу поделиться идеей национального проекта, - сказал Нурсултан Абишевич. - Его главная цель - воспитание казахстанцев новой формации, превращение Казахстана в страну с конкурентоспособным человеческим капиталом".

Президент отметил, что проект должен учитывать три основных момента. "Первый момент касается инновационного развития системы образования. Надо добиться того, чтобы наша молодежь умела не только получать, но и создавать новые знания. Самым

ценным знанием сегодня становится креативное мышление, умение перерабатывать знания, рождать новые решения, технологии и инновации, - отметил президент. - Для этого нужны новые методики, новые формы преподавания, новые специалисты". Вторым ключевым моментом в реализации данного проекта должна стать информационная революция. "В этой сфере мы серьезно отстаем", - подчеркнул Нурсултан Назарбаев. В качестве третьего направления по реализации проекта можно отметить духовное воспитание молодежи, отметил президент. "Нужно учитывать воздействие процессов глобализации, которым мы должны противопоставить укрепление национально-культурных ценностей, нравственности молодого поколения", - заключил глава государства. [3].

Так что в ближайшем будущем экономика благодаря конкурентоспособным специа-

листам должна стать интеллектуальной, а интеллект нации - рентабельным. Образно выражаясь, будущее страны лежит не в природных ресурсах, а в природных интеллектуальных богатствах. И во всей этой предстоящей громадной работе, которая приведет к переходу Казахстана в совершенно новое качество, высокая роль нашего первого президента Нурсултана Назарбаева.

Список литературы:

1.Послание Президента РК "Построим будущее вместе!" от 28 января 2011 года.

2.Человеческое развитие в Казахстане. Учебник. Программа развития ООН, Казахский экономический университет им. Т. Рыскулова. -Алматы, 2003

3.Актовая лекция Н.А.Назарбаева "Казахстан в посткризисном мире: интеллектуальный прорыв в будущее"

ГАЗАЛИЕВ А.А., к.э.н., КЭУК

## ПОВЫШЕНИЕ РОЛИ НАУКИ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА КАЗАХСТАНА

В Послании главы государства "Новое десятилетие - новый экономический подъем - новые возможности Казахстана" от 29 января 2010 года отмечено, что "...важным сегментом диверсификации является развитие агропромышленного комплекса. В его развитии определены три основных направления это, во-первых, рост производительность труда в сельском хозяйстве, во-вторых, обеспечение продовольственной безопасности страны, в-третьих, реализация экспортного потенциала страны" [1], что возможно только при условии обеспечения инновационно-технологического развития АПК.

Исходя из этого, инновационное развитие АПК означает его качественное преобразование, достигаемое за счет роста производительных сил при одновременном совершенствовании организационно-экономического механизма сельского хозяйства, взаимодействующих с ним отраслей и АПК в целом. Оно обеспечивается постоянно расширяющимся использованием более совершенных технологий производства и переработки сельскохозяйственной продукции, улучшенных сортов сельскохозяйственных культур и пород животных, новых машин, прогрессивных организационно-экономических моделей, современных информационных технологий и других нововведений.

Ежегодно растут объемы бюджетных средств, выделенных на развитие агропро-

мышленного комплекса, только в 2009г. из средств республиканского бюджета направлено более 96 млрд. тенге, в том числе 41,3 млрд. субсидирование производства (в 2008 году субсидии составили - 40,2 млрд. тенге, в 2007 году - 21,5 млрд. тенге) [2]. В 2010 г. на кредитование инвестиционных проектов АО "Национальный холдинг КазАгро" из Национального фонда РК выделено 120 млрд. тенге.

Благодаря инвестиционной политике государства реализуются проекты продовольственного обеспечения и наращивания экспортного потенциала, прежде всего, за счет средств институтов АО "Национальный холдинг "КазАгро".

Так по итогам 2008-2009 года введены в эксплуатацию 124 проекта на сумму 35,2 млрд. тенге, в том числе в 2008 году 62 проекта на 5,9 млрд. тенге и в 2009 году на 29,3 млрд. тенге. Реализация данных проектов позволит создать 5 103 постоянных и 3 503 временных на период строительства рабочих мест [2].

Наряду с этим, группой дочерних компаний Нацхолдинга "КазАгро" реализуется 67 инвестиционных проектов на общую сумму 35,9 млрд. тенге.

С 2009 года АО "КазАгроИнновация" как основной координатор инновационной деятельности в сфере АПК Казахстана приступило к реализации бюджетной программы "Прикладные научные исследования в области АПК" на 2009-2011 годы.

В 2009 году были достигнуты следующие результаты: в области генофонда сельскохозяйственных культур инвентаризовано 7029 образцов, изучено 71166 образцов, документировано 10326 образцов; на государственное сортоиспытание переданы 35 новых сортов, характеризующиеся повышенными урожайностью, качеством и устойчивостью к внешним факторам среды; в земледелии разработано 12 рекомендаций по ресурсосберегающим технологиям и возделыванию основных видов сельскохозяйственных культур, адаптированных к различным природно-климатическим условиям республики.

В отраслях животноводства, рыбного хозяйства продолжены научные работы по созданию новых высокопродуктивных линий (типов), пород сельскохозяйственных животных, рыб и др. Начата реализация проекта крупномасштабной селекции в отрасли скотоводства (мясного и молочного направлений), направленной на увеличение племенного поголовья крупного рогатого скота в животноводческих хозяйствах республики [3].

Научными исследованиями охвачены приоритетные направления развития отраслей пищевой и перерабатывающей промышленности, механизации сельского хозяйства, экономики АПК и развития сельских территорий [4].

В целом, оценивая позитивно государственную политику по инновационному развитию АПК и стимулированию сбыта сельхозпродукции, в отрасли существует ряд проблем, решение которых требует дальнейших усилий АО "Национальный холдинг "КазАгро" и субъектов сельского хозяйства.

Необходимо отметить, очень маленький процент внедрения инноваций в массовый процесс производства. Например, в аграрной сфере только за 2006-2008 годы были созданы и прошли госсортоиспытания более 200 новых высокопродуктивных сортов и гибридов сельхозкультур, разработано более 70 вакцин, препаратов и мн. др. Но многие разработки до сих пор представлены только в научных отчетах.

Кроме того, низкий уровень платежеспособного спроса на научно-техническую продукцию со стороны аграрного сектора является главным барьером на пути нововведений. Расчеты показывают, что ежегодно остаются невостребованными сельскохозяйственным производством до 80% законченных научных разработок [5]. Не менее актуальной проблемой является неразвитость инновационной проводящей сети от науки к производству. Только около 40% общего количества предприятий и около 35% крестьянских (фермерских) хозяйств республики платеже-, кредитоспособны и представляют финансово устойчи-

вые формирования, остальные сельскохозяйственные формирования ведут простое воспроизводство, и большинство из них банкроты (26% сельскохозяйственных предприятий и около 60% крестьянских (фермерских) хозяйств).

В агропромышленном комплексе страны до сих пор имеется ряд недостатков - низкие темпы структурно-технологической модернизации отрасли, неудовлетворительный уровень развития рыночной инфраструктуры, мелкотоварность сельскохозяйственного производства, финансовая неустойчивость отрасли, недостаточный приток частных инвестиций на развитие отрасли, дефицит квалифицированных кадров и т.д.

Современный АПК находится в сложном финансово-экономическом состоянии: в отрасли действуют убыточные агропромышленные предприятия, себестоимость продукции по-прежнему остается высокой, не снижается кредиторская задолженность. Кроме того, крайне изношены основные производственные фонды, остро не хватает оборотных средств, отсутствуют необходимые методы технологического обновления производственных мощностей, недостаточно эффективны механизмы ведения хозяйственной деятельности предприятий АПК с применением современных технологий производства, управления и организации.

Системообразующим началом инновационного развития АПК в Республике Казахстан являются воспроизводство сельскохозяйственных инноваций и освоение в массовой практике более совершенных методов ведения сельскохозяйственного производства, определяющие в своей совокупности инновационное развитие сельского хозяйства. Обеспечение инновационного развития АПК состоит из двух блоков - ресурсного и институционального. Ресурсный блок включает финансовое, кадровое, материально-техническое, информационное обеспечение. В состав институционального блока входят организационно-экономическое, инфраструктурное, нормативно-правовое обеспечение; к этой же группе примыкает освоение инновационно-ориентированных форм хозяйствования.

Возросшее значение инновационного развития и связанные с этим ожидания получить в приемлемые сроки требуемые результаты не позволяют рассчитывать только на сложившуюся инновационную систему АПК, мало способную в ее современном виде расширенными масштабами и достаточными темпами применять нововведения в массовой практике сельскохозяйственного производства. Основу механизма кризисных явлений в аграрной сфере экономики составляла в период реформы и определяет в настоящее время

мя деструктивная политика в отношении обеспечивающих мер инновационного развития АПК.

Чтобы инновационное развитие АПК отвечало своему предназначению и оправдало в обозримом будущем возлагаемые на него надежды, требуется полноценное и всестороннее обеспечение этого процесса, позволяющее преодолеть черты его инерционного, а нередко застойного и даже регрессирующего характера. Это относится ко всем направлениям обеспечения инновационного развития АПК.

Непосредственной задачей совершенствования инновационной системы АПК является увеличение аграрного инновационного потенциала. Основу его составляют научно-технические разработки для агропромышленного производства как постоянно пополняемый и возобновляемый источник непрерывно возрастающих возможностей инновационного обновления АПК. Научно-технические достижения определяют зачастую саму возможность перехода к устойчивому развитию АПК, тогда как от осуществления обеспечивающих мер инновационной системы зависит, как быстро такой переход произойдет.

В действительности всегда имеет место отставание фактических результатов сельскохозяйственного производства от возможностей их получения при полном и правильном использовании научно-технических достижений. Это справедливо и в отношении настоящего времени. Например, продуктивный потенциал растений и животных реализуется на уровне, не превышающем 35-40% генетически обусловленного. На таком же уровне используются возможности повышения почвенного плодородия. Это требует наряду с развитием научных исследований увеличивать ин-

новационный потенциал по всем остальным направлениям, повышать возможности более широкого и эффективного использования имеющихся и ожидаемых в будущем научно-технических достижений.

Следовательно, одной из основных задач обеспечивающих блоков инновационной системы АПК является создание благоприятных условий для формирования фонда инноваций и освоения их в производстве при сглаживании существующих различий между получаемыми в производстве результатами и потенциалом научно-технических разработок, имея в виду как имеющийся в наличии и доступный потребителям количественный набор нововведений, так и возможности их улучшать производственные, экономические и другие показатели агропромышленной деятельности.

Список использованных источников:

1 Назарбаев Н.А. "Новое десятилетие - новый экономический подъем - новые возможности Казахстана" Послание главы государства от 29 января 2010

2 Годовой отчет АО "Национальный холдинг "КазАгро" за 2009г. г. Астана, 2010г.

3 Каскарбаев Ж. На основе последних достижений. //Казахстанская правда.- 2010.- №6.- 13 января

4 Пархоменко М. Аграрная наука - селу // Казахстанская правда.-2010.-№17.-27 января.

5 Цыганкова О. Акцент на прикладную науку.//Вечерняя Астана.-2010.-№14.-4 февраля. Интервью с проректором по научной работе и международным связям Казахского агротехнического университета им. С. Сейфуллина, доктором биологических наук, профессором Балгабаем Майкановым

**АЯЖАНОВ К.С., к.э.н., доцент кафедры ИВС  
Карагандинский экономический университет Казпотребсоюза**

## **ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СТРАНЫ - ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕКА**

К настоящему моменту во всем мире идет поиск оригинальных подходов к измерению эффективности интеллектуального труда, сутью которого является создание условий для приобретения подрастающим поколением "действующих знаний", т.е., знаний, умений, навыков, опыта, пригодных к использованию в решении проблем экономического развития. Затраты на процесс образования и обучения оправданны, если на них есть спрос, т.е. если они отвечают потребностям экономики.

Следовательно, те затраты, которые не обеспечивают платежеспособный спрос экономики, относятся к убыткам процесса обучения. Такие затраты снижают окупаемость процесса обучения.

Таким образом, эффективность развития человеческого капитала характеризует экономический аспект соотношения величины затрат и полученного продукта. В этом случае эффективность обучения выражает окупаемость производства образовательных услуг с



точки зрения не только образовательной деятельности, но и отвечает целям общества.

Для оценки влияния образовательной отрасли, как вида экономической деятельности, отвечающей интересам страны и способствующей устойчивому развитию Казахстана, необходима новая система показателей:

- динамика структуры обучающихся по образовательным уровням, группам специальностей и по номенклатуре специальностей;

- динамика структуры потребности отраслей всего народно-хозяйственного комплекса по образовательным уровням, группам специальностей и по номенклатуре специальностей;

- степень соответствия структуры подготовки специалистов в разрезе образовательных уровней, групп специальностей и номенклатуры специальностей структуре потребности экономики страны.

Однако принятие системы показателей - одна сторона решения интеллектуализации труда, другая - в реализации этих критериев, создании условий для конкуренции среди самой образовательной системы. Так, ежегодно выводятся рейтинги высших учебных заведений. Например, в США, ежегодно определяют 25 лучших вузов. Кроме национальных, составляются рейтинги лучших университетов мира. Так, Shanhai Jiao Tong University ежегодно определяет 20, 100, 200, 300, 400 и 500 лучших университетов. В рейтинге этого центра в числе первой двадцатки 17 вузов США, 2 - Великобритании и 1 - Японии; в числе первых пятисот - 16 вузов Китая, 3 вуза Индии и 2 вуза России. Можно подвергать сомнению объективность вышеприведенного рейтинга, но пока не составляются рейтинги по развивающимся странам, СНГ или Республике Казахстан.

В ходе стратегического сбалансирования и соизмерения затрат и результатов образовательной деятельности нельзя забывать особенностей ее развития. А именно П. Друкер, всемирно известный специалист в области современного менеджмента, утверждает, что образование не в полной мере подчиняется правилам "свободного рынка" и экономическим законам спроса и предложения, не отличается высокой ценовой чувствительностью, не подходит под стандартные экономические модели, а поведение задействованных в системе образования лиц не соответствует классическим экономическим теориям. Утверждение, что образование не есть объект купли-продажи, основано на определенных фактах [1].

1. За эффективность образования в равной степени несут ответственность как обучающий, так и обучаемый, т.е. качество образо-

вания, его "ценность" создаются и тем и другим. Причем "производство" и "потребление" находятся здесь в неразрывном единстве.

2. Результаты образования, особенно фундаментального, проявляются не сразу. Разрыв между процессом обучения и моментом получения выгод от него является причиной постоянной тенденции к недооценке труда преподавателя.

3. Образование - социокультурный институт общества, ответственный за сохранение и передачу культурных ценностей и технологий деятельности от одного поколения к следующему, в процессе которой инициируются социальные изменения, происходящие в связи с переоценкой существующих знаний и внедрением новых технологических методов деятельности. При этом система образования следует не столько конъюнктуре рынка, сколько тенденциям развития культуры.

4. Факторы, определяющие спрос на высшее образование, имеют преимущественно неценовой характер. Эти факторы обусловлены, с одной стороны, законом возрастающего стремления человека к познанию себя и окружающего мира (чем больше человек знает, тем больше он стремится познать, и в этом стремлении человек "за ценой не постоит"), с другой - поступательным развитием совокупного интеллекта общества, который в современных условиях стал главным стратегическим ресурсом жизнедеятельности любой страны. Поэтому чем выше уровень образования людей и общества в целом, тем больше так называемый спрос на образование и со стороны отдельных граждан, и со стороны государства.

5. Образование способствует укреплению демократии: именно в системе образования формируются всесторонне развитые и хорошо информированные граждане, которыми трудно манипулировать. Исторически сложилось так, что широкий доступ к образованию стал возможен именно тогда, когда народ начал оказывать влияние на решение правительств, в том числе в вопросах образования.

Такая слабая эластичность спроса на образование не исключает, однако, признания воздействия рынка на экономические отношения в системе образования, а лишь переносит их рассмотрение из области экономического обмена по упрощенной схеме "купля-продажа" по рыночной цене в области выбора образовательных приоритетов и распределения экономических ресурсов общества.

Если рассматривать систему высшего образования как совокупную образовательную деятельность общества, то основными проблемами теории и практики оказываются не проблемы цены на образовательные услуги, а оптимальный выбор стратегических целей и при-

оритетов развития всей системы образования, соотносении целей, средств и условий деятельности в сфере высшего образования, гармонизация интересов субъектов образовательной деятельности и распределения издержек между пользователями ресурсов системы высшего образования и повышение эффективности использования ресурсов высшей школы, причем повышение их эффективности в сфере реального сектора.

Отсюда ясно, что широко известная и пропагандируемая идея "человеческого капитала", лежащая в основе профессиональной подготовки специалистов для развития национальной экономики, не адекватна задачам переходного периода. Между тем получившая наибольшее распространение в США "теория человеческого капитала", пропагандирующая капиталовложения в человека, используется для обоснования не только финансирования высшего образования, обучения без отрыва от производства, но также и инвестиций в здравоохранение, получение информации о рынке труда в процессе поиска работы и т.п. Однако уровень доходов населения в СНГ несопоставим с уровнем в США. Индивидуальные доходы часто зависят не от эффективности и производительности труда человека, а от распределения собственности на средства произ-

водства, которое несет на себе следы несовершенства правовых институтов общества. В связи с этим К.Ф. Флекснер пишет: "Точно так же, как в прошлом показателем демократичности общества выступала система распределения земли и капитала, современное общество, претендующее считаться демократическим, должно оцениваться в соответствии с тем, как в нем организовано распределение знаний" [2]. Это утверждение приобретает особый смысл для нашей страны, где 80% населения не способно нести бремя всевозрастающих расходов на образование. Достаточно сказать, что государство финансирует лишь одного из каждых шести обучающихся в вузах Казахстана.

В целом суть экономических отношений в сфере образования становится прозрачнее, если систему образования рассматривать как совокупную образовательную деятельность общества, в процессе которой осуществляется воспроизводство самого человеческого капитала.

Список литературы:

1. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI в.: М., 2000 с.80.
2. Флекснер К.Ф. Просвещенное общество. Экономика с человеческим лицом.: М., 1994.

**М.Т. АГЕДИЛОВА, к.х.н., ст. преподаватель, КЭУК**

**К.А. МУКАНОВА, магистр КЭУК**

**А.Ж. ТУРМУХАМБЕТОВ, д.х.н., зав. лабораторией Химии алколоидов  
АО "МПХ "Фитохимия"**

## **О РАЗВИТИИ ТЕХНОЛОГИИ ПОЛУЧЕНИЯ ФИЗИОЛОГИЧЕСКИХ АКТИВНЫХ АЛКАЛОИДОВ**

В современной научной медицине используется свыше 250 растений, обладающих тем или иным терапевтическим действием, которое определяется входящими в их состав биологически активными веществами. Несмотря на то, что термин "действующие вещества", считается несколько устаревшим, т.к. действие растительных препаратов - комплексное и определяется суммой веществ, все-таки есть ряд групп веществ, для которых действие чистого вещества и эффект фитопрепарата, содержащего это вещество в достаточной степени сходны.

Лекарственные растения применялись для лечения различных болезней задолго до того, как были открыты их действующие вещества, а тем более, до того как были синтезированы новые препараты и фактически они и были первыми средствами для лечения различного рода недугов. Вместе с тем, своей актуальности фитотерапия не потеряла и до сих пор.

Наиболее известной группой таких веществ являются алкалоиды, действие которых часто проявляется в минимальных количествах. Самой многочисленной группой алкалоидов являются производные индола, весьма разнообразные по химическому строению, распространению и фармакологическому действию. Ряд алкалоидов имеет важное социальное значение, являясь психотропными веществами, вызывающими болезненное пристрастие - наркоманию, хотя они и уступают в этом отношении изохинолиновым опийным алкалоидам. Многих современных ученых волнует проблема изучения этой тонкой грани между терапевтическим и токсическим действием веществ, применительно к веществам растительного происхождения, содержащих в своем составе определенную химическую структуру, а именно индольное ядро, а также выяснение связи между химическим строением веще-

ства и его фармакологическим действием.

Во флоре Казахстана насчитывается более 100 видов алкалоидоносных растений, имеющих широкий ареал распространения на территории республики [1-5].

Источником индольных алкалоидов являются растения родов *Vinca* (сем. *Aporocynaceae*) и *Nitraria* (сем. *Zygophyllaceae*), из которых выделено около 120 алкалоидов [1 - 6, 8 - 9].

Наиболее богатым оказалось растение *Vinca erecta*, из него выделено свыше 70 алкалоидов [1-5, 8], являющихся производными индолина, индола, оксииндола и индоленина.

Индольная группа алкалоидов наиболее разнообразна по строению [8].

Каждая из этих групп алкалоидов имеет свои характерные реакции и спектральные характеристики. Некоторые функциональные группы являются диагностическими для определенного типа алкалоидов.

Несмотря на большие структурные различия, между этими соединениями существует определенная взаимосвязь, о чем свидетельствует выделение из растения соответствующих промежуточных аналогов.

Алкалоиды *Vinca* определенного типа по своему строению отличаются друг от друга большей частью характером и месторасположением замещающих групп [1-5, 8].

Среди выделенных алкалоидов и их синтетических аналогов, в результате биологических испытаний, найдены вещества, обладающие выраженным спазмолитическим, гипотензивным, противомикробным, курареподобным, антиаритмическим, противовоспалительным действием [1, 5, 8 - 9].

Большой интерес представляет открытие в растениях рода *Nitraria* группы индольных и спиропиперидиновых алкалоидов с новым гетероциклическим скелетом. В результате проведенных исследований выделено и установлено строение около 30 алкалоидов, составивший новый класс азотистых оснований [1-6, 8].

*Peganum harmala* L. - многолетнее травянистое растение, высотой до 30-100 см, произрастающее в полузасушливых степях. *Peganum harmala* L. (*Zygophyllaceae*) растение широко распространено в Центральной Азии, Северной Африке и Среднем Востоке, найдена в Америке и Австралии. Растения и их растительные экстракты использовались с самого расцвета человеческой цивилизации. На территории СНГ встречается два вида растений, относящихся к роду *Peganum*: *Peganum harmala* L. - гармала обыкновенная и *Peganum nigellastrum* Vge. -

гармала чернушкообразная. Гармала обыкновенная издавна известна народам Востока и широко применяется в народной медицине. Оно упоминается в трудах Авиценны, в которых отмечается ее потогонное и противоглистное действие. Ванны из травы считаются хорошим средством от ревматизма и чесотки, настои и отвары обладают успокаивающим и противовоспалительным действием, дымом растения окуривают помещения для дезинфекции 1-5, 7-9.

Фармакологически активными составляющими *Peganum harmala* L. являются несколько алкалоидов, найденных, главным образом, в семенах и корнях. Они включают в себя  $\beta$ -карболины: гармин, гармалин (идентичный гармидину), гармалол и гарман, производные хиназолина - вазицин и вазицинон. Содержание алкалоидов в незрелых семенах меньше, чем в зрелых. Гармин (банистерин) представлен в растениях *Peganum harmala* и разновидностях *Banisteia*, а именно *Banisteia saari*, Spruce., *Banisteia lutea* и *Banisteia metallicolor*. Данный алкалоид оптически неактивен и формируется в виде бесцветных ромбических призм из метанола. Гармин слабо растворим в воде, спирте и эфире. Фармакологический гармин схож в действии с гармалином, но менее токсичен. Гидрохлорид гармина оказался крайне активным против возбудителя туберкулеза (*Mycobacterium tuberculosis*). Растворимость основания в воде: 2,5 г/100 г (20 °С) [1-5, 7-9].

Гармин, содержащийся в семенах гармалы обыкновенной, рекомендован при лечении последствий эпидемического энцефалита, дрожательного паралича и болезни Паркинсона [5, 9].

Изучена противобактериальная активность производных  $\beta$ -карболина и триптамина по отношению к различным грамположительным и грамотрицательным бактериям. Установлено, что электроноакцепторные заместители в  $\beta$ -карболинах или в производных триптамина обычно понижают антибактериальную активность [5, 9].

Изучена цитотоксичность *in vitro* в отношении линий опухолевых клеток человека 26-ти  $\beta$ -карболинов. Гармин показал значительную активность против ряда линий опухолевых клеток, включая три устойчивые к действию лекарств подлинки KB [5, 9].

Таким образом, существует надежная возобновляемая сырьевая база для выделения алкалоидов. Известно, что алкалоиды занимают уникальное место среди природных соединений, обусловленное их структурным многообразием, высокой физиологической активностью и широкими возможностями

получения на их основе новых биологически активных веществ. Они находят широкое применение при лечении сердечно-сосудистых заболеваний, а также могут использоваться, как противоопухолевые, антибактериальные, антихолинэстеразные, противокашлевые и психотропные средства. Большой интерес исследователей привлекают индольные алкалоиды, обладающие высокой физиологической активностью.

Индольные группы алкалоидов разнообразны по строению. Каждая из них имеет свои характерные реакции и спектральные характеристики.

С целью изучения физиологической активности производных алкалоидов гармина и гармана разработан разные способы получения производных в -карболина.

Для получения новых биологически активных производных индольных алкалоидов и изучения взаимосвязи "строение - активность" позволяет расширить возможные пути поиска лекарственных средств.

Химическая трансформация алкалоидов преследует несколько целей, важнейшие из которых - установление строения новых представителей этого класса соединений для которых из-за сложности их структуры одних спектральных методов оказывается недостаточно, что приводит к необходимости видоизменения структуры исходного соединения и сведения его либо к известным типам путем упрощения, либо к образованию в структуре соединения фрагментов известного строения. Таким образом, в частности, можно переходить от одной структуры алкалоида к другой, известной.

В связи с этим нами исследовано галогенирование, получение водорастворимых солей и оксипроизводных.

Проведенные в лаборатории биоскрининга АО "НПЦ "Фитохимия" исследования на первичную биологическую активность индольного алкалоида гармина и его синтетических производных растений рода произрастающих на территории Казахстана, показали, что изучение антимикробной активности проводилось по отношению к штаммам грамположительных бактерий *Staphylococcus aureus*, *Bacillus subtilis*, к грамотрицательным штаммам *Escherichia coli*, *Pseudomonas aeruginosa* и к дрожжевому грибу *Candida albicans* методом диффузии в агар (дунок). Препараты сравнения - гентамицин (для бактерий) и нистатин (для дрожжевого гриба *Candida albicans*). При этом выявлено, что алкалоиды гармин проявляет умеренно выраженное антимикробное действие в отношении штаммов грамполо-

жительных бактерий *Staphylococcus aureus*, *Bacillus subtilis*, а также оказывают фунгицидное действие по отношению к дрожжевому грибу *Candida albicans*.

Биоскрининг на фагоцитарную активность показал, что гармин обладает дозозависимым фагоцитозстимулирующим действием и поэтому перспективно дальнейшее исследование его иммунотропных свойств.

Таким образом, приведенные выше сведения о синтетических производных и биологически активных индолах свидетельствуют о перспективности данного класса соединений в качестве потенциальных источников новых эффективных лекарственных средств различного спектра действия.

#### Литература

1. Итоги исследования алкалоидоносных растений. Под ред. Арипова Х.Н., Ташкент: ФАН, 1993, 312 с.
2. Бессонова И.А., Арипова С.Ф., Шакиров Р. Достижения в области химии алкалоидов // Химия природ. соединений. - 1993. - № 1. - С. 3.
3. Коптюг В.А. // Химия в интересах устойчивого развития. Новосибирск. - 1997. - Т. 5, № 1.
4. Кукунов, М.К., Атлас ареалов и ресурсов лекарственных растений Казахстана / М.К. Кукунов. - Алматы: Гылым, 1994. - С. 14-18.
5. Машковский М.Д. Лекарственные средства. Харьков: Торсинг, 1997. - Т. 1. - 235 с.
6. Ибрагимов А.А., Османов З., Ташходжаев Б., Абдуллаев Н.Д., Ягудаев М.Р., Юнусов С.Ю. Строение нитрамина и изонитрамина. Алкалоиды нового типа из растений рода *Nitraria* // Химия природ. соединений - 1981. - № 6. - С. 623.
7. Тележенецкая, М.В., Юнусов, С.Ю. Алкалоиды *Peganum harmala* / М.В. Тележенецкая [и др.] // Хим. природн. соедин. - 1977. - № 6. - С. 731 - 743.
8. Шакиров Р., Тележенецкая М.В., Бессонова И.А. и др. Алкалоиды. Растения, структура, свойства // Химия природ. соединений. - 1996. - № 1 - С. 6.
9. Садритдинов Ф.С., Курмуков А.Г. Фармакология растительных алкалоидов и их применение в медицине / Ф.С. Садритдинов [и др.] - Т.: Медицина, 1980. - С. 136.

## ПРОБЛЕМЫ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ (НА ПРИМЕРЕ РАЗРЕЗА "БОГАТЫРЬ" КАРАГАНДИНСКОЙ ОБЛАСТИ)

В рыночных условиях залогом выживаемости и основой стабильности положения предприятия служит его финансовая устойчивость. Она отражает также состояние финансовых ресурсов, при котором предприятие свободно маневрирует денежными средствами, способно путем эффективного их использования обеспечить бесперебойный процесс производства и реализации продукции, а также затраты по его расширению и обновлению.

Определение границ финансовой устойчивости предприятия относится к числу наиболее важных экономических проблем в условиях перехода к рынку, поскольку недостаточная финансовая устойчивость может привести к отсутствию у предприятия средств для развития производства, их неплатежеспособности и, в конечном счете, к банкротству, а "избыточная" устойчивость будет препятствовать развитию, отягощая затраты предприятия излишними запасами и резервами [1, с.67].

По данным Мирового угольного института на долю угля приходится около 90% энергетического потенциала всех пригодных для разработки полезных ископаемых органического происхождения. Запасы угля в Казахстане составляют 35,8 млрд. т. или 3,6 % мировых запасов, а доля РК в общемировой добыче угля составляет 3,7%.

Среди стран СНГ Казахстан занимает третье место по запасам и добыче угля и первое место - по добыче угля на душу населения. Наибольший объем добычи угля в республике приходится на Центральный (Караганда) и Северо-Восточные (Павлодар) регионы - 96,2%.

Повышению экономической значимости Карагандинского угольного бассейна способствовали: во-первых, открытие поблизости от него больших запасов железной, марганцевой и медной руд, что создавало благоприятные условия для развития металлургической, горно-химической и других отраслей промышленности; во-вторых, близость Караганды к Уралу, Средней Азии, которые потребляют продукцию этого бассейна.

Перспективным месторождением угля является Екибастузский бассейн в Павлодарской области. Мощность угольного пласта достигает 160- 180м, а выгодные горно-геологичес-

кие условия позволяют добывать уголь открытым способом.

Разгосударствления ГАО "Екибастузуголь" куда входят разрезы "Богатырь", "Восточный", "Северный" и "Майкубинский" начался процесс с разреза "Восточный", который по своим технико-технологическим параметрам считается одним из лучших горнодобывающих предприятий в мире. Инвестором разреза в мире "Восточный" стала мощная японская фирма "Джапан Хром Корпорейшн", позднее переименованная в "Евразиазиатскую энергетическую корпорацию". Вторым объектом был крупнейший из разрезов "Богатырь", который был передан во владение американской фирме "Аксесс Индастриз, Инк" [2, с.89].

Приоритетными развития угольной промышленности Республики Казахстан в первой половине века являются: обеспечение, и в достаточно короткие, практически полного использования действующих производственных мощностей по добыче и переработке угля в соответствии с ростом производства в углепотребляющих отраслях; необходимость покрытия вновь возникающих потребностей народного хозяйства в энергетическом и технологическом сырье; замещение мазута на тепло-энерго станции; увеличение экспорта угля, улучшение на этой базе технико-экономических показателей добычи угля и производства углепродуктов, повышение их конкурентоспособности; всемирная экология угля и углепродуктов при их потреблении внутри страны, снижение пропорционально этому добычи угля, планомерное увеличение объемов обогащения углей; последовательное сокращение потерь угля в недрах при его переработке и транспортировании потребителям; расширение экспорта обогащенного угля и углепродуктов; постепенное увеличение объемов добычи и потребления угля на базе новых технологий с доведением его доли в производстве и потреблении первичных органических энергоносителей до значения примерно равного, а затем большего доли природного газа, а затем в первую очередь, путем конкурентного замещения природного газа и мазута на ТЭС; дальнейшее совершенствование региональной структуры производства и потребления углей и углепродуктов.

Рынком сбыта обеспечивается постоянная потребность в Экибастузском угле на

уровне 75-78 млн тонн в год. Такая потребность в Экибастузском угле остается и по сей день.

Основными техническими причинами снижения добычи угля в ГАО являются высокая степень изношенности основного горно-транспортного оборудования, слабая ремонтная база, нестабильное обеспечение производства материалами и запчастями. Существенное влияние на снижение объемов производства оказывают и социальные факторы: снижение производственной и технологической дисциплины, хищение материалов и разукомплектование оборудования, забастовки, в основном из-за несвоевременной выплаты заработной платы, отток высококвалифицированных кадров [3, с. 75].

Такое положение вызвано следующими обстоятельствами:

1) ликвидацией отработанной годами структуры управления угольной отраслью и лишение ее финансирования из централизованных источников;

2) жесткая система регулирования цен: замораживание цены на экибастузский уголь, занизив цену в два раза, что поставило ГАО "Экибастузкомир" на уровень банкротства;

3) отсутствие средств у потребителя часто заставляло работать на основе бартера и взаиморасчетов, что приводило к потере до 35% доходов и накоплению сверхнормативных материалов и технических ценностей.

По результатам открытого инвестиционного тендера, американская компания "Аксесс Индастриз" приватизировала разрез "Богатырь" и 70% имущества разреза "Степной".

Несмотря на продолжительное время, прошедшее с момента продажи разреза "Богатырь", здесь прослеживаются положительные тенденции - ежемесячный рост добычи угля, регулярная выплата заработной платы, частичное погашение задолженностей по заработной плате в размере 121,3 млн. тенге, обеспечение социальных программ.

Таким образом, в целом современное экономическое состояние разреза "Богатырь" характеризуется спадом производства угледобычи, наблюдаемого в последнее время в угольной отрасли Казахстана. Характерное в последние годы резкое снижение объемов добычи угля разреза произошло вследствие слабой технической оснащенности, недостатка изучения рынка угля, неотработанности вопросов маркетинга на этапах угольного производства и реализации продукции, отсутствия платежеспособного спроса на производимую продукцию.

Передача имущественного комплекса разреза "Богатырь" в управление иностранной компании позволил предприятию выйти из глубокого кризиса и вышеуказанные

проблемы в основных и оборотных средствах и дальнейшим переходом производственно-хозяйственную деятельность разреза на рыночные формы хозяйствования.

Реализация основных направлений маркетинговой деятельности разреза "Богатырь" и маркетинговая стратегия разреза "Богатырь". Деятельность службы маркетинга разреза "Богатырь" направлена на определение ситуации на рынке угля и на поиск возможностей влияния на конъюктуру этого рынка.

Первоочередной задачей маркетинговой деятельности является разработка маркетинговой стратегии разреза.

Маркетинговая стратегия предусматривает дальнейшее завоевывание и расширение рыночной доли разреза "Богатырь" за счет захвата и вытеснения конкурирующих с разрезом производителей углей и занятие их позиций, выгодных для разреза. Обеспечивающих платежеспособный спрос на продукцию.

Реализация стратегии маркетинга предусматривает за счет основных мероприятий:

1) обновление производства, внедрение новых технологий с тем, чтобы продукция была более качественной, экологически безвредной, отвечала потребностям покупателей;

2) снижение затрат с тем, чтобы в борьбе с конкурентами за потребителя можно было бы держать более низкие цены;

3) забота о репутации своей марки продукции и повышение покупательской способности угля, что позволит противостоять конкурентам и вытеснить их на рынке [2, с.93].

Конечной целью маркетинговых стратегий предприятия является постепенное наращивание добычи угля и достижение устойчивых темпов роста за счет полного удовлетворения рыночного спроса на уголь и на этой основе удовлетворение потребностей покупателей лучше.

Маркетинговые исследования и сегментация основных потребителей угля разреза "Богатырь". С целью упорядочивания сбыта угля и систематизации групп потребителей службой маркетинга проводятся исследования и сегментация потребителей угля в Казахстане и странах СНГ.

Удельный вес угля, поставляемый разрезом "Богатырь", на рынке угля Республики Казахстан составляет около 33%.

Стабильное существование экономики любого государства невозможно без мощного топливно-энергетического фундамента. Сырьевая база угольной отрасли считается наиболее экономически доступным ископаемым и топливом, что в отличие от нефти и газа, гарантирует сохранение роли промышленности как базы энергетики на очень длительную перспективу [4, с.96].

Угольная отрасль Казахстана является ведущей отраслью материального производства Республики, обеспечивающие 70% потребностей энергетиков, бытового сектора, населения. Базой развития и функционирования угольной промышленности являются значительные запасы угля, имеющиеся на территории Казахстана, общий объем которых (с учетом прогнозных) составляет 64 млрд. тонн.

Приоритетным направлением деятельности будет осуществление государственного воздействия на предприятия угольной отрасли через заключение контрактов на недропользование, лицензирование недродобывающих производств. А также контроль над ходом выполнения тендерных условий продажи или передачи под управление предприятий объектам (фирмам).

Дальнейшее развитие угольной промышленности определяется необходимостью обеспечить энергетическую независимость Казах-

стана, с учетом интеграции в Евро-Азиатский топливно-энергетический комплекс.

Использование потенциала угольной отрасли будет зависеть от вложенных капиталовложений в модернизацию угольной промышленности, в частности, за счет финансового оздоровления крупнейшего в Республики Казахстан Экибастузского угледобывающего комплекса.

Список литературы:

1. Бабинев А.В. Организация труда на угольных месторождениях - М: Недра, 2000
2. Белик Н.М., Федотов И.П., Джаксибаев С.И. Уголь Экибастуза.- М.: Недра, 2004 - 204с.
3. Жигалова А.К. Технологические процессы в угледобывающей промышленности - Алма-Ата: Недра, 2006
4. Жумаев А.К. Технические процессы в угледобывающей промышленности - Алма-Ата: Недра, 2002

СМАГУЛОВ С. Г., ЦКУ "МГТИ-ЛИНГВА"  
МУСТАФИН С.Ш., КЭУК

## ЭТНИЧЕСКИЙ ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА

Современная эпоха ознаменовалась бурным всплеском национальных чувств, до поры до времени находившихся в скрытом, потенциальном состоянии. Специалисты в области национальных отношений не пришли к единому мнению по поводу природы национализма, его истоков и предпосылок, но для всех бесспорным является тот факт, что этнический феномен есть реальность современной действительности, и игнорирование его может привести к непредсказуемым последствиям.

Особую значимость этнический фактор в период парада суверенитетов приобретает для молодых, становящихся государств, в которых, наряду с политическими, экономическими, культурными и социальными преобразованиями, происходит мощная трансформация национального самосознания, по-новому осмысливается отношение к себе как этносу, нации, под другим углом рассматриваются взаимоотношения с другими этническими общностями.

Этническая проблема актуализируется, прежде всего, в государствах с полиэтничным составом населения и сложной этносоциальной культурой. В Казахстане, например, в общей сложности проживают представители 131 этноса. При этом каждая этническая группа имеет свои особенности демографи-

ческого поведения, культурного, социально- и экономического развития.

Специфика этносоциальной ситуации в Казахстане, как отмечают отечественные специалисты, заключается в:

- 1) полиэтничности населения с численным преобладанием двух этносов;
- 2) поликонфессиональности при преобладании ислама и христианства;
- 3) наличии двух метанических общностей: тюркской и славянской.

Помимо этих особенностей, этносоциальная ситуация в Казахстане характеризуется посттоталитарным, постсоветским характером общества, что означает качественно новый этап во взаимоотношениях между этносами республики.

По нашему мнению, при изучении этнического фактора социально-политического развития республики следует обратить внимание, прежде всего, на следующие вопросы:

1. Динамика этнодемографической структуры населения Республики Казахстан, которая имеет тенденции к коренному изменению существующей ситуации.
2. Особенности экономической структуры Казахстана, обладающей ярко выраженной этнической окраской.
3. Состояние этносоциальной стратификации казахстанского общества.

4. Особенности этнополитической ситуации в Республике Казахстан.

При освещении вышеперечисленных проблем принимается классификация этносов, общепринятая в казахстанской этнологии, в основу которой положены показатели численности и языка. Таким образом, в работе рассматриваются три группы этносов: титульный этнос - казахи (самый многочисленный - 50,8% всего населения), метаэтническая общность - славянские народы и этнические меньшинства, составляющие около 12% всего населения нашей республики.

Феномен полиэтничности на территории Казахстана имеет свои исторические предпосылки. По-разному складывается судьба народов, для которых республика стала второй, а иногда и первой родиной.

В досоветский период население Казахстана отличалось относительной гомогенностью. Помимо преобладающего титульного этноса, в его состав входили некоторые этнические группы, исторически проживающие на территории страны. К ним относились уйгуры, татары, узбеки, часть русских, поселившихся в Казахстане ещё во времена царской России.

После Октябрьской революции история страны круто изменилась, что в первую очередь отразилось на этническом составе населения. В 1931 г., вследствие неестественных, непродуманных методов коллективизации и природных бедствий, численность казахского этноса сократилась вдвое, что на долгие годы сказалось на этнодемографической структуре казахского народа.

В эпоху грандиозных преобразований, осуществляемых КПСС, Казахстан стал местом реализации крупных промышленных и сельскохозяйственных проектов. Сюда потянулись трудовые ресурсы со всего Союза, большинство из которых прибыло из России, с Украины и из Белоруссии. С другой стороны, из-за сталинских репрессий Казахстан стал местом ссылки целых народов. На его территорию были депортированы немцы, чеченцы, крымские татары, ингуши, корейцы, народы Дагестана. Просторные казахстанские степи приютили высланные народы и позволили им выжить и даже обжиться на новой земле.

На сегодняшний день республика обладает яркой этнической палитрой, насчитывающей более ста этносов. Среди них два наиболее крупных: это титульный этнос - казахи (50,8% всего населения) и русские (32,2%). Остальную часть населения составляют украинцы (4,5%), татары (1,8%), немцы (1,9) и другие этнические группы (9%).

В процессе становления молодого государства этническая картина республики претерпела значительные изменения, прежде всего этнодемографическая ситуация, обуслов-

ленная отрицательным сальдо большого миграционного потока. Резко увеличилось количество выезжающих за пределы республики. Это преимущественно лица русской, немецкой и украинской национальностей. Среднее число русских эмигрантов за последние 7 лет составило в среднем 153,9 тыс. человек в год, причем пик эмиграции приходился на 1994 год, когда численность выехавших равнялась 283, 2 тыс. человек. Для украинцев эти цифры выглядели следующим образом: среднее число отъезжающих в год - 22,5 тыс. человек, пик - 1994 год (36,9 тыс. человек). Среди немцев количество выезжающих составило в среднем 74, 9 тыс человек в год, больше всего выехало в 1992 году (99, 6 тыс. человек).

Кроме славянских этносов и немецкой диаспоры, эмиграционная волна охватила и другие этнические группы, проживающие на территории Казахстана. Согласно данным социолого-политологического анализа, этническое собрание татар, ингушей, народов Дагестана усилило их отток в соответствующие республики.

Вследствие наметившихся миграционных тенденций значительно изменилась этнодемографическая структура Республики Казахстан. Впервые за последние полвека численность титульного этноса перевалила за половину численности всего населения (50,8% в 1997 г.). В 1925 г. единственный раз была зафиксирована численность казахского этноса на уровне 57,1%.

Налицо значительный рост численности казахского этноса и уменьшение удельного веса славянских народов. По прогнозам ведущих казахстанских демографов, в частности М. Б. Татимова, эта тенденция получит свое дальнейшее развитие. Она обусловлена большим естественным приростом казахского этноса, с одной стороны, и ежегодным отрицательным сальдо миграции за счёт выезда славянских этносов и немецкого населения - с другой.

Специфика этнодемографической картины республики заключается ещё и в том, что на территории Казахстана проживают этносы с разным демографическим характером поведения. Относительно близкие по соотношению тюркские и славянские народы в Казахстане имеют совершенно противоположные традиции в демографическом поведении. У тюркских этносов наблюдается тенденция к многодетности и многопоколенному составу семьи. А у славянских народов традиционно развит нуклеарный тип семьи, с малым количеством детей. Существуют также этнические группы с переходным типом воспроизводства (от 3 до 5-ти детей в семье). К ним относятся татары, корейцы, чеченцы, греки, башкиры, молдоване, армяне.

Кроме того, основные этносы Казахстана



имеют значительную разницу и в среднем демографическом возрасте. Для казахов он составляет приблизительно 22 года, а у русских - 45-50 лет. По мнению М. Б. Татимова, сложившаяся ситуация - разность цивилизационных, культурологических и демографических основ - имеет позитивный смысл. Она способствует гармоничному развитию казахстанской нации на основе принципа взаимодополняемости.

В силу различных обстоятельств, обусловленных культурологическими предпосылками, историческими условиями, объективными и субъективными факторами, а также политическими и экономическими решениями советского руководства, на территории Казахстана сложилась своеобразная картина этнической дифференциации производственной деятельности. Она приняла отраслевой и региональный характер, повлияла на преобразование определенных экономических ниш.

Изучение государственной статистики о занятости населения по отраслям народного хозяйства в разрезе двух крупнейших национальностей - казахов и русских - показало, что в промышленности русских в 2.34, сфере информационно-вычислительного обслуживания в 2.06, строительстве в 1.97, жилищно-коммунальном хозяйстве в 1.59, сфере материально-технического снабжения в 1.56 раза больше, чем казахов. Это свидетельствует о том, что существует значительное различие в занятости между коренным и русским населением, именно в определяющих жизнь республики отраслях народного хозяйства.

В Казахстане, как и в других республиках Центральноазиатского региона, некоренные этносы составляют большую часть рабочих, занятых на транспорте и в связи, которая, как правило, превышает их процентное соотношение от всего населения.

Особая техническая окрашенность очевидна для таких отраслей народного хозяйства, как промышленность и сельское хозяйство. Общеизвестно, что основной костяк работников промышленных предприятий составляет русскоязычное население (преимущественно, русские), тогда как в сельском хозяйстве преобладают представители коренной национальности. Причины такого очевидного разделения труда по жизнеобеспечивающим сферам производства имеют как культурологическую и историческую основу, так и политико-экономический характер, сказавшийся в волюнтаризме руководства бывшего СССР в размещении производительных сил.

Традиционно основными видами хозяйственной деятельности казахского народа являлись скотоводство, отгонно-пастбищное животноводство. В советское время экономическая структура Казахстана претерпела зна-

чительные изменения. На территории республики появились многочисленные промышленные предприятия, объекты инфраструктуры. В этих условиях формирование и пополнение рабочего класса осуществлялось, преимущественно, экстенсивным методом. Миграционный приток рабочего класса, в основном, из России решал проблемы занятости на только что возведенных промышленных объектах. Таким образом, мигранты извне поселялись и трудоустраивались по заранее определенной схеме - урбанизация пространства и его заполнение.

Прогрессивная, по сути, политика казахизации рабочего класса, проводимая в 20-30 гг., когда доля казахов в численности рабочих достигала 40%, оказалась нелогичной и не получила своего развития. "Последовавшее за этим массовое переселение казахских рабочих из-за переделов республики, массовое предложение рабочей силы извне, широкое применение вахтового метода фактически сняло проблему формирования национального рабочего класса".

Непродуманные, политизированные организационно-экономические решения способствовали усилению тенденции неравномерного в этническом отношении размещения трудовых ресурсов. Спрос на рабочую силу в промышленности, а также в других урбанизированных отраслях удовлетворялся за счёт приезжих некоренных этносов, а сельское хозяйство, в частности, его наиболее отсталые отрасли, оставались по-прежнему основным видом деятельности казахского населения.

Структурные перекосы в этноэкономической структуре Казахстана, имевшие место ранее, усугубились вследствие волевых решений партии и высшего руководства СССР, что обусловило существование и проявление социальных, экономических, политических противоречий между этносами на современном этапе развития республики. Э. Бонасич (США) подчеркивает, что этнический антагонизм возникает там, где существует разделенный рынок труда по этнической линии, т.е. выходы из одной этнонациональной среды занимают более высокие позиции, чем из другой.

Кроме отраслевого разделения труда, в Казахстане существует определенная региональная дифференциация производственной деятельности, принявшая этнический характер. Так сложилось, что на территории республики, в силу различных обстоятельств, распределение и размещение объектов инфраструктуры, промышленности и сельского хозяйства происходило неравномерно, что явилось следствием современной ситуации в народном хозяйстве.

Так, север, центр и восток, страны считаются наиболее урбанизированными территориями Казахстана. Здесь расположены круп-

нейшие добывающие и перерабатывающие предприятия. как следствие, эти области представлены преобладанием русскоязычного населения, занятого на данных промышленных объектах. Только в Восточном Казахстане соотношение титульного и славянского этносов приблизительно равное (соответственно, 48,5% и 47,3%).

Казахское население занято, преимущественно, сельскохозяйственным трудом. Исключение для всей республики составляет Северный регион, где в сельской местности проживает большой процент русских, украинцев, немцев и поляков. Сельское хозяйство здесь представлено целинным земледелием - наиболее развитой отраслью.

На юге и западе Казахстана большинство населения составляет коренной этнос, который как и везде по республике, занят в сельском хозяйстве, представленном на западе, преимущественно, отгонно - пастбищным животноводством, а на юге - овощеводством, садоводством и животноводством. Основную массу трудовых ресурсов на селе, помимо казахов, в данном регионе составляют некоторые этнические группы ( узбеки, уйгуры, корейцы). На промышленных предприятиях, расположенных в городах, заняты русскоязычные этносы.

Кроме отраслевой специфики и региональных особенностей этноэкономическая структура современного Казахстана характеризуется подъемом экономической активности определенных слоев этнических общностей, целых этнических групп. Рыночные отношения создали атмосферу свободного проявления особенностей национального темперамента, национального характера в сфере экономической жизни.

Интересно отметить, что малочисленные народы вырабатывают более сильные механизмы самосохранения, заложенные в традициях, в самосознании, чем многочисленные народы. Поэтому, подвергалась более ощутимому внешнему воздействию, они оказываются часто более устойчивыми.

Время показало, что малые этнические группы Казахстана проявили исключительную способность к адаптации к новым экономическим и социально - культурным условиям и создали свои жизнеобеспечивающие системы. В этноэкономической структуре республики они занимают свои прочные экономические ниши. прежде всего, это торговля, малый и средний бизнес, фермерские хозяйства.

Непосредственную поддержку этническим диаспорам оказывают их соплеменники, преимущественно, из дальнего зарубежья. Например, во внешне экономической деятельности немецкая диаспора оперативно наладила интенсивные торговые отноше-

ния с партнерами из Южной Кореи. Значительные по масштабам торговые связи с Китаем, в частности с Синьцзян- Уйгурским автономным округом, осуществляются во многом непосредственно через уйгурскую этническую группу. Традиционно, кавказские этносы Казахстана были задействованы в торговле, а в современную эпоху диверсифицировались в сферу малого и среднего бизнеса. Предпринимательской деятельностью во многих отраслях народного хозяйства были охвачены все этнические группы республики.

Однако, несмотря на данные показатели, которые, на первый взгляд, создают впечатление относительного благополучия, например у казахского этноса, реальная картина этносоциальной структуры республики гораздо сложнее и противоречивее.

Как полиэтническая общность казахстанское общество характеризуется наличием своеобразной этносоциальной стратификации, которая на современном этапе имеет некоторые особенности и тенденции.

Прежде всего, определенное социальное расслоение существует по линии двух крупных этносов - казахского и русского. Существенная качественная диспропорция образовалась между ними по социальному статусу: первых руководителей, главных специалистов, мастеров, начальников цехов, бригадиров, квалифицированных рабочих, т.е. по социально- профессиональному и квалификационным параметрам.

Очевидная диспропорция между казахами и славянскими этносами прослеживается по такому показателю, как место жительства. на сегодняшний день, по статистике, преобладающее большинство представителей славянских национальностей живут в городе, а около 60% лиц коренной национальности являются сельскими жителями. Не вызывает сомнения факт значительного различия уровня жизни на селе и в городе, что, естественно, отражается на уровне жизни соответствующих этносов.

Усиление проблемы трудоустройства на селе отражается и на уровне жизни. Например, среднемесячная номинальная заработная плата по сельскому хозяйству за январь 1997г. составила 3356 тенге, тогда как среднемесячная заработная плата по республике находилась на уровне 8223 тенге. следствием такого положения стало усиление миграционного потока в направлении село - город. в 1996г. баланс внутриреспубликанской миграции составил 43 180 человек, которые переселились из сел в города. В то же время миграции из городов в село не наблюдалась.

По мнению отечественных специалистов, увеличение миграционной нагрузки, в основном, на русскоязычные города со стороны казахов-аграриев, вынужденных мигрантов

сопровождается обострением проблем их адаптации к городской среде.

Часть мигрантов - казахов из числа молодежи под влиянием происходящих процессов пополняют ряды предпринимателей, причем зачастую связанных с теневым бизнесом.

Эти общественно опасные виды бизнеса находят питательную среду в определенной части малообразованных, социально незрелых выходцев из сельской глубинки, потенциально выступающих резервной армией теневой экономики и преступности. в глазах русскоязычных, горожан постепенно формируется национально-окрашенный образ мелкого спекулянта, рэкетира, теневика, что, конечно же, не способствует укреплению межэтнических отношений.

Хотя аграрные этносы считаются в социальном плане наименее защищенными, рыночные процессы ухудшили положение большого процента городских жителей. тяжелая ситуация сложилась в промышленном комплексе Казахстана, находящегося в стадии рыночной трансформации. Переход на новые ресурсосберегающие, экономичные технологии, увеличение ряда убыточных предприятий и отраслей привело к росту слоя хронических безработных, в основном, русских, так как они составляют основную массу проживающего в промышленных центрах населения.

Безработица приводит к увеличению социального расслоения, которое наблюдается в нашем обществе. Этот процесс происходит как внутри этносов, так и в целом между этническими группами. прежде всего, очевидное изменение социальной стратификации прослеживается у казахского этноса. Как уже отмечалось выше, процент предпринимателей казахов - самый высокий по Казахстану. Однако в республиканском масштабе казахи остаются по-прежнему сельским этносом, и все особенности стереотипов, присущих сельскому населению, характерны и для казахов.

Стратификационная модель, казахского этноса, по нашему мнению, принимает форму трапеции с широким основанием. Большую ее часть, составляет низший класс, хорошо развита верхушка трапеции и меньше всего представлен средний класс. для других этносов характерна форма стратификационной модели в виде пирамиды с относительно узким основанием.

На сегодняшний день элитные слои большинства этносоциальных групп активно участвуют в процессах изменения системы этносоциальной стратификации, и это является, с нашей точки зрения, одной из основных тенденций в межэтнических отношениях современного Казахстана. Процессы социально-классовых отношений обусловлены особенностями социально-политического развития

Казахстана. Они приобретают особую динамичность и необратимость и лежат в основе дифференциации системы отношений собственности, общественной организации труда, новых форм социальной мобильности. это приводит к тому, что представители всех этнических групп стремятся добиться доступа к выгодной работе, образованию и власти.

На этапе суверенизации страны социально-политическое развитие Казахстана испытало значительное влияние этнического фактора. Формирование полиэтнического государства сопровождалось трансформацией этнического самосознания, изменением интересов этнических групп. Законы и нормативно-правовые акты, принятые в этот период, во многом отражает приоритет этнической политики республики.

#### Литература

1. Республика Казахстан. Отчет по человеческому развитию 1997г. Алматы 1997г.
2. Регионы Казахстана в цифрах (краткий статистический справочник). Алматы 1997г.
3. Социально-экономическое положение регионов Республики Казахстан. Алматы 1997г.
4. Касенов У., Жусупов С., Айткалиев Р., Мустафаев Н. Потенциальные этноконфликты в Казахстане превентивная этнополитика. Алматы 1997г.
5. Кушербаев К.Е., этнополитика Казахстана: состояние и перспективы. Алматы 1997г.
6. Абдыгалиев Б. Государственная политика и межнациональные отношения в Республике Казахстан. Алматы 1997г.
7. Межнациональные отношения в Казахстане: этнический аспект кадровой политике. Алматы 1994г.
8. Абильдин Ж., Нысанбаев А. Политика межнациональных отношений в Казахстане / Мысль №2, 1994г.
9. Республика Казахстан: межэтнические аспекты социальных и экономических реформ. Алматы 1994г.
10. Малинин Г., Переоценка ценностей и идентификационные стратегии граждан Казахстана. // Мысль №1 1994г.
11. Логинова Н., Социально-психологическая адаптация русских в суверенном Казахстане // Мысль №7 1995г.
12. Концепция этнополитического развития США и Канады: типология, традиции, эволюция, Киев 1991.
13. Айтымбетов Н.А. Проблемы социальной мобильности и переходный период ( этносоциальный аспект) Алматы 1991г.
14. Аренов М.М. Тенденции развития этносоциальных отношений в Казахстане // Саясат № 5,6.

## ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Принятие стратегии индустриально-инновационного развития Республики Казахстан ставит целью достижение устойчивого развития страны путем диверсификации отраслей экономики, способствующей отходу от сырьевой направленности, подготовку условий для перехода в долгосрочном плане к сервисно-технологической экономике. Запланированные в контексте данной стратегии финансовые вливания в отдельные сектора и предприятия промышленности предполагают их целевое использование, конечным результатом которого должно стать увеличение производительности труда и как итог - рост прибыли.

В этой связи вопросы о проблемах, связанных с развитием человеческого капитала, приобретают особую актуальность. Это то, без чего в современных условиях невозможен качественный рост экономики страны.

Происходящие в нашем обществе социально-экономические преобразования ставят перед учеными ряд актуальных проблем. В их числе проблемы трансформирующихся социально-экономических отношений, которые в современных условиях рассматриваются через призму категории "человеческий капитал". Формирование инновационной экономики, где основную роль играет специфический ресурс - информация и знания, связано с необходимостью рассмотрения и анализа человеческого капитала. Развитие человеческого капитала, проблема реализации его потенциала становится, наравне с внедрением современных технологий, ключевым фактором развития экономики страны.

Развитие информационной экономики неразрывно связано с развитием сфер, где происходит формирование и накопление человеческого капитала. Несмотря на большое внимание, уделяемое теории человеческого капитала, в силу неоднозначности и, зачастую, противоречивости его оценок определенные аспекты остаются недостаточно изученными. Это относится к таким вопросам, как проблема износа человеческого капитала, измерения уровня и отдачи от вложений в человеческий капитал, участия человеческого капитала в развитии общества. Остаются неясными и многие вопросы механизма воспроизводства человеческого капитала на разных уровнях, проблемы управления этим капиталом. Это отражается в том, что довольно длительный процесс перехода к информаци-

онной экономике сопровождается дефицитом специалистов, способных реализовывать разрабатываемые информационные технологии.

Определения человеческого капитала можно разделить на две группы, которые отражают его различные характеристики. Первая группа интерпретирует человеческий капитал как совокупность имеющихся у человека запасов способностей и качеств, применяемых в процессе производства благ. Вторая группа характеризует человеческий капитал с инвестиционной стороны, подчеркивая факт их накопления в результате вложений в человека. Анализ существующих позиций позволяет констатировать, что, как правило, под человеческим капиталом понимают совокупность или запас качеств человека, среди которых преобладают знания и производительные способности.

В научной литературе понятие человеческого капитала (Human Capital) появилось в публикациях второй половины XX века в работах американских ученых-экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера. За создание основ теории человеческого капитала им были присуждены Нобелевские премии по экономике.

Для Г.Беккера в человеческом капитале важны не только полученные индивидом знания и производственные навыки, но и мотивация. В качестве выгод, получаемых от человеческого капитала, он упоминает не только более высокие заработки, но и "культурные и прочие неденежные блага" [1, с.245]. Согласно Беккеру, "один из способов инвестирования в человеческий капитал - улучшение физического и эмоционального состояния человека", причем "эмоциональное состояние все больше начинает рассматриваться как важная детерминанта заработка" [1, с.249].

Беккер высоко оценивает экономическую эффективность образования, прежде всего, для самого работника. Дополнительный доход от высшего образования он определяет следующим образом: из доходов тех, кто окончил колледж, он вычитал доходы работников со средним общим образованием. Издержками образования считались как прямые затраты, так и альтернативные издержки - упущенный доход за время обучения. Отдачу от инвестиций в образование Г. Беккер оценил как отношение доходов к издержкам, получив примерно 12-14 % годовой прибыли.

Используя обширный статистический материал Беккер доказал, что образование является фундаментом увеличения доходов и наемных работников, и работодателей, и государства в целом. В результате, политики и предприниматели стали рассматривать вложения в образование как перспективные капиталовложения, приносящие доход.

Т. Шульц рассматривал человеческий капитал как производительный фактор. Одним из основных его вкладов в теорию человеческого капитала стало обоснование его роли как основной движущей силы индустриальной и постиндустриальной экономик.

Прямым результатом инвестиций в человека Шульц считал накопление способностей людей к труду. Он полагал, что человеческий капитал обладает необходимыми признаками производительного характера. Он способен накапливаться и воспроизводиться. По оценкам Шульца, из производимого в обществе совокупного продукта на накопление человеческого капитала используется 3/4 его общей величины.

В целом же категория "человеческий капитал" формировалась постепенно, и на первом этапе ограничивалась знаниями и способностью человека к труду. Сам факт возникновения интереса к этому явлению напрямую связан с трансформациями социально-экономических отношений, усложнением производственного процесса и, как следствие, потребностью качественного роста производственных сил. В литературе данные процессы обычно рассматриваются как переход к информационной экономике, диктующей новый "интеллектуальный" тип производителя.

Эти процессы, берущие свое начало в индустриальном обществе, постепенно разрастаются и приобретают глобальные масштабы.

В ходе индустриализации, отмечает Шибутани, весь цивилизованный мир становится серией гигантских взаимосвязанных единиц.

По мнению Д. Белла, индустриальные общества как производители товаров действуют по правилам игры с произведенной природой. "Мир стал техническим и рационализированным. Энергия создает основу для большого скачка в производительности, для массового производства стандартизированных товаров, что и является отличительной чертой индустриального общества. Это планирующий и программирующий мир, в котором отдельные компоненты, взаимодействуя между собой и находясь в строгой взаимосвязи, составляют единый агрегат. Взаимодействующие индивиды составляют единое целое. Это мир организации - иерархической и бюрократической, в которой к людям относятся как к вещам потому, что распорядиться вещами зна-

чительно легче, чем распорядиться людьми. Так вводится необходимое различие между ролями и личностями, и это различие оформляется в штатных расписаниях и предпринимательских планах" [3, с. 221].

Современное общество - это общество, "в экономике которого приоритет перешел от преимущественного производства товаров к производству услуг, проведению исследований, организации системы образования, и повышению качества жизни; в котором класс технических специалистов стал основной профессиональной группой и, что самое важное, в котором внедрение нововведений ... во все большей степени стало зависеть от достижений теоретического знания...", пишет вице-президент американской Академии искусств и наук, профессор социологии Колумбийского и Гарвардского университета Даниел Белл.

В обществе начинают доминировать ценности науки, образования и развития технологий. Подчеркивая возросшую роль знаний Д. Белл и Э. Тоффлер говорят о "the knowledgeable society", "knowledge society", "knowledge-value society", - обществе основанном на знании.

Белл отмечал: "Когда знание в своей систематической форме вовлекается в практическую переработку ресурсов (в виде изобретения или организационного усовершенствования), можно сказать, что именно знание, а не труд выступает источником стоимости"[3, с.215]. "Знания - это не вещь, не процесс, а некая особая система взаимоотношений, включающая отношения между знаками и внезнаковыми феноменами, знаками и деятельностью и, наконец, отношения между различными знаковыми конструкциями" [3, с.161].

Белл пишет: "Я стою на том, что информация, теоретическое знание суть стратегические ресурсы постиндустриального общества. Кроме того, в своей новой роли они представляют собой поворотные пункты современной истории. Первый поворотный пункт - изменение самого характера науки. Наука как "всеобщее знание" стала основной производительной силой современного общества. Второй поворотный пункт - освобождение технологии от своего "императивного" характера, почти полное превращение ее в послушный инструмент. Современная технология открывает множество альтернативных путей для достижения уникальных и вместе с тем разнообразных результатов, при этом неизмеримо возрастает производство материальных благ. Таковы перспективы, вопрос лишь в том, как их реализовать" [3, с. 285].

Говоря словами Тоффлера, современный человек, создавая новую инфосферу, наделяет окружающую его "безжизненную" среду не жизнью, а интеллектом.

Развитие науки, формирование информационного общества на передний план в качестве составляющих сложного интенсивного фактора развития - человеческого капитала - выдвинули знания, образование, здоровье, качество жизни населения и самих ведущих специалистов, определяющих креативность и инновационность национальных экономик.

Человеческий капитал - один из важнейших факторов развития страны в информационном обществе.

Исследования, проведенные в странах Евросоюза, показали, что предприятия, которые частично используют интеллектуальный капитал, получают в среднем 14% прибыли, те, что используют его более активно - 39%, а те предприятия, которые считают интеллектуальный капитал базой стратегического развития - 61%.

В настоящее время на базе теории и практики человеческого капитала формируется и совершенствуется успешная парадигма развития США и ведущих европейских стран. Отставшая Швеция модернизировала свою экономику и вернула в 2000-х годах лидерские позиции в мировой экономике. Финляндия за исторически короткий период времени сумела перейти от сырьевой в основном экономики к инновационной экономике.

Накопление и воспроизводство человеческого капитала всегда связано с системой инвестиций в человека. Поэтому, с точки зрения управления процессом формирования и накопления человеческого капитала, инвестиции должны рассматриваться и оцениваться с точки зрения конечного результата. И хотя инвестирование является одной из важнейших предпосылок формирования и накопления человеческого капитала, тем не менее, оно не должно рассматриваться как единственная и незаменимая гарантия этих процессов.

Человеческий капитал сложное и многогранное явление, которое не сводится только к вложению средств. Помимо инвестиций необходимы и осознанные действия со стороны самого человека, предпринимательского сектора, государства и общества в целом по формированию того уровня и накопления человеческого капитала, которые наиболее полно отражают настоящие и будущие потребности общества. В связи с чем, политика капиталовложений в человека должна быть продуманной, целевой и иметь разумные механизмы контроля реализации и отдачи.

Эффективные инвестиции в человеческий капитал обеспечивают полезную отдачу в виде процессов развития и роста. Это инвестиции в повышение и поддержание качества жизни населения, в рост инновационного потенциала и институционального потенциала. В развитие системы образования, рост знаний, раз-

витие науки, улучшение здоровья населения. В повышение качества и доступности информации. Человеческий капитал является инерционным производительным фактором. Инвестиции в него дают отдачу только через некоторое время. Величина и качество человеческого капитала зависят, прежде всего, от менталитета, образования, знаний и здоровья населения.

Инвестируя в человеческий капитал необходимо помнить, что технические нововведения способны изменить "уклад жизни", но не стиль мышления людей. Таким образом, никакие значительные капиталовложения не могут стать гарантией качественного роста человеческого капитала. В связи с чем, одной из первоочередных задач этого направления должна стать трансформация систем ценностей в контексте значимости таких неотъемлемых составляющих человеческого капитала как образование (включая самообразование), здравоохранение, наука и главное понимание каждым индивидом своей роли в этом процессе.

В современных условиях конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной степени определяются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Именно люди с их образованием, квалификацией и опытом очерчивают границы и возможности технологической, экономической и социальной модернизации общества. В то же время, в нашей стране человеческому капиталу как фактору инновационного развития уделяется лишь незначительное внимание. Основной акцент ставится на развитие инновационной инфраструктуры, на формирование эффективных институтов и повышение эффективности национальной инновационной системы. Такой "технический" подход к проблемам казахстанской экономики и недооценка роли человеческого капитала не способны обеспечить структурные сдвиги, необходимые для устойчивого развития экономики нашей страны и перехода к инновационному развитию. Целевые инвестиции в накопление и развитие человеческого капитала - залог качественных трансформаций казахстанской экономики, основа роста ее конкурентоспособности и статусности в международном экономическом пространстве.

#### Список литературы:

1. Беккер Г. Human Capital // Лауреаты Нобелевской премии по экономике: автобиографии, лекции, комментарии. Т. 2. - СПб., 2009.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество: Опыт социального прогресса. - М., 1996.

3. Белл Д. Социальные рамки информационного общества // Новая технократическая волна на Западе. - М., 1986.

4. Бендикс Р. Современное общество // Американская социология. - М., 1972.

5. Горегляд В.П. Инновационный путь развития // ЭКО.- 2005.- № 12.- С. 2-8.

6. Ильинский И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. - СПб., 1996.

7. Слезингер Г.Э. Социальная экономика. - М., 2001.

8. Социальная политика: Учебник / Под ред. Волгина Н.А. - М., 2004.

9. Стоуньер Т. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики // Новая технократическая волна на Западе. - М., 1986.

10. Тоффлер О. Адаптивная корпорация / Новая постиндустриальная волна на Западе. - М., 1999.

11. Тоффлер О. Будущее труда // Новая технократическая волна на Западе. - М., 1986.

12. Тоффлер О. Столкновение с будущим // Запад вблизи. - М., 1982.

13. Тоффлер О. Третья волна // США: экономика, политика, идеология. - 1982.- № 7-11.

ПРИТВОРОВА Т.П., д.э.н., профессор НИИ РР, г.Караганда  
 НАБИЕВ Н.А., докторант РИД ИнЕУ, г.Павлодар

## МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗМЕРЕНИЮ ПРИЗНАКОВ АГЛОМЕРАЦИИ

Анализ конкурентоспособных форм организации бизнеса и деловых связей в современной экономике выводит на первый план явление городских агломераций, экономическое пространство которых позволяет извлекать ряд экономических эффектов. Впервые эти эффекты, носящие название "внешней экономии на масштабах производства" было описаны в трудах А.Маршалла. [1]

Само же понятие агломерации появилось в конце 19 века, при характеристике процесса урбанизации в развитых странах. Ж.Боже-Гаранье и Ж.Шабо писали, что понятие "город" устарело, а вместо него возникает новое более широкое. В этом случае город включает и близлежащие населенные пункты, живущие жизнью данного города, даже если они непосредственно к нему не примыкают. Часто этому комплексу присваивают общее название "агломерация". [2]

Из этого описания следует, что на смену городу - центру жизнедеятельности (населенному, функциональному, жилому) приходит другая форма расселения. В отличие от традиционных поселений, разделяемых на городские и сельские, функционирующих и развивающихся относительно независимо, городская агломерация возникает вследствие эволюции социально-экономических связей между близко расположенными населенными пунктами (причем как между городскими и сельскими, так и между сельскими). [3] Со временем границы между ними становятся всё более условными, а самостоятельность и автономность замещаются интенсивными связями, которые усиливают взаимозависимость и взаимовлияние между населенными пунктами. Постепенно вместо двух открытых систем,

обладающих свойствами ограниченности, автономности и целостности, происходит формирование единой системы агломерации с подсистемами.

Формирование городских агломераций исторически связано с углублением территориального разделения труда. Экономическими предпосылками стремительного развития агломераций являются преимущества, присутствие данной форме размещения производства и расселения:

высокая степень концентрации и диверсификации производства товаров и услуг, что обуславливает его максимальную эффективность (эффект урбанизации и эффект локализации отрасли);

концентрация квалифицированных кадров, тесная связь производства с сопутствующими услугами (транспортными, энергетическими и др.);

концентрация образовательной и научной инфраструктуры;

максимально эффективное использование систем производственной и социальной инфраструктуры.

Значимость "внешних эффектов масштаба" исследовалась, начиная с А.Маршалла, А.Вебера, Э.Гольденберга учеными многих стран мира. Так, А.Вебер различал две формы агломерации: "Концентрация производства в виде простого расширения производственных единиц представляет собой низшую ступень агломерации. Следующая стадия развития агломерации - пространственное сближение однородных производств" [4,5]

Долгое время в экономической литературе рассматривалась более подробно только одна первая форма. "Исследуется лишь её эле-

ментарная форма, связанная с укрупнением единичного предприятия. Мы видим, однако, что и второй из рассмотренных нами случаев имеет некоторое значение в районировании промышленности. Это значение, однако, не следует преувеличивать. Главную роль, несомненно, играют всё-таки транспортная ориентация и ориентация на рабочую силу" [6].

Впоследствии вторая версия агломерации тоже стала использоваться для обоснования размещения промышленных производств.

Так, в 1920 году Н.Чарновский обосновывает следующую классификацию факторов производства:

- 1) Фактор стоимости транспорта;
- 2) Фактор стоимости труда;
- 3) Фактор агломерации предприятий в расчете на экономические выгоды благодаря более высокой концентрации;
- 4) Фактор комбинирования, или группировки производств разнородных, но представляющих разные ступени переработки одних и тех же материалов или отдельные звенья общего цикла производства каких-либо сложных изделий. [7]

В СССР наиболее четко мысль о преимуществе агломераций была высказана, например, в следующей форме. "С точки зрения общей теории районирования, основными факторами, определяющими районирование промышленности, являются:

- тяготение производства к основным источникам сырья и основным источникам сбыта (или фактор транспортных издержек);

- тяготение к пунктам скопления рабочей силы...;

- тяготение к исторически сложившимся промышленным центрам, где вновь возникающему предприятию приходится рассчитывать на меньшие затраты капитала и где особая совокупность условий благоприятствует пониженной сумме издержек производства благодаря облегченной возможности комбинирования с другими производствами и аналогичными условиями (тенденция агломерирования производства)" [8].

В исследованиях западных ученых эффекты агломерации исследовались Р.Верноном [9], М.Холлом [10], Дж.Бекаттини [11] и многими другими. Все эти труды посвящены "явлению и распространению внешних эффектов" и их воздействию на размещение фирм и процветание центральных городов.

"Тесно общаясь с себе подобными и со вспомогательными фирмами, существующими для их обслуживания, хозяйствующие субъекты удовлетворяют свои изменяющиеся нужды, совместно используя пространство, труд, материалы и услуги. Экономические эффекты являются внешними в том смысле,

что они появляются благодаря сторонним источникам, и являются экономией в том смысле, что фирма может удовлетворить свои потребности при более низких затратах, чем могла бы их удовлетворить за счет внутренних источников. В свою очередь внешний источник может находиться в выигрышной ситуации за счет того, что он, помимо частичного удовлетворения потребностей одной фирмы, удовлетворяет ещё и потребности других" [12].

Существует разделение внешних эффектов на три типа.

Эффект локализации имеет место для отрасли, когда размер агломерации обеспечивает условия для создания дифференцированной продукции отдельными фирмами, получающими при этом внутренний эффект от масштаба [3].

Эффект локализации определяется 4 факторами:

1. Специализацией фирм отрасли на каком-либо технологическом этапе процесса производства, которые получают при этом внутренний эффект от масштаба.

2. Эффектом масштаба для поставщиков промежуточных производственных компонентов: в этом случае предприятия - потребители образуют кольца вокруг одного поставщика.

3. Формирование единого рынка рабочей силы для отрасли, что с одной стороны порождает возможность для работников переходить с одной фирмы на другую, если объем выпуска продукции в фирмах меняется год от года.

Эффект урбанизации имеет место, если производственные затраты одной фирмы снижаются вместе с ростом совокупного объема производства на территории города. В основе данного эффекта лежат те же причины, что и у отрасли, но уже на городском уровне. Таким образом, эффект урбанизации несет выгоду фирмам всего города, а не только фирмам одной отрасли. Этот эффект существует как для потребителей ресурсов, так и для поставщиков этих ресурсов.

На наш взгляд, наличие этих эффектов определяет автономность системы, т.е. присутствие внутренних источников развития и относительной самостоятельности развития агломерационного образования. Безусловно, субъектами развития являются хозяйствующие единицы, но эффекты агломерации являются столь мощными стимулами для размещения бизнеса в агломерации, что их в полной мере можно считать источником развития.

Наличие этих эффектов приводит к тому, что существует ряд товаров, по которым издержки значительно увеличиваются с ростом расстояния, поэтому они склонны размещаться в агломерациях. Внешние эффекты значи-



тельно сокращают все виды издержек: как трансформационные, так и транзакционные.

Третий эффект - эффект диффузии инноваций существует в форме гипотезы, т.е. в литературных источниках не приводится достаточно много достоверных подтверждений этого эффекта. Механизм диффузии предположительно связан с пространственной близостью, но достаточно аргументировано это пока не доказано.

Если речь идет об условиях стандартного рыночного обмена между независимыми фирмами, то процесс диффузии инноваций действует, либо на основе подражания, либо при перемещении трудовых ресурсов между фирмами. Если же речь идет о взаимодействии в рамках сетевых структур, то многие исследователи, начиная с А.Маршалла и его последователя Дж.Беккатини описывают взаимодействие фирм в небольших регионах или городских агломерациях в рамках сетевых структур. Деловые сети фирм, слабо связанных между собой, но образующих пространственно организованные кластеры, создают особую "промышленную атмосферу", в которой, заимствуя выражение Джакомо Бекатини, "в воздухе витают секреты отрасли" [13].

Работа выполняется на основе многочисленных соглашений о сотрудничестве и субконтрактных отношениях. Только немногочисленные фирмы выводят готовые продукты на рынок: все остальные выполняют операции по заказу группы фирм, инициировавших данное производство. При этом собственники многочисленных малых фирм предпочитают субконтрактные отношения перспективе экспансии на другие рынки или интеграции в крупные бизнес-структуры [14]. Использование фирм-спутников позволяет компаниям не терять гибкости и сохранять свою правовую и организационную структуру в качестве малых предприятий. Несмотря на тесные связи и развитые отношения кооперации фирмы остаются совершенно независимыми друг от друга.

Нередко в рамках таких структур фирмами совместно разрабатываются инновационные проекты, что описано на примере одного из типов - сети в области научно-технической работы. [15].

Д.Энджел обращает внимание на важную особенность деловой сети в наукоемких сферах, где научно-исследовательская работа составляет значительную часть делового цикла. Он утверждает, что работники и их знания, основанные на профессиональной подготовке и опыте разработки инноваций, свободно перемещаются между открытыми рынками труда [16]. Подобные межфирменные перемещения возможны в силу того, что интеллектуальное сообщество сосредоточено, например,

на продвижении полупроводниковых технологий в целом, а не на преданности отдельной фирме. Поскольку ученые имеют патенты в области полупроводниковых технологий, то они заинтересованы в развитии этого сегмента предложения в целом. Такой обмен информацией и людьми является ключом к пониманию "инновационной среды", поскольку технологические ноу-хау часто имеют скрытый характер и лучше всего передаются через личные связи [17].

Мы делаем вывод, что во всех трех видах экономических эффектов, описанных в исследованиях ученых единой основой, единым понятием, которое используется как базовое в этих исследованиях, является "связь".

В первых двух случаях акцент не делается на природе связи, вернее неявно предполагается, что это обычная классическая рыночная сделка, при которой происходит обмен правами собственности. В третьем случае исследователи исходят из того, что между субъектами хозяйствования существуют не просто рыночные отношения обмена, а существует более постоянная связь, которая предполагает кооперацию и координацию усилий на отдельных направлениях научно-исследовательской деятельности. Однозначно не утверждается, что наличие такой связи является обязательным условием диффузии инноваций, но в эмпирических исследованиях обнаруживается, что такая связь, как правило, есть.

Необходимо отметить, что в большинстве современных существующих определений городской агломерации акцент делается именно на многообразии и интенсивности связей.

Н.Моисеенко отмечает, что широко распространённым и наиболее часто используемым является следующее определение: "Городская агломерация представляет собой компактную пространственную группировку поселений, объединённых в одно целое интенсивными производственными, трудовыми, культурно-бытовыми и рекреационными связями" [3].

Г.Лапшо, являющийся ведущим специалистом России по городским агломерациям, отмечает, что "агломерация - совокупность элементов, находящихся в тесном взаимодействии, территория которой отличается высокой плотностью взаимосвязей" [18]. Этот же автор в другом труде отмечает, что в агломерациях "осуществляется эффективное экономическое сжатие территории. В них концентрируются важнейшие объекты промышленности, науки, образования, культуры, рекреации. Благодаря сближенности в агломерациях взаимодействующих объектов повышается доля ближних связей, замыкающихся в территориально небольших агломерационных ареалах" [19].

Закономерности пространственного развития, описанные разными концепциями, в частности концепцией "центр-периферия", в качестве ключевой идеи закладывают снижение пространственной контрастности от ядра к периферии [20]. Согласно данной концепции диспропорция между центром и периферией, которая тоже неоднородна по степени связанности с ядром, порождается неравномерностью экономического роста и процессами пространственной поляризации. При этом взаимосвязи между центром и периферией осуществляются посредством потоков информации, капитала, товаров и рабочей силы.

Исходя из совокупности представленных точек зрения, можно сделать вывод, что главным свойством агломерации экономистам представляется её целостность в терминах системного подхода, которая измеряется на основе связей. Эти связи позволяют реализовать агломерационные эффекты. Связи реализуются посредством:

- рыночных сделок;
- долгосрочных и среднесрочных деловых контактов;
- потоков ресурсов (информации, труда, капитала и др.).

Мало того, именно связи рассматриваются многими авторами как базовое понятие для определения границ агломерационного образования, т.е. такого свойства системы как отграниченность. Это свойство, по сути, является первым определяющим свойством системы.

Применительно к границам агломерации наиболее точным является высказывание Г.Лаппо: "Поскольку агломерация - это совокупность элементов, находящихся в тесном взаимодействии, то её территория отличается высокой плотностью взаимосвязей. Там, где связи сходят на нет, вернее, там, где их величина достигает определенного минимума, проходит внешняя граница агломерации, отделяющая её от остальной территории" [19]. Таким образом, реальные границы агломерации связаны со снижением интенсивности взаимодействий. Конечно, интенсивность взаимодействий легче всего измерить по маятниковой миграции населения. Например, на основе доли населения, проезжающей до работы большее расстояние.

Чаще всего, для определения границ агломерации географами предлагается метод изохрон: граница агломерации проводится по совмещенному контуру - 1,5-часовой изохронны от ядра агломерации и 0,5-часовых изохрон от крупных спутников. Поскольку агломерация может включать два города, то ядро агломерации также может быть пред-

ставлено осью роста.

Конечно, только маятниковой миграции недостаточно для описания агломерационных образований. Современное представление о городской агломерации включает и другие процессы. "Сегодня агломерация характеризуется не столько целостностью производственной и расселенческой систем, сколько целостностью рынков: труда, недвижимости, земли, а также уровнем функциональной связанности отдельных её элементов. Факторы, формирующие современную агломерацию, обусловлены рыночными механизмами с одной стороны, но вполне подвержены регулированию с другой". [20]

Г.М.Лаппо высказывает мысль, что все применяемые показатели (критерии выделения агломераций) можно разделить на две группы: показатели состояния (величина, структура, степень плотности, соотношение составных частей агломерации) и показатели динамики (внутриагломерационные взаимодействия и связи, объединяющие части агломерации в единое целое) [18].

На наш взгляд, неправомерно считать связи показателями динамики, т.к. их замер происходит на определенный момент, а увеличение или уменьшение интенсивности связей оценивается во временном промежутке, что собственно и будет анализом динамики интенсивности связей. Мы считаем, что целесообразно воспользоваться системным подходом для адекватной оценки агломерации с позиций системного подхода.

В то же время, рассматриваемые Г.М.Лаппо показатели плотности населения, бизнеса и коммуникаций могут использоваться для характеристики существенных характеристик агломерации, определяющих её своеобразие среди других форм и типов расселения, т.е. признака отграниченности. (Таблица 1) .

Самодостаточность, или автономность, агломерации определяется концентрацией в этой системе промышленности (как в форме крупных, так и мелких бизнес-субъектов), наличием эффектов локализации и урбанизации, которые обуславливают размещение предприятий в ядре агломерации. Наряду с высокой концентрацией населения в крупных городах, большое значение имеет сосредоточение в них ресурсного потенциала территории. При этом города выражают специфику выполняемых такой формой расселения функций: транзитные транспортные узлы, центры торговли и обслуживания, центры медицины, образования и культуры.

Целостность агломерации выражается, как было подтверждено множественными ссылками на современных ученых множественными связями: экономическими, соци-

**Таблица 1 - Агломерационная система: признаки, их содержание и показатели измерения**

| Признаки агломерации как системы | Признаки агломерации   | Показатели, измеряющие или описывающие признак   |
|----------------------------------|--|--|
| Отграниченность                  | <i>Сущностные свойства агломерации</i> , определяющие его своеобразие среди других форм и типов расселения: эффекты плотности (населения, бизнеса, коммуникаций)                         | Доля и плотность населения на территории, чел./кв.м.   |
|                                  |  | Концентрация субъектов бизнес-деятельности на 1 кв.км  |
|                                  |  | Концентрация субъектов бизнес-деятельности на 100 человек населения  |
|                                  |  | Плотность дорожного покрытия, м/кв.м.  |
| Автономность                     | <i>Самодостаточность агломерации</i> : наличие внутренних источников развития и относительная самостоятельность развития агломерационного образования: эффекты локализации и урбанизации | Концентрация промышленности: доля по объему выпускаемой промышленной продукции области, %                        |
|                                  |  | Концентрация сферы услуг: удельный вес объема производства в сфере услуг по области, %                           |
|                                  |  | Концентрация экологических выбросов: удельный вес вредных выбросов в атмосферу, воду и ТБО по области, %.        |
|                                  |  | Концентрация объектов инфраструктуры по объемам выпуска, %.  |
|                                  |  | Диверсификация экономики агломерации: коэффициент централизации промышленности и его изменение в динамике        |
| Целостность                      | <i>Внутриагломерационные взаимодействия и связи</i> : экономические, социальные, экологические   | Существование и развитие цепочек добавленных стоимостей с участием предприятий города                            |
|                                  |  | Формирование деловых сетей на основе эффектов агломерации  |
|                                  |  | Коэффициент вариации по ценам на землю, недвижимость, трудовые ресурсы   |
|                                  |  | Взаимосвязанное расселение населения и маятниковая миграция между главным городом и поселениями пригородной зоны |
|                                  |  | Распространение отрицательных и положительных внешних эффектов антропогенного загрязнения                        |

\* Составлено автором

альными, экологическими и др. Целостность агломерационной системы пространства может быть также подтверждена единством или близостью цен на рынке труда, недвижимости и земли, что возможно измерить на основе коэффициента вариации. На наш взгляд, это свойство агломерационной системы также выражается в наличии кластеров на территории, которые по нисходящей или восходящей линии образуют кольца вокруг крупных корпораций.

Несмотря на большой массив исследований агломерации, в отечественной науке она проводилась в основном географами и поэтому до сих пор существует неясность по поводу статистических индикаторов, измеряющих такие важные свойства агломерационной системы расселения как отграниченность, автономность и целостность. Если по вопросам целостности и отграниченности предложения в основном исходят от экономической географии, то автономность, по нашему мнению, изучается скорее экономистами, которые концентрируются на агломерационных эффектах. Нами предложены показатели, которые статистически измеряют или описывают признаки агломерации как системы.

Список источников:

1. Marshall A.Principles of Economics.Цит. по И.В.Пилипенко. Малые страны Западной Европы: особенности развития и место в международном разделении труда//Известия Академии Наук. Серия географическая. - 2001. - №3. - С.29-41.
2. Экономика народонаселения. Учебник под ред. проф. В.А.Ионцева. Москва, ИНФРА-М, 2007. - С.497.
3. Н.Л.Моисеенко. Городская агломерация как объект социологического исследования.//Регион: экономика и социология. - 2010. - №1. - с.168.
4. А.Вебер. Теория размещения промышленности. Сокращенный перевод-изложение Н.В.Морозова/Под ред. Н.Н.Баранского. М. - Л.:Книга, 1926.
5. А.Н.Демьяненко. теория промышленного штандорта А.Вебера:дискуссии начала XXв.//Пространственная экономика. - 2008. - №3. - С.146.
6. Гольденберг Э. Теория промышленного районирования Альфреда Вебера//Плановое хозяйство, - 1928, - №11.
7. Чарновский Н. Общие методы районирования производства и выбор места предприятия //Научно-технический вестник. - 1920. - №1.
8. Диманштейн Я. О районировании металлургического производства в СССР//Плановое хозяйство, - 1928, - №11.
9. Vernon R.Metropolis 1985.Cambridge,MA:Harvard University Press,62.
10. Hall M. Made in New York. Cambridge,MA:Harvard University Press.1959.
11. Becattini G. From Marshall's to the Italian "Industrial Districts". A Brief Critical Reconstruction. 21.11.2002. [http://www.competitiveness.org/newsletter/files/becattini.pdf].
12. Бёрье Йоханссон, Джон М.Квилли. Агломерации и сети: эффекты в пространственной экономике /Пространственная экономика, - №4. - 2008. - С.103-109.
13. Beccatini, Giacomo. The Development of Light Industry in Tuscany: An Interpretation, Economic Notes (1978). Vol. 2, No. 3. P. 107-123.
14. Lazerson, Mark H. Organizational Growth of Small Firms, American Sociological Review (1988).
15. У.Пауэлл, Л.Смит-Дор. Сети и хозяйственная жизнь //www.ecsoc.msses.ru. Т4. № 3.,С.61
16. Angel, D.P. High-technology Agglomeration and the Labor Market: The Case of Silicon Valley, Environment and Planning (1991). A 23. P. 1501-1516.
17. Clark, Peter, and Neil Staunton. Innovation in Technology and Organization. L.: Routledge, 1989.
18. Лаппо Г.М. Развитие городских агломераций в СССР. - М.:Наука, 1978. - с.152с.
19. Лаппо Г. Городские агломерации СССР-России: особенности динамики в XX в.// Российское обозрение. - 2007. - №4-5 (22).
20. Формирование городской агломерации/Ильин В.А.,С.А., Малышев Р.Ю. и др. Вологда: Вологодский науч.-коорд. центр ЦЭМИ РАН, 1996. - 349с.

## СУЩНОСТЬ ЧЕЛОВЕКА И ПРОИЗВОДНЫХ ФОРМ ВСЕОБЩЕГО

На страницах различной литературы в основном делается акцент на поиск смысла жизни и в меньшей степени можно встретить рассуждения о сущности человека. Понятия "смысл жизни" и "сущность человека" разнорядковые, где последнее является базовым по отношению к первому.

Смысл жизни связан с целью функционирования человека, которая может меняться в течение определенного времени и с изменением условий существования. Но с другой стороны, смысл жизни содержит в себе и характеристику всеобщности, что более выражена она в понятии "сущность человека".

Смысл жизни тождественна с понятием сущность человека в случаи характеристики связи жизни человека с Богом, Всеобщим, Абсолютом. В других случаях смысл жизни человека выражает цели на определенном этапе его существования.

Если исходить из теории Всеобщего, Абсолюта, то сущность человека, как производной частицы последнего, выражается в реализации Информационно энергетической сверхтонкой и тонкой системы и воспроизводстве её всеобщего свойства - Высшего сознания на локальном уровне, творческом развитии и его самосовершенствования. Примерно такую мысль высказывал великий русский писатель Л. Н. Толстой, связывая душу человека с Богом: "Единственный смысл жизни человека - это совершенствование его бессмертной основы. Все остальные действия абсурдны по своей сути, так как ведут к неминуемой гибели"[1].

Здесь можно отметить, что существует множество определений данного феномена, однако они характеризуют всего лишь тот или иной фрагмент основы. Так, например, один из авторов, С. Эрдле отмечал, что жизнь бессмысленна: "В ЖИЗНИ в буквальном смысле - СМЫСЛА НЕТ! Но если рассматривать ЖИЗНЬ как ИГРУ, то смысл сразу появляется, - ибо в игре присутствуют: интерес, азарт, предвкушение выигрыша и будущих всевозможных событий"[2].

К этой категории представителей философского знания, утверждающих, что жизнь бессмысленна также относятся и западные философы: немецкий мыслитель А. Шопенгауэр (1788-1860гг.), который называл жизнь "маятником между скукой и страданием". Другой - Н. Гартман, считавший, что всякое счастье самообман, есть лишь иллюзии счастья, их три: в настоящем, в загробной жизни и в прогрессе. Так называемые земные блага - здоровье, молодость, свобода, богатство - есть

лишь условия нулевой точки ощущения. Н. Гартман усматривает в жизни безумие желания и бедствие бытия. Безмятежность небытия - высшее блаженство. Далее, Ф. Ницше, живший в XIX столетии, утверждал, что человек вышел из небытия и уйдет туда же вместе со своей жалкой цивилизацией и планетой. Естественно, что Ницше отвергал все нравственные принципы христианства, ибо закон природы - это торжество сильнейшего.

В XX веке усиление противоречий между атеистическим взглядом на мир и жаждой идеала особенно ярко проявился у французского философа А. Камю, который, утверждая абсурдность бытия, в тоже время стремился опереться хотя бы на нравственную волю человека[3, с.28-30].

Такие высказывания приводят на нет саму сущность человека, поскольку, если жизнь бессмысленна, то и появление человека представляется случайностью и не имеющая всеобщей ценности, значимости. Эта идея исходит из смертности тела человека, так как оно "случайно" появляется, стареет и умирает, исчезает. Однако основой тела человека являются дух и душа, которые представляются производными формами и частицами, голограммами Информационно энергетической сверхтонкой и тонкой системы, которая имеет свойство Высшего сознания, разума, вечно существует, развивается, самосовершенствуется. Поэтому Информационно энергетическая сверхтонкая и тонкая система предопределяет характеристику сущности человека, смысл его жизни.

Исходя из Информационно энергетической сверхтонкой и тонкой системы(ИЭСТТС) можно ответить на поставленные вопросы известного американского ученого Ф. Коллинза, который расшифровал код молекулы ДНК. Он пишет: "Я не думаю, что наука когда-либо сможет ответить на вопрос: почему мы здесь? Почему существует Вселенная? Она всегда будет отвечать на второстепенные вопросы. Как ни печально, невысказанные модели современной физической науки абсолютно не удовлетворяют даже простое человеческое любопытство"[4, с.30].

Вселенная представляется материальной формой проявления Информационно энергетической сверхтонкой и тонкой системы в традиционном понимании. Вселенная, Галактики, Звезды, Планеты, молекулы, атомы и все живые существа материального мира появились как формы и средства реализации и воспроизводства своей сущности - Информационно энергетической сверхтонкой и тонкой

системы. Здесь нужно подчеркнуть, что данная система имеет свойство Высшего сознания, разума, мышления, которое способствует самоорганизации, саморазвитию, самосовершенствованию. Эти процессы функционируют непрерывно, меняя на основе законов цикличности, диалектики, полилектики формы проявления и способы реализаций и воспроизводства сущностной системы. То есть Вселенная, Галактики, Звезды, Планеты, молекулы, атомы и все живые существа материального мира, являясь порождением сущностной системы, служат средством её воспроизводства, развития, саморазвития, самосовершенствования. Поэтому они представляются голограммой Информационно энергетической сверхтонкой и тонкой системы, проявляющихся в материальных формах, позволяющих воспроизводить и расширять, и углублять содержательность сущностной системы. В этом смысле непрерывность процесса существенна, а конкретная цель, приводящая к прерывности, дискретности, является смерти подобной, как говорил еще в конце XIX века немецкий социал-демократ Э.Бернштейн: "Движение - все, конечная цель - ничто"[5]. Исходная основа вечности определяет непрерывность развития мегамира в качестве всеобщности, тогда как конкретная цель становится фрагментом в этой непрерывной цепи событий.

Далее здесь нужно особо отметить присутствие человека в материальном мире. Человек, как производное Высшего сознания, разума, наделен способностями к творчеству, поскольку Бог - творец, то к характеристике сущности человека необходимо включить творчество. Именно творческая способность человека, предопределенная Высшим творцом, позволяет разумному субъекту воспроизводить данный процесс на локальном уровне и проявляться для осознания себя Абсолютом. Такую роль и значение выполняют производные Абсолюта в формах отдельных духов, душ ангелов, пророков, людей и других разновидностей информационно энергетических разумных или программных образований, которые способствуют материализации новых видов существ и объектов.

Тем самым человек и все разумные субъекты информационно энергетических образований являются необходимостью для самоопределения себя Абсолютом, как творца, и развития и саморазвития, самосовершенствования сущностной системы.

Абсолютный дух имеет непосредственную связь со своим производным духом человека, который предопределяет существование и развитие души, как индивидуальной программы разумного субъекта. Душа является производным духа и формируется, развивается в дальнейшем посредством накопления

информации и энергии мысли, чувств, поступков, действий человека за все время реинкарнации. Все это наполняет программу информационно сверхтонкой и тонкой энергии человека, развивая уровень сознания, души. Здесь нужно отметить, что на программу души воздействует и информация рода родителей, что в дальнейшем должно ассимилироваться, проявиться и переработаться образом жизни человека.

Дух является идеальной программой, голограммой Абсолютного духа, и они непосредственно взаимосвязаны. Поэтому Абсолютный дух непосредственно получает всю информацию о душе человека. Дух, как непосредственный представитель Абсолюта, контролирует развитие души, при этом предоставляя определенную самостоятельность ее деятельности. Об этом также упоминается в священных книгах, и в частности, Коране[6, с.983, 1129].

Законы Высшего сознания, разума, нравственности предопределяют развитие души человека. "Воплощенные на земле души подчиняются духовному закону кармы: "что человек посеет, то и пожнет" и "не судите, да не судимы будете". При правильном восприятии, эти законы представляют собой определенный аспект Божьей милости. Какими бы ни были обстоятельства нашей жизни, Бог всегда направляет нас на духовный путь. Согласно Э.Кейси, реинкарнация и карма являются не слепыми природными законами, а инструментами любящего Бога. Их цель - научить нас определенным духовным урокам"[7].

Дурные мысли, поступки, деяния приводят к засорению и почернению души, энергетика которой становится грубой, уплотненной, с преобладанием негативного заряда. Такие люди быстро утомляют собеседников, излучая и отравляя среду окружения. Они становятся вампирами, поскольку им не хватает чистой позитивной энергии. Часто накопление негатива за предельные параметры возможности души приводит к различным болезням, затем к преждевременной смерти тела, иногда это происходит через несчастные случаи, катастрофы. В отдельных случаях негативное засорение души приводит к самовозгоранию тела человека. Однако эта версия отрицается учеными, исходя из того, что человек состоит на 70% из воды. Но здесь можно привести и другой аргумент о том, что под воздействием противостояния энергии духа, аккумулярующий мощный приток энергии Абсолюта, негативной энергии души состав воды может расщепиться на водород и кислород, которые являются горючими газами, и создать условия самовозгорания тела человека.

Содержание информационно энергетического поля человека способствует повыше-

нию или понижению уровня развития души. При последующих воплощениях преобладание негативного содержания души может привести к коррекции ее программы, и она может воплотиться в формы животных, растений и других объектов. Это признают индуизм, буддизм.

Однако американский ясновидящий Эдгар Кейси (1877-1945гг.) отмечал, что люди никогда не могут перевоплотиться в животных, поскольку те не обладают достаточно развитым индивидуальным сознанием[7]. Но данное высказывание противоречит диалектике законов развития Информационно энергетической сверхтонкой и тонкой системы, имеющей свойство Высшего сознания, разума, мышления. Если Бог создал весь материальный мир и души людей, то Он может упростить их программы до уровня матриц душ животных, растений и других объектов, исходя от степени отклонения негатива от предельных возможностей сохранения душ разумного существа.

Не зря в Библии отмечается, что богатый не попадет в рай[8, с. 8,9,10,27], поскольку богатство ассоциируется с несправедливостью, эксплуатацией других, скупостью и отрицанием заповеди Всевышнего. Поэтому большинство душ богатых людей, фараонов, царей и ханов, руководителей государств не появляются в других воплощениях в образе людей. Об этом косвенно говорил известный американский психолог Рэймонд Моуди на основе множества экспериментов в области исследования явления регрессии, отмечая, что "большинство прошлых жизней - это жизнь простых людей, а не выдающихся деятелей истории"[9]. Другой догадкой является то, что позитивные деятели истории могут реинкарнироваться через продолжительные периоды времени для особо важных миссий, поэтому их души реже проявляются в материальном мире по отношению душ простых людей.

Некоторые авторы отождествляют дух с душой, в связи с чем душу человека считают бессмертной. Так, российский автор А. Мень написал книгу "Бессмертие души", в которой он отмечает: "Когда археологи открывают древние захоронения людей каменного века, они находят их, тех древних людей, похороненными в позе младенца в утробе матери своей. Тем самым древние люди как бы хотели сказать, что после физической смерти начинается иная жизнь. Древние религии Египта, Вавилона, Индии, Греции всегда стояли на твердой почве иммортализма, бессмертия души"[10]. Однако только дух бессмертен, как непосредственное производное Абсолютного духа, но душа человека может упраздниться до матриц примитивных существ и других мате-

риальных образований, или слиться с духом на основе совершенствования программы души и стать вечной частицей Абсолюта, к чему так стремятся буддисты через механизм нирваны. "В буддизме нирвана - состояние вне времени и бытия, вне ощущений и осознания себя как системы в среде. Буквально "нирва" означает "задувать", "нирвана" - "потухший". Другие значения: уход в состояние высшего блаженства, высшего наслаждения (махасукха, парамасукха), в сверхбытие (парабхава), "переправа на другой берег". Будда сравнивал нирвану с островом, на котором адепт может достичь совершенства и освобождения от страданий, старости, смерти и новых рождений"[11].

Далее существует точка зрения по поводу того, что душа есть только у человека. Так, американский ученый К. Даниэлю говорил: "мы не допускаем, что животные, возможно, относятся к тому же типу биологической жизни, что и люди, но у них нет души. Мы считаем, что душа может быть только у человека"[12, с.159-160]. В ответ на данное высказывание гуру учения Кришны Шрила Прабхупада отметил, что "во всех видах жизни присутствует душа. ... разница в уровне развития сознания. В человеческом теле - развитое сознание. Даже у дерева есть душа, но сознание дерева не очень развито. Когда вы срубаете его, оно не сопротивляется. На самом деле оно сопротивляется, но очень слабо. Один ученый по имени Джагадиш Чандра Боуз изобрел прибор, показывающий, что деревья и растения способны чувствовать боль, когда их рубят. И мы сами можем видеть, что, когда приходят убивать животное, оно сопротивляется, плачет, издает душераздирающие звуки. Таким образом, это вопрос уровня развития сознания. Но душа есть у всех живых существ"[12, с. 160].

Здесь можно добавить, что они имеют различные программы, в зависимости которых у одних уровень сознания выше, а у других - ниже. Переход души человека в следующей жизни на уровень нижнего порядка до животных, растений и означает перепрограммирование ее, и исключение этой души из бытия душ людей для реинкарнации, что смерти подобно для такой человеческой души.

Душа человек после смерти физического тела остается в сфере пребывания душ людей или она деформируется и перепрограммируется на нижестоящий уровень душ животных, растений и т.д. Видимо, данный процесс происходит в чистилище, что называют адом, где одни души попадают в рай, другие остаются в чистилище для перепрограммирования душ и последующих воплощений в других формах. Чистилище необходимо, исходя из логики сохранения информационной чистоты и

структуры энергетической составляющей Информационно-сверхтонкой и тонкой энергетической системы, имеющая свойство Высшего сознания, разума, мышления.

В своих исследованиях Рэймонд Моуди выводил следующую идею о том, что нет ни ада, нирая из высказываний пациентов, которые пережили клиническую смерть. Далее он отмечал, что "в действительности многие лица напротив, подчеркивали как непохож их опыт на то, что они представляли себе в соответствии с их религиозными взглядами. Одна "умершая" женщина рассказывала: "Я всегда слышала, что когда умираешь, то сразу видишь и рай, и ад, но я не видела ни того, ни другого".

В присутствии светлого существа, человек оценивает свою земную жизнь - но эта оценка не имеет ничего общего с традиционным "Божьим судом", на котором оглашается приговор грешникам. Вот как описывают происходящее люди, опрошенные Р.Моуди: "Вопрос, столь глубокий и подводящий итог, звучащий со всем эмоциональным напряжением, задается совсем без осуждения. Все согласны, что ни обвинения, ни угрозы в вопросе нет: они все время чувствовали только всеобъемлющую любовь и поддержку, исходящую от света... Даже тогда, когда в присутствии светящегося существа демонстрировались их несомненно ужасные и грешные поступки, они не чувствовали с его стороны никакой ярости или гнева, а только одно понимание и даже юмор" [13].

Какой след оставляет предсмертный опыт в душах людей, которые его пережили? Прежде всего, они освобождаются от страха смерти. Им становится ясно, что их существование не прекращается со смертью тела. Они открывают духовное измерение своего бытия, бесконечно превосходящее материальное. Физическая смерть - не уничтожение жизни, а ее трансформация, переход в иную форму. Эти люди также перестают бояться вечных мучений и осуждения, которыми могла пугать их церковь. У них появляется спокойная уверенность в том, что "на другой стороне" их ожидает любовь и только любовь.

С другой стороны, пережившие клиническую смерть люди не горят стремлением побыстрее уйти из мира. Им открывается тот факт, что у каждого человека есть особая миссия, которую он должен исполнить. До тех пор, пока это не произойдет, никто не имеет права желать себе смерти или стремиться к ней" [13].

По данным описаниям видно, что рай представлен в качестве присутствия любви, исходящую от света, к душам людей, тогда как ад, чистилище - процесс оценки и перепро-

граммирование души. Но оценка при преобладании негатива и приводит к перепрограммированию души. Испытуемые души людей прошли не весь цикл, а часть, и поэтому они не могли рассказать обо всех процессах потустороннего мира. По этому поводу в специализированных источниках отмечают: "Следующий этап - Высший Суд: прокручивание плёнки жизни от начала до конца, указание основных ошибок, подведение итогов воплощения. ... После Суда все прошедшие инкарнацию направляются в Чистилище. ... Процесс чистки - болезненный, особенно для тех, у кого низких энергий много. Муки ада - это про Чистилище. ... Раскодирование - полное уничтожение души, т.е. очистка матрицы от всех набранных энергий. Раскодированию подлежат души, не пропущенные в эволюцию, то есть те, у которых процессы деградации преобладают над прогрессирующим. ... "[14].

Если люди имеют статусы в обществе, то их души в потустороннем, сверхтонком и тонком мире, как отмечают компетентные, продвинутые люди, экстрасенсы, ясновидцы, подразделяются до 100 уровней, где самые светлые души пребывают в высших уровнях, низшие в последних уровнях. Души из низших уровней более часто находятся в кругообороте перевоплощений, чем на средних и высших [14].

Далее интересно определить связь сознания, подсознания, сверхсознания с духом и душой. По этому поводу А. Мень выдвигает следующую версию: "Сознание является частью духа. Дух включает в себя и подсознательную область, и сверхсознательную мистическую область, и область творчества, и область свободы, и область, так сказать, нравственную. Это всё дух. Сознание - это дух, который знает самого себя. Сверхсознание - это дух, который открыт Космосу и Богу. Подсознание - это дух, который себя ещё не осознал" [10].

На наш взгляд, здесь можно согласиться с тем, что сверхсознание есть дух, непосредственно связанный с Абсолютным духом, но подсознание - это состояние души или программа всех прошлых жизней, поэтому оно не может себя осознать; а сознание представляет программу души в данной жизни человека, которое осознать себя, поскольку в реальности функционирует на материальном уровне. Такой подход логики позволяет видеть иерархию этих понятий и значимость каждого уровня, и их взаимообусловленность.

Здесь также интересен опыт людей по поводу связи между умершими и живыми людьми. По этому поводу А. Мень писал: "Вы знаете, общих законов здесь нет. Но я, например, очень часто чувствую реальное присутствие

своей матери, и контакт у меня с ней почти ежедневный, хотя я человек совершенно здоровомыслящий..."[10]. Далее можно сказать, что потусторонним, тонким миром имеются связи через экстрасенсов, ясновидящих, шаманов и т.д. Эта область исследований еще не разработана и находится на начальном этапе развития, хотя продвинутые люди понимают о важности данной сферы в дальнейшем развитии человечества.

Далее интересно высказывание исследователя древних цивилизаций Эрнста Мулдашева, который отмечал, что на земле предшествовали четыре разумных цивилизаций, где ранние представляли собой светящиеся эфирные формы, тогда как последняя - твердое тело. Наша цивилизация является пятой по счету на земле[15]. Видимо, на других планетах преобладают разумные существа в эфирных формах, которые также представляются производными Информационно сверхтонкой и тонкой энергетической системы.

Таким образом, Сверхтонкий и тонкий мир служит основой проявленного материального в традиционном понимании, где Высшее сознание, Абсолют предопределяет существование различных информационно энергетических, плазменных, разумных форм жизни, существ, духов, душ, эгрегоров и т.д. Они взаимосвязаны между собой как всеобщее, отдельное и единичное в диалектическом и полилектическом единстве, где Абсолют, как всеобщее, проявляется через отдельное и единичное, при этом последние служат для воспроизводства, самопознания, саморазвития первого. Эти идеи в той или иной форме и степени встречается у великого немецкого философа Г.Гегеля[16, с.483].

Знание истинной сущности человека и других форм проявления Всеобщего, Абсолюта позволяет прийти к идее, как необходимости, гармонизации отношений индивида, семьи, трудового коллектива, социума, общества, государства, сообществ и различных религий для созданий условий их самосовершенствования и реализации, воспроизводства Информационно энергетической сверхтонкой и тонкой системы, Всевышнего.

В настоящее время, начало XXI века, противоречия между основными религиями способствуют противостоянию, и даже вражде, между различными социальными группами населения, хотя главные принципы в этих верований тождественные: любить и преклоняться единому Богу, любить людей.

Низкий уровень образованности и духовности некоторых представителей различных религиозных течений обуславливают проявление крайне антагонистических действий. Так, например, американский священник из Флориды Уэйн Сапп 21 марта 2011 года в при-

сутствии другого священника Терри Джонса сжег "Коран", который является священной книгой религии Ислама. В этой книге признаются основные положения "Библии", идеи буддизма, индуизма. А это значит, что эти священники выступают не только против Ислама, но и содержания Библии, против основных принципов всех религий, против единого Бога, против гуманизма на планете "Земля". Такая позиция приводит только к ответному удару. В субботу 2 апреля 2011года в афганском Кандагаре, прошедших в знак протеста против акции этих недалёковидных, необразованных священников, погибли как минимум невинных десять человек, 78 получили ранения. Более 2 тысяч жителей штурмовали комплекс зданий ООН и местных властей[17]. Это только начало. И данный религиозный пожар будет сложно остановить. Недалёкое меньшинство высокоразвитого государства США делает роковую ошибку. Вместо того, чтобы пропагандировать и развивать гармонизацию отношений между религиями, отдельные представители стараются противопоставлять и дискредитировать содержание идей других религий. От такого противостояния никто не выиграет, только можно погубить человечество.

Гармонизация отношений между религиями должна формироваться через гармонию отношений между государствами, различными сообществами, индивидом, коллективом и обществом. Это требует модернизацию экономических, социальных, правовых механизмов в направлении развития гуманизации, демократизации общества и формирования социальной экономики, гармонизации отношений общества, экономики и экологии.

#### Литература

1. [http://ru.wikipedia.org/wiki/Лев\\_Николаевич\\_Толстой](http://ru.wikipedia.org/wiki/Лев_Николаевич_Толстой)
2. Эрдле С. "Философский бриллиант", [http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=Эрдле\\_Сепрей&action=edit&redlink=1](http://ru.wikipedia.org/w/index.php?title=Эрдле_Сепрей&action=edit&redlink=1)
3. <http://www.myword.ru>
4. Свобода слова. №300, 10.02.2011. (Республика Казахстан)
5. <http://www.ekoslovar.ru/istoria014.html>
6. Коран/Пер. с араб. яз. Г.С. Сабдукова.- Казань, 1907.
7. <http://www.reinkarnacia.ru/istorii/104.html>
8. Библия. - М, 1995.
9. Доказана ли реинкарнация? <http://www.reinkarnacia.ru/istorii/19.html>
10. Александр Мень. Бессмертие души. <http://tonos.ru/articles/3093>
11. Нирвана.- <http://ariom.ru/wiki/Nirvana>
12. Наука самосознания/А.Ч. Бхактиве-



данта Свами Прабхупада; пер. с англ.-М.: The Bhaktivedanta Book Trust, 2010.

13. Предсмертный опыт и любовь/ <http://www.reinkarnacia.ru/istorii/87.html>

14. СОЗДАНИЕ ДУШ. [http://www.almorya-contact.narod.ru/km\\_glava5.html](http://www.almorya-contact.narod.ru/km_glava5.html);

[http://www.almorya-contact.narod.ru/km\\_glava10.html](http://www.almorya-contact.narod.ru/km_glava10.html)

15. И. Шлионская. Наша цивилизация на Земле - пятая по счету. <http://vzglyadzagran.ru/news/nasha-civilizaciya-na-zemle-pyataya-poschetu.html>

16. Г. Гегель. Философия религии. Т.2/Отв. ред. А.В. Гулыга. Пер. с нем. П.П. Гайденко и др. - М., 1977.

17. Сжегший Коран пастор нацелился на главную мечеть США. <http://news.nur.kz/180574.html>; А. Яшлавский: За Коран покарали ООН. Пастор Терри Джонс из Америки угрызений совести не испытывает.

<http://www.centrasia.ru/newsA.php?st=1301904720>

**УЛАКОВ С.Н., к.э.н, профессор КЭУ**  
**УЛАКОВ Н.С., к.э.н, доцент КЭУ**

## **ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА**

В настоящее время конкурентные преимущества экономики и возможности ее модернизации в значительной степени определяются накопленным и реализованным человеческим капиталом. Именно люди с их образованием, квалификацией и опытом определяют границы и возможности технологической, экономической и социальной модернизации общества. В то же время, в Казахстане человеческому капиталу как фактору инновационного развития уделяется лишь незначительное внимание. Основной акцент ставится на развитие инновационной инфраструктуры, на формирование эффективных институтов и повышение эффективности национальной инновационной системы. Такой подход к проблемам экономики и недооценка роли человеческого капитала не способны обеспечить структурные сдвиги, необходимые для устойчивого развития экономики страны и перехода к инновационному развитию.

Инновационным называется такое развитие современного общества, основой которого становится интеллектуальный капитал, определяющий конкурентоспособность экономической системы.

Понятие "человеческий капитал" не имеет однозначной трактовки и отражает производительные способности человека как капитальный товар. Отнесение человека к категории капитального товара неоспорно с этической точки зрения, но удобно для включения некоторых социальных категорий в экономический анализ. В широком смысле слова к человеческому капиталу относятся: накопленный уровень знаний, уровень образования и опыт работы на рынке труда (навыки, квалификация, профессиональный опыт), воплощенные в индивидах и которые могут использоваться в течение определенного пе-

риода времени в целях производства товаров и услуг. Основными способами увеличения запасов человеческого капитала является формальное образование и накопление практического опыта.

Основа любого бизнеса - люди. Причем не только умеющие с успехом генерировать новые идеи и вдохновлять на их исполнение, но и степень общей вовлеченности сотрудников в деятельность компании. Поэтому и искусство управления командой, ее наиболее результативными сотрудниками - задача номер один для современного лидера, важнейшее условие которой - эффективность использования человеческого потенциала. Сами же инвестиции в человеческий капитал оправданны, если они обладают достаточно высоким уровнем окупаемости и рентабельности, уверены эксперты. Поэтому вопрос оценки рисков и экономической эффективности весьма актуален, особенно в условиях современных экономических реалий. В век информации главным критерием оценки эффективности компании в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста выступает человеческий капитал, определяемый как совокупность природных врожденных способностей; дарований; творческого потенциала; морально-психологического и физического здоровья; накопленных и усовершенствованных в результате инвестиций знаний и профессионального опыта, необходимых для целесообразной деятельности в той или иной сфере общественного воспроизводства, приносящей доход их обладателю. Согласно Роберту Шиллеру из Йельского университета человеческий капитал составляет 72,1% национального богатства США [1].

Подобно обычному капиталу, способно-

сти, знания, навыки человека имеют свойство накапливаться. При этом их формирование и развитие требует как от самого индивида, так и от общества в целом довольно значительных затрат времени, труда, материальных и финансовых ресурсов, то есть инвестиций. К ним относятся все виды затрат, которые могут быть оценены в денежной или иной форме, носят целесообразный характер, а также способствуют росту в будущем заработка человека. Основной проблемой, с которой приходится сталкиваться современным предприятиям, - это оценка эффективности вложений в человеческий капитал

Однако инвестиции лишь создают основу для производства человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации, географической мобильности и т.д. Их содержание - не просто вложение средств, а еще и реальная, осознанная и целенаправленная деятельность инвестора. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию. Произведенные затраты неизбежно включаются в общественные затраты во всем воспроизводственном процессе. Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, а следовательно, увеличивают объем и качество человеческого капитала. При повышении уровня образования эффективность труда работника повышается либо посредством увеличения производительности труда, либо посредством получения знаний, которые делают работника способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность. Исследования, проведенные профессором кафедры образования Пенсильванского университета Робертом Земски совместно с экономистом Лайзой Линч из Школы бизнеса Флетчера при университете Тафта и профессором менеджмента из Уортона Питером Капелли (было проанализировано более трех тысяч ста рабочих мест), показали, что при десятипроцентном повышении уровня образования суммарная производительность возрастает на 8,6%. Для сравнения: при таком же увеличении основных фондов производительность труда повышается всего на 3,4%. Иначе говоря, предельная прибыль от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превышает прибыль от капиталовложений в технику [1].

Накопление человеческого капитала (прирастает человеческий капитал двумя способами: когда организация использует максимальный объем знаний своих сотрудников, и когда максимальное число людей владеет знаниями) подразумевает не столько наращива-

ние объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям.

При инвестировании финансовых ресурсов в человеческий капитал у руководства предприятия возникает ряд вопросов, связанных с эффективностью вложений:

- окупятся ли вложенные средства (каковы виды эффекта от вложения средств в человеческий капитал);

- в какие сроки можно ожидать результата от вложения средств;

- в каких объемах потребуется вложить средства;

- каковы возможные варианты инвестиций;

- как оценить целесообразность вложения средств в развитие человеческого капитала.

Человеческий капитал повышает шансы работника на получение не только работы как таковой, но и более высокой оплаты за свой труд. Поэтому служит одним из мотивационных установок выпускников средних учебных заведений продолжать обучение в вузах. Интегральным индикатором экономической эффективности образования принято считать показатель нормы его отдачи, показывающий, на сколько процентов возрастают заработки работников при увеличении продолжительности обучения на один год. В большинстве зрелых рыночных экономик названный показатель чаще всего удерживается в диапазоне 8-10%. О существовании аналогичного эффекта применительно рынку труда в Казахстане пока нет данных. Что касается России то такие исследования проводились учеными-экономистами УрГУ Нестеровой Д. и Сабирьянова К. (ныне профессор университета Джорджии США). По их мнению ответ на этот вопрос не очевиден, поскольку в плановой экономике ситуация была принципиально иной [2].

Ретроспективный анализ, проведенный учеными показывает, что, по крайней мере, к концу советского периода отдача от образования находилась на очень низкой отметке и составляла не более 1-2%. Это означало, что с точки зрения пожизненных заработков человек, получивший, скажем, диплом об окончании вуза, практически ничего не выигрывал. Однако в пореформенный период ситуация резко изменилась. Оценки второй половины 1990-х годов, демонстрируют уже совершенно другую картину. В эти годы отдача от образования в российской экономике достигла 8-10% - уровня, на котором находится его окупаемость в большинстве развитых стран. Из них следует что получение основного (неполного) образования не обеспечивает практи-

чески никаких денежных выгод по сравнению с начальным: выигрыш в заработках не достигает даже 10%.

В отличие от этого окончание полной средней школы дает заметные преимущества по сравнению с неполной, способствуя увеличению заработков почти на 30%. Еще большую "премию" по сравнению с основным общим образованием обеспечивает начальное профессиональное - свыше 40%. В результате выпускники ПТУ оплачиваются в среднем даже выше (на 11%), чем выпускники средних школ. Еще более высокую оплату - примерно на 20% - получают выпускники ссузов (среднее специальное учебное заведение). Эти данные позволяют вновь поставить под сомнение тезис, согласно которому в переходных экономиках техническое образование (как начальное, так и среднее) в силу его сверхузкой специализации не обладает сколько-нибудь значительной рыночной ценностью.

Но наибольший денежный выигрыш, как и следовало ожидать, обеспечивает обучение в вузах. Даже работники с неполным высшим образованием зарабатывают примерно на 40% больше, чем работники со средним образованием. Еще более весомую прибавку - 60-70% - дает обладание вузовским дипломом. Это не меньше, чем в большинстве развитых стран, где "премия" обладателю высшего образования обычно находится в диапазоне от 50 до 100%. Важно также отметить, что в условиях российского рынка труда женщины выигрывают от высшего образования в среднем больше, чем мужчины: 76% против 64% соответственно. Учитывая схожесть экономических условий России и Казахстана и разбег в разные стороны (вектор направлений) в системах образования за годы независимости остается незначительным, данный вывод можно, на наш взгляд, принять и для нас. Вместе с тем высокая окупаемость казахстанского высшего образования может оказаться явлением переходящим. Дело в том, что для молодых когорт, получивших высшее образование в 1990-е годы, отдача от него оказывается существенно ниже, чем для более старших когорт, получавших высшее образование в дореформенный период: 40% против 50-80%. Намечившееся снижение экономической ценности вузовских дипломов (хотя пока было бы преждевременно говорить об этом как об утвердившейся тенденции) естественно связать с взрывным скачком спроса на высшее образование, который, по наблюдениям ряда исследователей, отмечается с середины 1990-х годов [3].

Можно, по-видимому, говорить о намечившемся ослаблении взаимосвязей между экономикой и системой образования. Об этом, в частности, как уже говорилось, свидетельствует более низкая отдача от высшего

образования у молодых когорт, вступивших на рынок труда в последнее десятилетие. В перспективе это может стать причиной постепенного размывания тех весомых преимуществ, которые (пока) дает третичное образование. Казахская система образования, как и Российская, тогда может пойти по пути, который описывается в так называемой теории фильтра. Согласно этой теории, задача системы образования - не столько передача учащимся знаний и навыков, сколько проверка их способностей, которые существуют до и помимо обучения. Чем способнее человек, тем более высокие ступени образования он достигает; аттестат или диплом всего лишь удостоверяет его более высокую потенциальную производительность и фактически служит пропуском на лучшие рабочие места. Опасность подобного механизма отбора в том, что в его рамках рациональное поведение на индивидуальном уровне может приводить к иррациональным последствиям на уровне всего общества. Допустим, до поры до времени он функционировал успешно и действительно отбирал людей с лучшими способностями, которым вручались, скажем, дипломы о высшем образовании. Но если высшее образование становится почти всеобщим, сигнал в виде вузовского диплома перестает работать, поскольку утрачивает информационную ценность. Как в таких условиях будут действовать те, кто обладают лучшими способностями? Чтобы выделиться из массы претендентов на хорошие рабочие места, они скорее всего устремятся к получению второго высшего образования. Так дипломания в Казахстане 1995-2010 годы почти начал приобретать характер безостановочного, самоподдерживающегося процесса. Если не полный переход на трехступенчатую систему образования было бы нельзя исключить, что казахстанская система образования уже вплотную приблизившись к этой черте, за которой может начнется непрерывная погоня за дипломами все более и более высокого уровня. Переход к трехступенчатой системе образования должен положить конец этой дипломании, когда каждый государственный чиновник имеет по два-три диплома о высшем образовании, а задачу еще диплом кандидата и доктора наук. Подобная ситуация чревата возникновением глубоких структурных дисбалансов. Из-за постепенной девальвации вузовских дипломов работникам с высшим образованием придется во все больших масштабах перемещаться на рабочие места, которые не требуют высокой квалификации или даже не требуют никакой квалификации вообще. Положительным моментом можно считать лишь возрастание мобильности работников как географически, так и по отраслям деятельности народ-

ного хозяйства. Те, кто не захочет мириться с такой перспективой, станут стремиться к получению второго высшего образования. И оправдывать это тезисом "Образование в течение всей жизни" никак нельзя, так как суть такого подхода заключается не в такой гонке за дипломами, а за накоплением человеческого капитала путем углубления специализации и повышение профессионализма. Из-за обесценения носителя образовательного сигнала работодателям придется прибегать к более дорогостоящим и менее действенным методам отбора персонала. Еще опаснее, если значительная часть дипломированной рабочей силы окажется вообще вытесненной с рынка труда. Для того, чтобы противодействовать этим потенциально опасным тенденциям, необходима продуманная программа институциональных преобразований как в сфере образования, так и в сфере трудовых отношений. Как отмечается в "Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы": "Тем не менее, большинство работодателей не удовлетворены качеством специалистов, выпускаемых вузами. Образовательные программы не всегда отвечают ожиданиям работодателей и не соответствуют потребностям экономики". Поэтому там же подчеркивается, что "будут выполнены обязательные, рекомендательные параметры в рамках Болонского процесса: академическая свобода - в структуре и содержании образовательных программ будет увеличен компонент по выбору: в бакалавриате до 70 %, магистратуре до 80 %, в докторантуре до 90 - 95 %" [4].

Полный переход ко второй и третьей ступени обучения в вузах для получения академической степени магистра и доктора философии (или доктора наук по отраслям) по дневной форме обучения, как это предусмотрено в данной государственной программе, может в ближайшее 10-15 лет выправить положение в этом секторе образования. До сих пор мы фактически говорили об общем человеческом капитале, который производится в рамках формальной системы образования. Несмотря на некоторые тревожные тенденции, наметившиеся в последние годы, можно утверждать, что в казахстанских условиях накопление общих знаний и навыков обеспечивает работникам огромные преимущества (во всяком случае, пока), многократно усиливая их позиции на рынке труда. Однако ситуация со специфическим человеческим капиталом, который производится непосредственно на рабочих местах, выглядит не столь однозначно. Стандартным показателем, измеряющим объемы накопленного специфического человеческого капитала, является специальный стаж, то есть время, в течение которого чело-

век работает на данном рабочем месте, в данной фирме. В России он составляет сейчас около 7 лет против 10-12 лет в странах Западной Европы и Японии [5]. Это означает, что экономика наших стран продолжает жить с рабочей силой, которая имеет недостаточные по международным меркам запасы специфического человеческого капитала. Обратная сторона этого явления - высокая текучесть рабочей силы. Известно, что по интенсивности оборота рабочей силы Россия и Казахстан оставляет далеко позади все другие переходные экономики. На ситуацию со специфическим человеческим капиталом можно взглянуть и по-иному - с точки зрения отдачи, которую он обеспечивает. В развитых странах пик зарплат в процессе трудовой карьеры человека обычно приходится на возраст 50-55 лет. Подобная форма профиля зарплат объясняется тем, что именно в этом возрасте отдача от инвестиций в специфический человеческий капитал достигает своего максимума. Однако в Казахстане, как и в России, пик зарплат достигается где-то между 40 и 45 годами, то есть на 10-15 лет раньше. Отсюда можно сделать вывод, что старшими поколениями работников утрачена значительная часть специфических знаний и навыков, которые были накоплены ими при прежней системе непосредственно на своих рабочих местах. Появление в массовом порядке в объявлениях условий при приеме на работу типа "требуются работники не старше 45 лет" говорит как раз об этом явлении. Эти потери в специфическом человеческом капитале, по-видимому, уже никогда не будут восполнены, так что отечественной экономике, пока не будет реализована вышеназванная госпрограмма, придется еще долгое время жить в условиях его явной недостаточности.

На сегодняшний день существуют различные подходы к оценке эффективности вложений в человеческий капитал. Анализ инвестиций в человеческий капитал предприятиями г. Караганды показывает, что большая часть руководителей стараются обходиться с меньшими вложениями, предпочитая заполучить специалиста с уже достаточно высоким профессиональным уровнем. Это связано с тем, что, во-первых, инвестиции носят сутобо индивидуальный характер, во-вторых, многие компании считают инвестиции в человеческий капитал рискованными, так как имеет место возможность перехода высококвалифицированных специалистов в другую компанию. Тем не менее, большинство компаний осуществляет инвестирование в человеческий капитал, что позволяет обеспечивать доход им не только в денежной форме, но и в виде морального, психологического удовлетворения, повышения социального статуса самого носи-

теля человеческого капитала. В заключение можно отметить следующее: благополучие и устойчивое развитие любой нации зависит от человеческого капитала, поэтому необходима продуманная и последовательная политика в области развития человеческих ресурсов и сбалансированных инвестиций в человеческий капитал, как на уровне отдельной фирмы, так и в целом, на уровне государства.

Использованные источники:

1. Стюарт Томас А. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / Пер. с англ. В. Ноздриной. - М.: Поколение, 2002. С. 132.

2. Нестерова Д., Сабирьянова К. "Образовательный потенциал и его связь с характеристиками рынка труда: российский опыт". журнал "Экономическая политика" №4, 2010.

3. Горегляд В.П. Инновационный путь развития / ЭКО № 12, 2005, С. 2-8.

4. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы

5. Подробный обзор исследований посвященных влиянию человеческого капитала оцениваемого по уровню образования приведен в Sianesi B., Van Reenen J. (2003) The returns to education, Journal of Economic Surveys, Vol. 17, No. 2, pp. 157-200.

**ЕСЫМХАНОВА З.К., э.ғ.к., "Қаржы" кафедрасының профессоры  
"Қаржы Академиясы" АҚ, Астана қ., ҚР**

## **АДАМИ КАПИТАЛ ДАМУЫНДАҒЫ КОММЕРЦИЯЛЫҚ БАНКТЕРДЕ НЕСИЕЛІК ТӘУЕКЕЛДІ БАСҚАРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ**

Бүгінгі күні коммерциялық банктер негізінен шағын және орта бизнесті несиелендіруде. Қаржылық қолдауды жеңілдік пайыз мөлшерлемелерін қолдану арқылы қызметтердің басым бағыттарын қысқа және орта мерзімді несиелендіру үлесін ұлғайту саясаты, аймақтық деңгейде кепілдік қорларды және несиелік серіктестіктерді ашу негізінде құру ұсынылады. Бұндай саясаттың негізгі бағыттары - тәуекелді бөлу және пайыздық мөлшерлемелерді бөлшектеп субсидиялау жолымен екінші деңгейлі банктерді ынталандыру механизмін даярлау; венчурлы қаржыландыру жүйесін дамыту; шағын бизнес субъектілерімен несиелік серіктестіктерді, өзара сақтандыру қоғамдарын және т.б. құруын ынталандыру. Сәйкесінше, несиелік үрдісті тиімді ұйымдастыру қаржылық нарықтың, соның ішінде Қазақстанның несиелік нарығының дамуына белсенді түрде әсер етеді.

Нарықтық экономика жағдайында кез келген бизнесті тәуекелсіз елестету мүмкін емес, сондықтан, нарықтың әр субъектісінің қаржылық және өндірістік қызметінде тәуекел мәселесі басты маңызға ие. Банктердің іскерлік белсенділігінің түрлі бағыттарында пайда болатын және көрініс табатын банктік қызметтегі тәуекелдер ерекше қызығушылықты тудырады, яғни толығымен тәуекелді болдырмайтын және алдын-ала белгілі қаржылық нәтижені кепілдендіретін банктік операция жоқ. Коммерциялық банктер кірістің негізгі бөлігін ссудалық операциялардан алады, сондықтан банктік қызметтегі тәуекелдердің ең негізгісі ол несиелік тәуекел. Болжамдау, алдын-алу және тәуекелді өзіне қабылдай білу қабілеті - нарықта коммерциялық банктердің тиімді

қызмет етуінің қажетті шарттары болып табылады [1, с.3].

Қазақстан Республикасында банктік жүйенің сәтті дамуы тәуекелдерді басқару әдістерінің жетілдіруін сипаттайды (тәуекел-менеджменті). Банктік қызметте жолай жүретін көптеген тәуекелдердің ішінде бірнеше ең қауіптілерін бөліп көрсетуге болады: несиелендіру, электронды жүйе бойынша ақша аударымдары, қолма-қол ақшаларды сақтау және жөнелту, банк персоналының және үшінші тұлғалардың қасақана ойластырылған әрекеттері [2, с.26].

Тәуекелдерді басқарудың негізгі құралдарына (әдістеріне) жатқызуға болады:

- тәуекелдерді өлшеу принципін қолдану;
- сыртқы тәуекелдер есебі (салалық, аймақтық, сақтандыру);
- банк клиентінің қаржылық жағдайына жүйелік мониторингті және т.б. жүзеге асыру;
- тәуекелдерді бөлу принципін қолдану, несиелерді қайта қаржыландыру;
- банктің несиелік қоржынын диверсификациялау саясатын жүргізу;
- қалқымалы пайыз мөлшерлемелерін қолдану;
- несиелер мен депозиттерді сақтандыру;
- кепіл затын енгізу және нақты кепілдерді қолдану;
- нақты персоналды және "мүмкін" кепілдерді қолдану;
- және т.б. [3, с.122].

Банктің несиелік тәуекелін бағалаудың тиімділігі үшін кейбір көрсеткіштерді, сондай-ақ бір қарыз алушыға келетін тәуекелдің максималды көлемін есептеу және салалық тәуекелдер бойынша есептеу жүргізу қажет.

Несие тәуекелін бағалаудың негізгі көрсеткіші - бір қарыз алушыға тәуекелдің максималды көлемі бір қарыз алушының несие тәуекелі бар барлық міндеттемелері бойынша қарыздар жиынтығының қарыз алушының банк капиталына міндеттемесін қамтамасыз ету соммасына қатынасы ретінде анықталады.

Салалық тәуекелдер бойынша есептеулер сала бойынша берілген ссудалар сомасының банкпен жыл ішінде берілген ссуда сомасына қатынас ретінде анықталады.

Жоғарыда аталған көрсеткіштердің мәні 1-кестеде келтірілген шектерден аспауы тиіс.

**1-кесте. Бір қарызалушыға, өзара байланысқан компаниялар тобына келетін несиелік тәуекелдің көлеміне шектеулер.**

| Несиелік тәуекелдің шектеулері  | Банктің меншікті капиталына пайыздық қатынас |
|---|--|
| 1. Бір қарыз алушыға келетін тәуекелдің максималды көлемі, соның ішінде:<br>- банкпен ерекше қатынастармен байланысқан<br>- өзге де қарыз алушылар<br>- бланктік несиелер | 10%<br>25%<br>10%                            |
| 2. Банкпен ерекше қатынастармен байланысқан қарыз алушыларға келетін тәуекелдің жалпы көлемі  | 100%   |

Несиені ұсыну бойынша банктік қызметтер ең кірісті, бірақ сонымен қатар бұндай

операцияларды жүзеге асыру кезінде туындайтын тәуекелдерді айтарлықтай жоғары. Сондықтан банктер ойға қонымды, өлшенген несиелік саясатты жүргізуі, несиені қайтармау тәуекелін төмендетуге талпынуы, оны диверсификациялауы, дәстүрлі несиелендірумен қатар займдарды ұсынудың жаңа формаларын енгізуі қажет.

Сәйкесінше, несиелендіру кезінде коммерциялық банктің тактикасы өзіне 3 жағдайды жинақтайды: қарыз алушының ақшалай көздердегі қажеттілігін қанағаттандырады; несиені қайтарылмау тәуекелін төмендету және банктің өзімен кіріс алуы.

Сонымен, коммерциялық банктерде несиелік тәуекелді басқару процесі тәуекел-менеджменті әдістерінің жетілдірілу және тәуекелді төмендету мен минимизациялау мақсатында несиелік тәуекелді тиімді бағалауды жүргізу қажеттілігімен сипатталады.

**Қолданылған әдебиеттер тізімі:**

- 1.Ахметова А.А. Кредитные риски в коммерческих банках и механизм управления ими. - Астана: "Парасат Әлемі", 2003. - 142 с.
- 2.Сатубалдин М.С. Проблемы страхования банковских рисков в Республике Казахстан. //Банки Казахстана №1, 2005.
- 3.Искакова З.Д. Банковское дело. Учебное пособие. - Караганда, 2002. - 203 с.

**Т.Б. КАЗБЕКОВ, к.э.н., доц., Карагандинский государственный университет им. Букетова**

**ОСНОВНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА**

Решение социально - экономических проблем является основополагающим вопросом для любого государства, т.к. от этого зависит его жизнеспособность. Каждое государство стремится попасть в число экономических развитых стран, решить вопросы инфляции и безработицы, обеспечить своим гражданам необходимый уровень социальной защиты гражданских прав.

Для Казахстана поиск своего пути развития национальной экономики в условиях модернизации объективно обуславливает переосмысление основных направлений социальной политики. В переосмыслении данного понятия социальная политика выступает и как цель и как фактор экономических преобразований.

Важной частью этой задачи является сбалансирование принципов, факторов, отноше-

ний и механизмов реализации социальных и экономических преобразований, при этом необходимо увязать принципы рыночной экономики с принципами социальной справедливости, обеспечить баланс свободного рынка и социальную гармонию.

Движение к исторически новому этапу общественного устройства обуславливает преобразования не только в политической, экономической и культурной сферах жизни общества, но, и, прежде всего, в его социальной организации, так как меняются социальное положение многих слоев и групп населения, их потребности и интересы, социальные ориентиры и нормы поведения. Социальную организацию общества характеризует ее структура, в которой наиболее концентрированно фокусируются основные черты и социальные противоречия общественного разви-

тия, таятся причины конфликтов различных социальных групп людей и социальной напряженности.[1, с. 3]

Смешанное общество характеризуется социальной ориентированностью, которая конвергирует социальную справедливость и экономическую эффективность.[2, с. 41-42]

Модель социально - ориентированной рыночной экономики должна в себя включать:

- обеспечение приоритета социальных факторов роста: образования, науки, здравоохранения, культуры в целом;
- формирование рынка с минимальными социальными рисками;
- социальную защиту малоимущих слоев населения;
- дальнейший рост социального потенциала.

Основной задачей будет являться выявление и усиление факторов, которые управляют социальной базой реформ и способствуют ускорению экономического преобразования. Социальная база реформ, в свою очередь, должна включать:

- систему интересов, мотиваций и моральных ценностей широких слоев населения, адекватных потребностям экономической трансформации;
- высокий уровень экономической активности населения и личной ответственности за хозяйственную деятельность;
- средний класс как основу рыночного социально-ориентированного общества;
- качество жизни (доходы населения, экономически справедливая оценка труда, социальные гарантии, социальная поддержка и т.д.);
- накопленный научный, духовно - нравственный потенциалы страны;
- механизмы, создающие условия для разрешения социальных противоречий, обеспечения социально-экономической безопасности, социальной ориентации хозяйственной деятельности;
- законодательную базу реформ и ее институциональное обеспечение;
- механизмы исполнения законов и преодоления криминализации общества.

Социальная ориентация общества предполагает "встроенность" социальной политики непосредственно в экономический механизм, позволяющая ограничивать стихию конкуренции, рыночных отношений, когда их свободное развитие приводит к социально нежелательным результатам. В результате происходит формирование нового типа отношений между людьми, достижение взаимодействия различных социальных групп и слоев через разрешение противоречий и постепенное движение к обществу социального согла-

сия.[3, с. 4]

Основными приоритетами социальной политики являются:

- регулирование доходов и занятости;
- создание эффективной системы социальной защиты;
- выравнивание доходов работников по отраслям и сферам занятости;
- поднятие уровня доходов отдельных категорий занятых;
- активные методы регулирования занятости населения и т.д.

Рынок труда в Казахстане претерпел значительные изменения, обусловленные действием таких факторов, как предложение спрос на рабочую силу. Снижение естественного прироста населения, усиление миграционных процессов в республике оказало свое негативное воздействие, так как среди миграционного населения были высококвалифицированные специалисты в сфере здравоохранения, образования, инженерии. Далее, уровень открытой безработицы, хотя и оставался умеренным, в тоже время спад инвестиционной активности и другие факторы обусловили увеличение числа нестабильно работающих предприятий и привели к росту скрытой безработицы. Продолжается сохраняться тенденция к расширению пропасти между богатыми и бедными, что вызвало сильную поляризацию населения.

Одним из факторов падения реальных доходов населения стал также низкий уровень социальных гарантий, обусловленные значительно отставанием их роста от темпов инфляции. Крайне низким оставалось реальное содержание минимальной заработной платы рабочих и служащих, при этом возрастали задолженности по заработной плате. Заработная плата утратила свои первоочередные функции - обеспечения нормального воспроизводства большинства работников и их семей, а также стимул труду. Системный кризис социальной сферы Казахстана, безусловно, отразился на уровне жизни и пенсионеров, представляющих наиболее уязвимую часть населения.

Задача совершенствования организации и регулирования заработной платы в РК включает в себя следующие основные направления:

1.Радикальное повышение заработной платы. Данному направлению послужило повышение заработной платы государственным служащим, тем самым, показывая несовершенство законодательной базы в сфере регулирования заработной платы.

2.Разработка механизма регулирования заработной платы в условиях модернизации национальной экономики. Данный механизм предполагает принятие соответствующих законодательных, нормативных и локаль-

ных правовых актов в сфере оплаты труда на основе предварительно принятых и согласованных решений Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству.

3. Усиление роли коллективно-договорного регулирования заработной платы специфика развития экономики РК представляет целесообразным применить многоуровневую иерархическую модель, основанную на совокупности соглашений: генеральных, отраслевых, территориально-отраслевых, корпоративных, территориальных и др. [4, с.6]

Стремясь к обеспечению для себя достойного уровня жизни в условиях стабильности, свободы слова и объединения, люди могут добиться посредством механизмов социальной защиты. Этот механизм работает не только как защитный, но и как производственный фактор. Стабильность доходов работников идет на пользу и в целом для экономики, поскольку, благодаря ей государство обретает более производительную и гибкую рабочую силу.

Политика в области социального обеспечения является составной частью широкого круга социальных мер, с которыми она взаимодействует, таких как инвестирование средств в развитие базовых видов услуг, законодательная защита людей труда и обеспечение основных прав. Она также связана с политикой в области занятости, так как большинство систем социального страхования финансируются из трудовых доходов и обеспечивают защиту от рисков, связанных с потенциалом в сфере занятости, таких как безработица, болезнь, инвалидность и старость. Большое влияние на достижение благоприятных результатов в области социального обеспечения и занятости оказывает уровень экономического развития, а сами эти результаты, в свою очередь, влияют на процессы социально-экономического развития.

Поэтому в сфере социальных пособий и льгот одна из принципиальных задач состоит в том, чтобы максимально расширить самостоятельность территорий в принятии решений относительно того, какие выплаты действительно на этой территории нужны, в каких объемах и каким образом, в какой форме они должны предоставляться конкретным категориям населения. Основная задача государственной власти при таком подходе - с помощью межбюджетного выравнивания способствовать повышению эффективности системы социальной защиты населения, решению снижения социальной дифференциации и борьбы с бедностью.

Одной из проблем в связи с этим является недостаточность статистической информации о состоянии дел в социальной защите,

низкая репрезентативность такой информации и несопоставимость различных источников статистических данных. [5]

В основу модернизации в сфере социальной поддержки населения должен быть положен принцип предоставления социальной помощи преимущественно в адресной форме и лишь тем домохозяйствам, фактическое потребление которых находится на уровне прожиточного минимума. Механизмы, призванные обеспечить адресность государственной социальной помощи, могут варьироваться на региональном уровне в зависимости от местного бюджета, структуры, уровня жизни, особенностей занятости населения, местных традиций.

В связи с этим должна быть усилена методическая роль государственных органов социальной защиты населения. При таком подходе у регионов появится возможность сконцентрировать средства, прежде всего, на защите наиболее социально уязвимых групп населения, как в данном регионе, так и в других регионах, не уменьшая размеров финансирования на эти цели и увеличивая размер социальной помощи особо нуждающимся категориям населения.

В сфере социальных услуг, не относящихся к здравоохранению и образованию, приоритетными задачами являются расширение возможностей граждан выбирать производителей услуг и диверсификация форм предоставления подобных услуг на основе активного привлечения негосударственного сектора. Это предполагает, в частности: [6]

- расширение свободы выбора граждан, пользующихся бесплатными или льготными социальными услугами, в том числе на основе введения специальных социальных счетов, дающих право их обладателям на получение бесплатных или льготных услуг на определенную сумму по заранее оговоренному перечню у любой организации, имеющей лицензию на их предоставление;

- переход к финансированию социальных услуг в зависимости от их объема и качества на основе программно-целевых и конкурсных механизмов государственного финансирования;

- обеспечение равноправного доступа к государственному финансированию через механизм социального заказа для государственных и негосударственных организаций, предоставляющих социальные услуги.

- обеспечение прозрачности при распределении бюджетных и внебюджетных средств;

- разработка системы оценки качества выполнения социальных программ, независимо от того, какой организацией (государственной, негосударственной, некоммерческой, коммерческой) они исполняются;



-развитие институтов независимой экспертизы расходования государственных бюджетных средств и привлечение государственных организаций к разработке и оценке государственных социальных программ и соответствующих разделов бюджета;

- упорядочение лицензирования в сфере предоставления социальных услуг, приведение требований к оказанию социальных услуг в соответствие с мировой практикой, акцентировав внимание на специфику страны, на уровень развития социальных услуг в РК.

Но, если говорить о реальных результатах экономических реформ, проводимых в Казахстане, то можно сказать, что сформировался принципиально новый тип работника - активного, самостоятельного, учитывающего имеющиеся ограничения на виды занятости и преодолевающего их. Что показывает способность незначительной части населения адаптироваться к изменяющимся социально - экономическим условиям. В этом случае, если основные права этой группы не будут нарушены (прежде всего, в сфере экономической и социальной активности), ее представители могут стать лидерами нового этапа в модернизации национальной экономики.

Таким образом, наблюдается необходимость переосмысления не только отдельных направлений дальнейших реформ экономики страны, но и приоритетов социальной политики. Это объясняется тем, что социальная

политика не в достаточной степени проявлена в достижении поставленных задач, и как следствие этого, исполнительная власть обращает внимание на приоритеты социальной политики общества лишь в той степени, насколько это необходимо для поддержания в обществе общественно - политической стабильности. Поэтому социальная политика, в лучшем случае, пока выступает лишь как некое ограничение в рамках проводимых экономических реформ.

Список литературы:

1. Социальная ориентация смешанного общества / Кошанов А.К., Рамазанов А.А., Шевченко В.В. и др. - Алматы, 2000 - с.28.

2. Смешанная экономика: трансформационная модель развития Казахстана/ Кошанов А.К., Рамазанов А.А., Шевченко В.В. и др. Алматы, 1997 г.

3. Социальная ориентация смешанного общества / Кошанов А.К., Рамазанов А.А., Шевченко В.В. и др. - Алматы, 2000 - с.28.

4. Развитие системы социальной защиты населения в РК./Отчет Министерства труда и социальной защиты населения РК от 18.11.2002 г.

5. <http://www.finansy.ru>. Основные направления социально-экономической политики Правительства Российской Федерации на долгосрочную перспективу (проект) - 2000.

6. там же.

**КОНАКБАЕВ А.Г., к.э.н., доцент, Карагандинский экономический университет**

## **ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЕКТОРА МИКРОКРЕДИТОВАНИЯ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

В становлении микрокредитного сектора в Казахстане огромную роль сыграли международные организации. Многие из них стали учредителями ныне крупных организаций. Благодаря им первые МКО смогли получить значительные финансовые ресурсы на пополнение кредитного портфеля, обучить персонал, получить методологию работы, основанную на лучшем мировом опыте. Что и создало условия для их быстрого и качественного роста.

Но сегодня новые микрофинансовые структуры, по сути, являются "второй волной". В большинстве своем каждой из вновь создаваемых структур приходится бороться за выживание в одиночестве. А учитывая, что они начинают свою деятельность в жесткой конкурентной среде, то процесс их укрепления происходит намного сложнее. Они испытывают кадровые и методологические проблемы, плюс небольшой кредитный портфель и огра-

ниченные возможности его пополнения. Хороший сотрудник МФО должен в себе совмещать несколько важных качеств финансиста, социального работника, консультанта по развитию бизнеса. Для их подготовки необходимы программы, основанные на международном опыте, адаптированные и апробированные в условиях Казахстана. Что же касается методологии микрокредитования, то она практически является своеобразным ноу-хау в финансовом секторе. Для каждой МФО необходима грамотная политика, иначе существует риск того, что плохая методология, нарушения налогового законодательства и трудовых отношений приведут к ее краху.

Обслуживание малых займов - дорогостоящий процесс, создающий высокие административные расходы. Небольшой кредитный портфель не сможет обеспечить необходимый доход, и рано или поздно будет использоваться для покрытия административных расходов

МФО, что приведет к ее краху. Сегодня, если мы хотим иметь активно развивающийся сервис микрофинансовых услуг, необходимо создать условия для реальной возможности пополнения кредитного портфеля вновь созданных организаций. Государственные программы поддержки МФО, которые активно рекламировались, сегодня работают неэффективно или их не видно вовсе.

Одна из проблем МФО - высокие тарифы АО "Казпочта" за предоставление финансовых услуг. Дело в том, что "Казпочта" практически единственный монополист по данным услугам в сельской местности. Здесь нет должной конкуренции с банками. Кроме того, существует проблема с оценкой недвижимости. Районные БТИ в большинстве своем не имеют лицензий на оценку недвижимости, регистрацию. И здесь также высокие тарифы. У большинства селян не оформлены техпаспорта на недвижимость, нет актов на земельные участки. Это тоже вопрос, который надо решать.

Необходимо предусмотреть соответствующие статьи в бюджете для развития микрокредитования, распределить спонсоров и грантодателей по регионам для финансирования действующих МКО, установить определенные отчисления. Решить на республиканском уровне вопросы по льготным тарифам АО "Казпочта" для малого бизнеса сельской местности. Реформировать систему центров оценки недвижимости, поскольку действующая схема очень бюрократизирована.

С введением частной собственности на землю очень остро встал вопрос по установлению границ. Единственным уполномоченным органом здесь является Казгипрозем, у которого очень высокие тарифы, длительная процедура оформления. Поэтому необходимо передать часть его функций районным земельным комитетам.

Необходимо создать сеть микрофинансовых организаций непосредственно в районах. Должна быть работающая госпрограмма по ценовой политике на зерновом рынке, продукции животноводства, лизингу. Важно развивать переработку продукции сельского хозяйства, стандартизировать ее по качеству и смягчить финансовую политику для сельского хозяйства.

В целом государство старается помочь крестьянам, но эта поддержка идет в основном для крупных сельхозпредприятий, с которыми государству легче работать. А их в целом всего около 7 процентов от общего количества. Поэтому необходимо объединять фермеров в крупные специализированные хозяйства. Государство само должно построить такие комплексы с применением ноу-хау, чтобы люди поняли, что это выгодно для них же самих.

Впоследствии их можно было бы выкупать, например в течение 20 лет и более.

Коммерческие банки не заинтересованы в активном проникновении на региональный рынок, поскольку этот сектор не обладает достаточной привлекательностью и окупаемостью для них. Следовательно, для полноценного обслуживания селян необходимы альтернативные формы. Перспективным выглядит расширение деятельности кредитных товариществ в сельские районы, так как они имеют возможность предоставления достаточно широкого спектра услуг, включая обслуживание счетов клиентов и кассовое обслуживание. Однако сейчас распространение деятельности кредитных товариществ затруднено в связи с существующими ограничениями, поскольку они имеют право обслуживать только своих участников.

Решение проблемы невозможно без снятия некоторых ограничений по оказываемым услугам. Сейчас процедура приема новых участников в кредитные товарищества неоправданно сложная. При приеме даже одного нового участника необходимо собрать целый пакет документов, провести регистрацию изменений в учредительные документы. Хотя согласно правилам кредитно-депозитные товарищества могли обслуживать как участников, так и сторонних лиц, а также принимать депозиты юридических лиц. Думаю, как альтернатива, возможно создание региональных финансовых учреждений. Они могут быть переходными структурами между банками и кредитными товариществами. Уставный капитал может быть выше, чем у кредитных товариществ, например 100 миллионов тенге, но значительно меньше, чем у банков второго уровня. Это привело бы к усилению конкуренции и созданию альтернативной, эффективно действующей формы оказания финансовых услуг населению и предпринимателей регионов.

Анализируя современную ситуацию в финансировании сельского хозяйства, когда государственных вложений не хватает, а кредит, предоставляемый коммерческими банками, продолжает оставаться дорогим, представляется крайне целесообразным создание в Казахстане наряду с кредитными товариществами и кредитных кооперативов, как это имеет место во всем мире.

Международная практика показывает, что кредитные потребительские кооперативы являются важнейшим элементом рыночного хозяйства. У них есть неоспоримое преимущество - понятный, надежный, основанный на самоконтроле механизм функционирования. Добровольно объединившиеся пайщики создают их для оказания самим себе финансовой помощи, при этом сами их финансиру-

ют и сами ими управляют.

Исторический опыт зарубежных стран позволил выделить основные моменты, которые необходимо учитывать при создании системы кредитной кооперации.

Во-первых, кооперативные финансовые институты обслуживают определенную экономическую нишу, выполняя в основном функции кредитования малого сельского предпринимательства, не заменяя при этом банковскую систему.

Во-вторых, система кредитной кооперации должна иметь государственную поддержку.

При становлении и развитии кредитной кооперации, помимо аккумуляции сбережений самого населения, необходима государственная помощь путем предоставления целевых кредитов для формирования паевого капитала. Финансовая помощь государства может носить форму льготного или беспроцентного кредита для формирования части стартового капитала кредитных кооперативов.

Процесс развития кредитной кооперации может быть достаточно длительным. Особое внимание следует уделять развитию сети кредитных кооперативов, приросту их количества и объема оказываемых услуг, независимо от видов организаций, поддерживающих его. Только при достижении кредитной кооперацией определенного потенциала можно будет говорить о формировании и развитии специализированных кредитных банков. Преждевременные попытки такой концентрации ресурсов кредитных кооперативов могут принести определенный вред развитию кооперативного движения. (Следует учесть, что условия банковской деятельности в настоящее время в Казахстане в эпоху первоначального накопления капитала, ещё несовершенной системой страхования вкладов, частичного их страхования со стороны государства вряд ли правомерно сравнивать с западными).

В Казахстане нет законодательства, предусматривающего создание именно кредитных кооперативов. Закон "О сельской потребительской кооперации в Республике Казахстан" не предусматривает возможность создавать кооперативные структуры в сельском хозяйстве. Правовое поле для создания кредитно-финансовых кооперативов практически отсутствует. В этой связи крайне необходимо законодательное подтверждение права этих институтов на существование.

Таким образом, финансовые услуги - в общем и микрокредитование - в частности могут способствовать расширению малого предпринимательства, созданию новых рабочих мест, снижать бедность, улучшать качество жизни, диверсифицировать экономику и усилить средний класс.

Микрокредитование в сельской местности в Казахстане сталкивается со следующими проблемами:

1. рассеянность спроса на микрокредиты: площадь Казахстана 2,72 млн. кв. км., при этом численность населения немногим превышает 15 млн. человек, плотность населения 5,6 человека на 1 кв. км.;

2. отсутствие во многих населенных пунктах нотариальных контор, независимых оценочных компаний (для проведения оценки залога), что, учитывая отдаленность населенных пунктов от областного центра (до 900 км.), существенно усложняет процесс микрокредитования;

3. тарифы трансфер-агентских сетей и банков 2-го уровня в сельской местности высоки и являются одной из серьезных статей расходов при доставке микрокредитных ресурсов потребителю и последующем их обслуживании.

Вместе с тем, необходимо отметить, что сельские жители наиболее ответственно подходят к вопросу возврата полученных займов. Однако при выдаче микрокредитных средств имеются определенные риски, связанные с залоговым обеспечением заемщиков как, например, страховые компании не берутся страховать домашний скот, принятый в качестве залогового обеспечения.

Несмотря на то, что на селе проживает почти половина населения Казахстана, и порядка 2/3 бедного населения страны, в сельской местности функционирует меньше 10% всех действующих МКО.

В создании МКО также есть затруднения, связанные с:

- недостаточностью платежеспособных потенциальных соучредителей для формирования уставного капитала МКО. Физические или юридические лица, находящиеся или проживающие в сельской местности, не имеют достаточных средств для участия в уставном капитале МКО;

- отсутствием у потенциальных соучредителей ликвидного залогового имущества;

- недостатком квалифицированных кадров для развития сети МКО в сельской местности;

- недостаточностью выделяемых кредитных ресурсов для рентабельной работы МКО.

По мере решения упомянутых проблем и развития сети МКО предполагается рынок микрокредитования в сельской местности полностью передать МКО. В перспективе всем учредителям будет представлена возможность выкупа своей доли в уставном капитале вновь создаваемых МКО.

Таким образом, планируется сформировать ядро микрокредитной сети на селе, вокруг которого в дальнейшем будет развиваться

финансово устойчивая система сельского микрокредитования, которая в будущем должна дополнить банковскую систему.

Немаловажный вопрос - это регулирование деятельности микрокредитных организаций. Как известно, в настоящее время микрокредитные организации не отчитываются в органах банковского и финансового надзора, и только сдают отчетность в органы статистики. Вместе с тем, регулирование и надзор над микрофинансовыми учреждениями должны подчиняться вышестоящей цели развития финансовой системы, ориентированной на рыночную экономику. Для систематизации различных возможностей регулирования микро финансовых учреждений и контроля над исполнением предписаний закона различаются три идеально типичных подхода: регулирование микрофинансовых учреждений через уже существующее банковское законодательство, регулирование специальным законом для микрофинансовых учреждений и саморегулирование [1, С. 462].

Регулирование должно, прежде всего, преследовать две цели: оно должно эффективно ограничивать опасность оппортунистического отношения, т.е. препятствовать чрезмерному взятию риска финансово-кредитным учреждением. Это является целью защиты потребителей. Кроме того, регулирование должно заботиться о том, чтобы не было неоправданной опасности потери средств у финансового учреждения, которая может привести к обширной банковской панике. Эта цель может быть обозначена как "обеспечение стабильности финансовой системы".

Проведенное исследование показало, что в Казахстане имеются определенные проблемы с развитием системы микрокредитования. Во первых, это достаточно высокие проценты по микрокредитам, которые часто оказываются неподъемными для сельских жителей. Во вторых, имеется проблема с залоговым обеспечением микрокредитов. В настоящее время микрокредиты выдаются только под залог ликвидного имущества или недвижимости. Необходимо внедрить в практику микрокредитных организаций систему оценки кредитоспособности заемщика, в первую очередь для тех, кто работает в условиях сельских территорий. Внедрение механизма оценки кредитоспособности позволит расширить клиентскую базу микрокредитных организаций, и послужит дополнительным стимулом для развития сети микрокредитования как на селе, так и в городе.

Несмотря на то что в Казахстане функционирует ряд микрофинансовых организаций, сфера и объемы предлагаемых ими услуг ограничены, и охват их деятельности пока не велик.

Микрофинансовые услуги (микрокредиты) в Казахстане предлагают четыре типа организаций: коммерческие банки (через программы ЕВИБ), небанковские финансовые организации, кредитные товарищества и микрокредитные организации [2, С. 580-586].

Анализ рынка кредитных товариществ позволяет говорить о несоответствии настоящих тенденций потребностям рынка. Совокупный кредитный портфель кредитных товариществ наряду с количеством клиентов, ими охватываемых, является крайне незначительным и несопоставимым по сравнению с аналогичными показателями банков.

В целях расширения доступа населения к финансовым ресурсам, спектра предоставляемых кредитными товариществами и микрокредитными организациями услуг, решения социальных проблем путем создания дополнительных рабочих мест, снижения уровня бедности и увеличения доходов населения, развития малого и среднего предпринимательства, стимулирования развития конкуренции на финансовом рынке, обеспечения источниками финансирования МФО, создания устойчивого микрофинансового сектора как части финансовой системы республики необходимо принятие в среднесрочной перспективе следующих мер:

- дальнейшее совершенствование механизма государственной поддержки кредитных товариществ и микрокредитных организаций;

- создание стимулов для развития вспомогательных услуг и инфра-структуры, обеспечивающей доступ микрофинансовых организаций к профессиональным услугам и информации;

- повышение качества ведения мониторинга за деятельностью кредитных товариществ и микрокредитных организаций, в том числе совершенствование форм отчетности, предоставляемых ими в органы статистики.

Расширить возможности социально уязвимых слоев населения и субъектов малого предпринимательства, в настоящее время не охваченных услугами банковского сектора через доступ к микрофинансовым услугам, что позволит:

- развить предпринимательскую инициативу;

- повысить занятость;

- поднять уровень жизни;

- повысить уровень финансовой образованности.

Вопросы развития микрокредитования были озвучены Главой государства в ежегодном послании народу Казахстана 28 января 2011 года [3]. В частности, президент отметил, что необходимо развивать особенно сельское микрокредитование, чтобы все индивидуальные предприни-

матели, фермеры и просто сельские жители могли улучшить свое благосостояние, развить свое дело. А это, в свою очередь может косвенно повлиять и на развитие системы АПК в целом.

В Казахстане сельские территории практически не охвачены системой микрокредитования. По сути, на селе АО Казпочта является монополистом по предоставлению микрокредитов. Необходимо активизировать деятельность Казпотребсоюза для привлечения кредитных ресурсов по сниженной или льготной процентной ставке для возрождения кооперативного сектора экономики. Необходимо согласовать его действия с деятельностью с Фонда "Даму", Национального холдинга "КазАгро" и разработать механизм привлечения средств из Фонда национального благосостояния "Самрук-Казына" для кредитования кооперативного сектора РК. Современную ситу-

ацию - финансовый кризис, необходимо использовать для возрождения системы кооперации на селе, и для развития системы микрокредитования.

#### Список использованной литературы

1.Иманкулов К.Б. Основные вопросы по регулированию деятельности микрофинансовых учреждений в Кыргызской Республике // IV Рыскуловские чтения. "Глобальный экономический кризис: причины, реалии и пути преодоления". Часть 2, - Алматы: Экономика, 2009. - 810 с.

2.Ютиш В.М., Таджияков Б.Ш., Назаров В.К. Банки Казахстана на рубеже веков: Монография. - Алматы, 2007. - 832 с.

3.Послание Президента Республики Казахстан народу Казахстана "Построим будущее вместе" от 28 января 2011 года

**Мажитов Д. - директор КФ, ГУ "Национальный Банк Республики Казахстан",  
кандидат экономических наук, доцент**

## **БАНКОВСКАЯ СИСТЕМА СТРАНЫ В ПОСТКРИЗИСНЫЙ ПЕРИОД РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Мировой экономический кризис оказал значительное влияние на проведение денежно-кредитной политики центральными банками большинства стран и внес определенные изменения в использовании инструментов денежно-кредитной политики.

Национальным Банком Казахстана будет продолжена работа по совершенствованию и повышению эффективности инструментов денежно-кредитной политики и дальнейшему усилению влияния принимаемых мер на состояние денежного рынка.

В 2011 году будет рассмотрен вопрос о дифференциации ставок по операциям Национального Банка в зависимости от сроков и условий.

Основными инструментами регулирования ставок вознаграждения на финансовом рынке, а также стерилизации избыточной ликвидности банков останутся краткосрочные ноты и депозиты банков второго уровня в Национальном Банке. В 2011 году ситуация с ликвидностью на денежном рынке кардинально не изменится, будет рассмотрена возможность предоставления ликвидности посредством проведения операций с международными финансовыми организациями.

В настоящее время в Казахстане 39 коммерческих банков, создана система гарантирования вкладов, функционирует пенсионная система.

В целом, 2010 год можно назвать периодом плавного и поступательного возобновле-

ния хозяйственных отношений между субъектами рынка и вступления в фазу экономического роста.

Механизм минимальных резервных требований, а также их нормативы в 2010 году по настоящее время не изменились (по внутренним обязательствам - 1,5%, по иным обязательствам - 2,5%).

Вместе с тем в 2011 году Национальный Банк Республики Казахстан планирует работу по совершенствованию механизма минимальных резервных требований, повышению эффективности его применения, главным образом, в части изменения состава резервных активов (исключение из базы резервных активов банка активов в иностранной валюте), в среднесрочной перспективе планируется рассмотреть вопрос исключения из состава резервных активов наличных денег в кассах банков.

В 2010 году коридор процентных ставок Национального Банка оставался неизменным, официальная ставка рефинансирования, являющаяся верхней границей данного коридора, сохранялась на уровне 7,0% (с начала 2009 года Национальный Банк постепенно снижал официальную ставку рефинансирования с 10,5% до 7%).

Национальный Банк придерживается классической экономической модели, по которой ставка рефинансирования должна быть слабо позитивной - чуть выше уровня инфляции.

Вместе с тем, учитывая динамику уровня

инфляции, Национальный Банк принял решение с 9 марта 2011 года повысить ставку рефинансирования до 7,5 % годовых.

По официальным данным Агенства Республики Казахстан по статистике по итогам декабря 2009 года инфляция в годовом выражении составила 7,8% (в Карагандинской области 7,5%).

Основные факторы роста инфляции в 2010 году были связаны с несбалансированностью спроса и предложения в экономике, что главным образом вызвано:

-расширением совокупного спроса ввиду повышения заработных плат, социальных пособий и пенсий на 25% в 2010 году.

-сохранением нестабильной ситуации на мировых товарных рынках, в частности, из-за неблагоприятных погодных условий, что привело к сокращению предложения пшеницы, зерновых культур и др. на мировом рынке и росту цен на данные товары.

В 2011 году ожидается сохранение инфляционного фона на текущем уровне, что связано с основными рисками роста инфляции, действовавшие в 2010 году.

Будет продолжена работа по развитию фондового рынка как одного из инструментов фондирования предприятий, учитывая ошибки и просчеты в деятельности международных бирж.

Нынешнюю ситуацию в банковском секторе можно считать относительно хорошей, а если применить к финансовой системе страны 57 параметров оценки, то ситуация стабильна.

Но стоит иметь в виду, что доля стандартных кредитов в портфеле банков по состоянию на 1 марта 2011 года составляет 25,0% к общей сумме основного долга, сомнительных - 54,5% и безнадежных -20,5%, при этом динамика качества ссудного портфеля банковского сектора по сравнению с 1 января 2011 года несколько изменилась и характеризуется следующим - 26,4%, 53,6%, 20,1%.

Общий объем депозитов резидентов в банковской системе на 1 марта 2011 года составил 6261,6 млрд. тенге (с начала года - рост на 1,5%). Депозиты юридических лиц увеличились на 1,0% до 4026,9 млрд.тенге, физических лиц - на 2,4% до 2234,7 млрд.тенге.

Вклады населения в банках на 1 марта 2011 года возросли до 2302,5 млрд. тенге, по сравнению с 1 января 2011 года увеличились на 2,3%). В структуре вкладов населения депозиты в тенге увеличились на 3,8% до 1297,3 млрд. тенге, в иностранной валюте увеличились на 0,5% до 1005,2 млрд.тенге.

На 1 марта 2011 года средневзвешенная ставка вознаграждения по тенговым срочным депозитам небанковских юридических лиц составила 3,9% (на 1 января 2011 года - 3,4%),

а по депозитам физических лиц - 9,1% (8,8%).

Общий объем основного долга по кредитам банков на 1 марта 2011 года, по сравнению с 1 января 2011 года, увеличился на 0,1% и составил 7604,3 млрд.тенге (с начала 2010 года - снижение на 0,5%).

Объем долга по кредитам в национальной валюте, по сравнению с 1 января 2011 года, вырос на 1,5% до 4450,2 млрд.тенге, в иностранной валюте - снизился на 1,8% до 3154,1 млрд.тенге.

По Карагандинской области общий объем основного долга по кредитам банков на 1 марта 2011 года, по сравнению с 1 января 2011 года, увеличился на 1,8% и составил 240,5 млрд. тенге (с начала 2010 года - рост на 4,2%).

В отраслевой разбивке наиболее значительная сумма долга по кредитам банков экономике приходится на такие отрасли, как торговля (доля в общем объеме - 23,2%), строительство (17,9%), промышленность (10,4%) и сельское хозяйство (4,0 %).

Курс национальной валюты после проведения в феврале 2009 года девальвации стабилен.

В 2010 году таргетируемое среднее значение обменного курса планировалось сохранить на уровне 150 тенге за доллар США. При этом с учетом ситуации на мировых товарных и валютных рынках, а также в целях создания условий для повышения курсообразования коридор колебаний был расширен до +15 тенге (или на 10%) и 22,5тенге (или на 15%), данный коридор действовал с 5 февраля 2010 года по 20 марта 2011 года.

За период с конца февраля 2009 года на конец января 2011 года биржевой курс тенге укрепился на 2,4%.

При сохранении текущих тенденций (мировые цены на основные экспортные товары Казахстана, состояние платёжного баланса, урегулирование долга банковского сектора) тенге будет укрепляться дальше, таким образом, в настоящее время существуют достаточно серьезные фундаментальные предпосылки для значительного укрепления тенге и факторы, способствующие дальнейшему укреплению будут усиливаться.

В связи с чем, с 28 февраля 2011 года осуществлён переход к режиму управляемого плавающего обменного курса тенге.

Таким образом, взятый старт в борьбе с финансовым кризисом и меры принятые в связи с этим, позволяют говорить о начальных положительных результатах в банковском секторе.

Достигнута общая стабилизация финансовой системы, наблюдается рост объёмов кредитования экономики.

Сейчас мы подходим к следующему пери-

оду, когда весь мир, и в том числе и Казахстан, начинают работу подготовки к посткризисному миру, то есть по выходу из кризиса.

В посткризисный период необходимо провести работу по устранению выявленных проблем в финансовом секторе, созданию условий по их недопущению в будущем, в связи с чем, необходимо продолжить работу по формированию устойчивой и конкурентноспособной финансовой системы Казахстана.

Согласно заключительного заявления миссии Международного валютного фонда в Казахстане восстановление роста экономики способствовало укреплению внешней торговли и продолжение политики государственного стимулирования, при этом его темпы ограничиваются трудностями, имеющимися в банковском секторе.

Стабилизация банковской системы была обеспечена за счёт масштабной поддержки капиталом и ликвидностью.

Успешная реструктуризация внешней задолженности банков "Альянс" и "БТА" сыграла основную роль в стабилизации их финансового положения, которые позволили реализовать новые модели в их деятельности.

Несмотря на значительную государственную поддержку банков, в финансовом секторе сохраняется напряжённость, а также имеется необходимость полностью устранить её причины. Вместе с тем, продолжающийся резкий рост объёмов просроченной ссудной задолженности является отражением чрезмерной подверженности банков кредитным рискам.

Так, на 1 марта 2011 года просроченная задолженность по кредитам банков в целом по республике составила 1288,0 млрд. тенге, по сравнению с началом 2010 г. и 2011 г., рост составил соответственно 28,1% и 6,5%.

По Карагандинской области также наблюдается тенденция роста просроченной задолженности. Так, на 1 марта 2011 года просроченная задолженность по кредитам банков в целом составила 24,0 млрд. тенге, по сравнению с началом 2010 г. и 2011 г., рост составил соответственно 17,8% и 6,7%.

Развитие финансово-кредитной системы страны в посткризисный период должно основываться в первую очередь на мобилизацию финансовых ресурсов, которые должны быть ориентированы на внутренние ресурсы, имеющие достаточно большой потенциал.

Необходимо продолжить работу по привлечению внутренних сбережений, в том числе обращающихся в теневом секторе, депозиты населения и юридических лиц в банках второго уровня должны стать основным источником их формирования.

Исламское финансирование, в качестве одного из дополнительных источников при-

влечения ресурсов должно получить дальнейшее развитие и немаловажную роль должны играть иностранные инвестиции.

Проблемы в деятельности финансовых институтов проявились также в вопросах несовершенства и несоответствия систем управления рисками, низкого уровня корпоративного управления, недостаточной прозрачности в их деятельности.

Поэтому основные усилия должны в посткризисный период должны быть направлены на повышение устойчивости финансового сектора, стимулирования инвестиционной активности и укрепления доверия к финансовому сектору как со стороны инвесторов, так и со стороны потребителей финансовых услуг.

В соответствии с разработанной концепцией развития финансового сектора в посткризисный период предполагается совершенствование системы регулирования финансового сектора страны. Одним из направлений станет внедрение контрциклического подхода, при котором регулирование и надзор финансового сектора в периоды экономического роста будут ужесточаться, а в периоды спада - смягчаться.

Ключевым выводом, сделанным впоследствии кризиса является сведение к минимуму проциклическости в регулировании.

В заключение необходимо отметить, что главный урок кризиса, который нами получен, это необходимость ослабления прямой зависимости Казахстана от динамики развития мировой экономики, что требует отхода от сырьевой направленности и построения более сбалансированной экономики.

Чтобы отойти от сырьевой зависимости, Казахстану необходимо диверсифицировать экономику, для чего надо развивать другие отрасли промышленности, не связанные с нефтегазовым сектором. Для достижения этой цели в Казахстане разработана и реализуется государственная программа по форсированному индустриально-инновационному развитию Республики Казахстан на 2010-2014 годы.

**АДАМИ КАПИТАЛ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК  
БАҒДАРЛАНҒАН НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКАСЫН  
ДАМУДА ЖӘНЕ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ОРТАНЫ  
ҚАЛЫПТАСТЫРУДА**

*Республикалық ғылыми- тәжірибелік конференция*

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ФОРМИРОВАНИИ  
ИННОВАЦИОННОЙ СРЕДЫ И РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО  
ОРИЕНТИРОВАННОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ  
КАЗАХСТАНА**

*Республиканская научно-практическая конференция*

*20 апреля 2011 г.*

Компьютерлік ажарлау және беттеу - Компьютерный дизайн и верстка

**В.М. Кобина**

Мнение авторов не всегда отражает точку зрения редакции.  
Перепечатка материалов, опубликованных в журнале, допускается только с  
письменного разрешения редакции. Ссылка на журнал обязательна.

---

|                    |            |                    |
|--------------------|------------|--------------------|
| Басуға қол қойылды | 31.03.2011 | Подписано к печати |
| Пішімі             | 60x84/4    | Формат             |
| Көлемі, ес.б.т.    | 13,9       | Объем, п.л.        |
| Таралымы           | 600        | Тираж              |
| Тапсырыс           | № 2780     | Заказ              |
| Келісімді баға     |            | Цена договорная    |

---

Редакцияның мекен-жайы - Адрес редакции  
100009, г. Караганда, ул. Академическая, 9.

Отпечатано в типографии Карагандинского экономического университета  
Тел.: 44-17-29