

Ж.Б. Қуандық^{1*}, А.С. Асилова¹, М. Кар²

¹Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.

²Йылдырым Бөязит Университеті, Түркия, Анкара қ.

*e-mail: bostandyquly@gmail.com

АДАМИ КАПИТАЛ МЕМЛЕКЕТТІҢ ӘЛЕУМЕТТІК-ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСҮІНІҢ БАСТЫ КӨЗІ РЕТІНДЕ

Постмодерндік қоғам дамуының қазіргі кезеңі білім беру, оқыту және адамның жалпы мәдениетінің өсіп келе жатқан рөлімен сипатталады. Барлық елдердің экономикаларын зерттеуге сүйене отырып, сарапшылар экономикалық өсудің тек 16%-ы физикалық капитал, 20%-ы табиғи және 64%-ы адами капитал есебінен қамтамасыз етілетінін анықтады. Дамыған елдердің жетістігі олардың мемлекеттік саясат тұрғысынан адами капиталға деген көзқарасымен анықталады. Бұрын қайтарылмайтын шығындар деп саналған әлеуметтік салаға инвестициялар қазір елдің болашақ өркендеуіне инвестициялар ретінде қарастырылуда.

Мақаланың мақсаты – әлемдік тәжірибеге сүйене отырып, елдің әлеуметтік-экономикалық өсуі контексіндегі адами капиталдың рөлін және оның дамуындағы Covid-19 пандемиясының салдарын анықтау.

Тәуелсіздік жылдарында Қазақстан мұнай мен газ экспортын ұлғайту және өнімділікті арттыру арқылы экономикалық табыстарға қол жеткізді. Алайда, соңғы жылдары біздің еліміз бәсекеге қабілеттіліктің кейбір негізгі көрсеткіштері бойынша артта қалып отыр. Сонымен қатар, COVID-19 пандемиясы Қазақстанның адами капиталды дамытудағы жетістіктеріне айтарлықтай нұқсан келтірді. Автор дамыған елдердің адами капитал жүйесінің инвестициялық саясатын зерттейді және ел экономикасының тұрақты өсуіне қол жеткізу үшін адами капиталды дамыту жүйесін жаңғырту қажет деген қорытындыға келеді.

Мақаланы зерттеу саласы мәселені зерттеу және мақсаттар мен міндеттерді орындау үшін пәнаралық тәсілдерді қолдануды қамтиды. Зерттеудің күрделілігін қамтамасыз ету үшін экономикалық, статистикалық, жүйелік және салыстырмалы талдаудың тіркесімін пайдалану ұсынылады.

Авторлар әлемдік тәжірибені талдай отырып, әлеуметтік-экономикалық өсудің негізгі факторы ретінде елдің адами капиталын жақсарту мен дамыту жөнінде бірқатар ұсыныстар жасады.

Жүргізілген зерттеудің құндылығы ахуалдың дамуының теріс сценарийлерінің басталуы жағдайында адами капиталды басқару саласында шешімдер қабылдау үшін ғылыми-әдіснамалық базаны әзірлеу кезінде, сондай-ақ Қазақстан өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық даму саясатын, Қазақстанның орнықты даму стратегиясын әзірлеу кезінде оларды пайдалану мүмкіндігінен тұрады.

Түйін сөздер: адами капитал, әлеуметтік-экономикалық даму, инвестиция, ұлттық құндылық, даму стратегиясы.

Zh.B. Kuandyk^{1*}, A.S. Assilova¹, M. Kar²

¹Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty

²Yildirim Beyazit University, Turkey, Ankara

*e-mail: bostandyquly@gmail.com

Human capital as the main source of socio-economic growth of the country

The modern stage of development of postmodern society is characterized by the growing role of education, training and general human culture. Based on a study of the economies of all countries, experts found that only 16% of economic growth is provided by physical capital, 20% – natural and 64% – human capital. The success of developed countries is determined by their attitude to human capital, from the point of view of public policy. Investments in the social sphere, previously considered non-refundable expenses, are now considered as investments in the future prosperity of the country.

The purpose of the article is to determine, based on world experience, the role of human capital in the context of socio-economic growth of the country and the consequences of the Covid-19 pandemic in its development.

Over the years of independence, Kazakhstan has achieved economic success by increasing oil and gas exports and increasing productivity. However, in recent years, our country has lagged behind in some key indicators of competitiveness. In addition, the COVID-19 pandemic has seriously undermined Kazakhstan's achievements in human capital development. The author examines the investment policy of the human capital system of developed countries and comes to the conclusion that in order to achieve sustainable growth of the country's economy, modernization of the human capital development system is necessary.

The research area of the article involves the use of interdisciplinary approaches to study the problem and fulfill the set goals and objectives. To ensure the complexity of the study, it is proposed to use a combination of economic, statistical, systemic and comparative analysis.

Analyzing the world experience, the authors made a number of proposals to improve and develop the country's human capital as the main factor of socio-economic growth.

The value of the conducted research lies in the possibility of their use in the development of a scientific and methodological basis for decision-making in the field of human capital management in the face of negative scenarios of the situation, as well as in the development of a policy of socio-economic development of the regions of Kazakhstan, the strategy of sustainable development of Kazakhstan.

Key words: human capital, economic growth, social development, investments, national values, development strategy.

Ж.Б. Қуандық^{*1}, А.С. Асилова¹, М. Кар²

¹Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы

²Университет Йылдырым Беязит, Турция, г. Анкара

*e-mail: bostandyquly@gmail.com

Человеческий капитал как основной источник социально-экономического роста страны

Современный этап развития постмодернистского общества характеризуется растущей ролью образования, обучения и общей культуры человека. Основываясь на исследовании экономик всех стран, эксперты обнаружили, что только 16% экономического роста обеспечивается за счет физического капитала, 20% – природного и 64% – человеческого капитала. Успех развитых стран определяется их отношением к человеческому капиталу, с точки зрения государственной политики. Инвестиции в социальную сферу, ранее считавшиеся невозвратными расходами, теперь рассматриваются как инвестиции в будущее процветание страны.

Цель статьи – основываясь на мировом опыте, определить роль человеческого капитала в контексте социально-экономического роста страны и последствия пандемии Covid-19 в его развитии.

За годы независимости Казахстан добился экономических успехов за счет увеличения экспорта нефти и газа и повышения производительности. Однако в последние годы наша страна отстает по некоторым ключевым показателям конкурентоспособности. Кроме того, пандемия COVID-19 серьезно подорвала достижения Казахстана в развитии человеческого капитала. Автор исследует инвестиционную политику системы человеческого капитала развитых стран и приходит к выводу, что для достижения устойчивого роста экономики страны необходима модернизация системы развития человеческого капитала.

Область исследования статьи предполагает использование междисциплинарных подходов для изучения проблемы и выполнения поставленных целей и задач. Для обеспечения комплексности исследования предполагается использовать сочетание экономического, статистического, системного и сравнительного анализа.

Анализируя мировой опыт, авторы сделали ряд предложений по улучшению и развитию человеческого капитала страны как основного фактора социально-экономического роста.

Ценность проведенного исследования заключается в возможности их использования при разработке научно-методологической базы для принятия решений в области управления человеческим капиталом в условиях наступления негативных сценариев развития ситуации, а также при разработке политики социально-экономического развития регионов Казахстана, стратегии устойчивого развития Казахстана.

Ключевые слова: человеческий капитал, экономический рост, социальное развитие, инвестиции, национальные ценности, стратегия развития.

Кіріспе

Президент Қ.К. Тоқаев өз сөзінде «Кез келген мемлекет табысының басты өлшемі – адами капитал. Біз болашақ үшін білім мен ғылымның рөлін нақты түсінуіміз керек. Бұл бүкіл мемлекеттік саясатты анықтайды», «Адами капитал сапасын арттыру – біздің саясатымыздың базалық компоненті», – деп атап көрсетті (ҚР Президентінің жолдауы, 2021).

Адам капитал – экономиканың басты және негізгі ұғымдарының бірі. Адами капиталды зерттеу арқылы экономикалық қызметтің көптеген процестерін, оның адамның мүдделері және қажеттіліктерімен тікелей байланысы арқылы сипаттап, түсіндіруге болады.

Зерттеу объектісі – мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық дамуы.

Зерттеу пәні – адами капиталдың мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық дамуындағы рөлі.

Мақаланың мақсаты – әлемдік тәжірибеге сүйене отырып, мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық өсуі контексіндегі адами капиталдың рөлін және оның дамуындағы Covid-19 пандемиясының салдарын анықтау. Қойылған мақсатқа байланысты келесідей міндеттер қойылды:

- Адами капиталдың мазмұнын ашу және мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық дамуындағы рөлін анықтау үшін теориялық шолу жасау;
- Қазақстан Республикасындағы адами капиталдың қазіргі жағдайы мен Covid-19 пандемиясына дейінгі және кейінгі жағдайға талдау жасау шет елдік тәжірибемен салыстыру;
- Адами капиталды жетілдіру мәселелерін анықтау;
- Мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық дамуы контексіндегі адами капиталды жетілдіру жолдарын анықтау.

Мақаланы зерттеу саласы мәселені зерттеу және мақсаттар мен міндеттерді орындау үшін пәнаралық тәсілдерді қолдануды қамтиды. Зерттеудің күрделілігін қамтамасыз ету үшін экономикалық, статистикалық, жүйелік және салыстырмалы талдаудың тіркесімін пайдалану ұсынылады.

Қазіргі уақытта өндірісте және ғылым дамуында инновациялар маңызды рөл атқаруда. Ал инновацияны енгізуде ең алдымен адамның шығармашылық қабілеттері, яғни оның интеллектісі, логикалық ойлау ерекшеліктері, қиын жағдайларда стандартты емес шешімдер қабылдау қабілеті, оның ішінде интуициясы басты орын алады. Бұл қасиеттердің бәрі адами капиталды құрайды.

Адами капитал түсінігінің әртүрлі анықтамалары бар. Мысалы америкалық экономист Лестер Карл Троу адами капиталды адамның тауарлар мен қызметтерді өндіру қабілеті деп түсінеді. Оның әріптестері Э. Долан мен Дж. Линдсей бұл ұғым арқылы білім беру процесінде немесе практикалық тәжірибе арқылы алынған білімдер жиынтығы деп анықтайды (Hmeleva G.A., 2012). Ф. Нойман адами капиталдың құрамдас бөліктеріне мәдени-этникалық белгілерді, білімнің барлық түрлерін, негізгі біліктіліктерді жатқызады (Varinova, V.A., 2012).

Жоғарыда аталған анықтамаларға қарап шетел ғалымдарының пікірлерін келесідей қорытындылауға болады: зерттеушілердің ойынша адами капитал адамның дағдылары мен қабілеттерінің жиынтығы, сонымен қатар өзін-өзі дамыту, білім алу, еңбек ету процесінде алынған білімі және қасиеттері. Сондай-ақ, адами капиталға тұлғаның әлеуметтік, психологиялық, этникалық және мәдени ерекшеліктері де әсерін тигізеді. Әрине, экономика саласында адамның дағдылары мен қасиеттер жиынтығы әдетте «капитал» деп аталса да, адами капиталдың физикалық және басқа капитал түрлерінен айырмашылығы мол. Біріншіден, бұл адами капиталдың адамнан ажырамастығы. Адам ХХІ ғасырда жабдық, станок, жылжымайтын мүлік, құнды қағаздар сияқты сатып алу-сату объектісі бола алмайды (бұл тек кезінде болған құл шаруашылығына ғана тән). Сондықтан нарық еңбекақы ретінде адами капиталды «жалға алуға» ғана бағаларды белгілейді, ал адам активтерінің бағасы жоқ. Сондықтан адами капиталдың өтімділігі (ликвидность) минималды болады.

Екіншіден, адами капиталдың инвестициялық кезеңі ұзақ болып келеді. Мысалы Қазақстан Республикасында білім алу кезеңі 16-20 жылды құрайды.

Үшіншіден, жұмыс беруші адами капиталдың қызметтерін пайдалану құқығын сатып ала отырып, еркін адаммен байланысқа түседі, бұл еңбек нарығының жан-жақты және шексіз дамуына септігін тигізеді.

Зерттеу гипотезасы – адами капитал мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық дамуының негізгі факторы.

Жүргізілген зерттеудің құндылығы ахуалдың дамуының теріс сценарийлерінің басталуы жағдайында адами капиталды басқару саласында шешімдер қабылдау үшін ғылыми-әдіснамалық базаны әзірлеу кезінде, сондай-ақ Қазақстан өңірлерінің әлеуметтік-экономикалық

даму саясатын, Қазақстанның орнықты даму стратегиясын әзірлеу кезінде оларды пайдалану мүмкіндігінен тұрады.

Әдебиеттерге шолу

Білімнің өндірістегі рөлі туралы сұрақтарды классикалық саяси экономиканың келесі өкілдері терең зерттеді, олар: В.Петти, Ф.Кесне, А.Смит, Д.Рикардо, Т.Мальтус, Дж.С.Милл, К.Маркс және басқалар.

Нақты адами капитал теориясының дамуына елеулі үлес қосқан зерттеушілер – Г.Беккер, Э.Денисон, Э.Тоффлер, Т.Шульц, Ю.Быченко, И.Ильинский және т.б.

Адами капитал теориясын зерделеп терең түсіну үшін белгілі зерттеушілердің тұжырымдамаларына тоқталып өту маңызды. Ең алдымен адами капиталдың жалпылама классификациясын қарастырып өтсек:

1. Адами капиталдың құрылымдық деңгейі бойынша жіктелуі. Ол микро-, мезо- және макродеңгейлер немесе – жеке, ұжымдық және ұлттық адами капиталды ажыратады. Біріншісі адамның жеке адами капиталын зерттейді. Мезо-деңгей фирманың немесе фирмалар тобының, яғни бүкіл еңбек ұжымының адами капиталын бағалайды. Үшінші ұлттық адами капитал өте маңызды, өйткені ол елдің ұлттық байлығының бір бөлігі және экономикалық өсудің маңызды факторларының бірі болып табылады.

2. Құрылымдық классификация. Адами капиталды биологиялық және мәдени деп бөледі. Басқаша айтқанда, ол адамның қабілеттерін физикалық және интеллектуалдық деп екіге бөлді, яғни ол биологиялық капиталға адамның кез келген жұмыс түрін физикалық түрде орындау мүмкіндігін және денсаулық деңгейін жатқызса, білім, дағды, тәжірибе, адамның мінез-құлқы және еңбекте пайдалана алатын басқа да рухани қасиеттерін мәдени капитал деп айқындады (Pozdnjakov, 2012).

3. Экономика ғылымдарының докторы профессор И.В. Ильинскийдің формуласы. Бұл классификацияны құрылымдық деп те атауға болады. Ю.Г. Быченко классификациясына ұқсас болып келеді. Дегенмен И.В. Ильинский мәдени адами капиталды білім беру капиталы мен мәдени капиталға бөледі, оларға сол денсаулық капиталын қосады, ал денсаулық капиталын туа біткен (тұқым қуалайтын) және пайда болған деп екі бөлек қарастырады (Pi'nskij, 2011).

4. Жанды, жансыз және институционалдық адами капитал. Біріншісі, адамның бойын-

да жинақталған, себебі адам білім, ақпарат, денсаулық жиынтығына ие. Жансыз капитал ақпарат заттық формаға айналғанда пайда болады. Мысалы, жансыз адами капиталдың мысалы ретінде кітап, диск және электронды тасымалдағышта жазылған кез келген ақпаратты айтуға болады. Институционалдық адами капитал өте күрделі ұғым. Қарапайым сөзбен айтқанда, бұл адами капиталдың барлық түрлерін тиімді пайдалануға көмектесетін институттар кешені.

5. Қолдану саласына қарай жалпы және арнайы адами капиталдар деп бөлінеді. Біріншісі – қайдан алынса да құнды болып есептелінетін білім мен ақпарат. Екіншісі, керісінше, игерілген жерде ғана құнды болып табылатын дағдыларды қамтиды.

Макроэкономикалық аспектіде адами капиталды дамыту факторларын келесі топтарға бөлуге болады: макроэкономикалық, өндірістік-экономикалық, инновациялық, әлеуметтік, ұлттық-мемлекеттік, демографиялық, институционалдық, экологиялық, халықаралық, идеологиялық (Gafarova, 2012).

Адами капиталдың классификациясын зерттей келе, келесі тұжырымдама жасауға болады: адами капиталдың әртүрлі критерийлері өте көп, себебі әртүрлі ғалым-экономистер оған әртүрлі мағына берді және оны қолданудың әртүрлі деңгейлерінде қарастырды. Бұл ғалымдардың қоғам өмірінің әр түрлі саласын зерттеуіне және адам капиталын әр түрлі аспектіде қарастырғанына байланысты болса керек.

Адамдардың білімі мен дағдылары қазіргі таңда жаһандық бәсекенің нысанасы болып табылады. Сондықтан адами капиталды қалыптастыру (еңбекті ұйымдастыру және оның өнімділігінің өсуіне жағдай жасау; жұмысшылардың құзыреттілігін жетілдіру және кеңейту, өмір сүру сапасын жақсарту және т.б.) кез келген мемлекеттік саясаттың өзекті мәселесі болып қала беретіні анық.

Шотландтық экономист және этикалық философ, классикалық саяси экономияның негізін салушы Адам Смит еңбек өнімділігі, ең алдымен, машиналарды, станоктарды және еңбек құралдарын жетілдіруден емес, жұмысшының біліктілігін арттырудан өсетінін айтты. А. Смит негізгі қорға машиналарды, ғимараттарды және жерді ғана емес, сонымен қатар қоғамдағы барлық адамдардың пайдалы дағдылары мен қабілеттерін жатқызды. Сондықтан адам әлеуеті елдің еңбек әлеуетін қалыптастырудың негізін құрайды. Адам әлеуеті, демек, капитал елдің

бәсекеге қабілеттілігінде шешуші рөл атқарады деп айта аламыз, ол тек өндіріс пен тұтынудың жалпы деңгейімен ғана емес, сонымен бірге оның технологиялық және инновациялық дамуымен де анықталады. Адами капитал қалыптастыру негізінде кадрлық потенциал қалыптасады. Кадрлық потенциалдың сапасы фирмалар мен кәсіпорындардың жұмыс істеуіне, олардың бәсекеге қабілеттілігіне септігін тигізеді. Сондықтан адам ресурстарын дамыту ұлттық экономика үшін өте маңызды.

Әдіснама

Тақырыпта аталған аспектілерді зерттеу үшін сапалық және сандық әдістер қолданылды. Зерттеу, білім беру мен әлеуметтік қызметтердің әлеуметтік және экономикалық көрсеткіштерін айқындайтын деректер көздеріне сүйенеді. Сонымен қатар зерттеу барысында жүйелік, аналитикалық, экономикалық, статистикалық талдау және басқа әдістер қолданылды.

Зерттеу тақырыбының кейбір тарихи негіздеріне, теориялық гипотезалары мен бүгінгі жағдайына тоқтала кетсек.

Адами капитал факторы еңбек нарығының да, жалпы экономиканың да дамуына әсер ететіні сөзсіз, бірақ экономика бойынша Нобель сыйлығының лауреаты, Лондон экономика мектебінің профессоры Кристофер Писсаридестің айтуы бойынша, бұл әсерді дәл өлшеу оңай шаруа емес. Профессор Писсаридестің айтуынша, «бірнеше эмпирикалық зерттеулер адам капиталы мен ЖІӨ (жалпы ішкі өнім) өсімі арасындағы нақты байланысты анықтай алмады». Оның себебі неде? Өйткені, адам капиталының қолжетімділігі ғана емес, сонымен бірге адамдардың сол капиталды қалай пайдалануы аса маңызды. Адамдарды өз білімдері мен дағдыларын белгілі мақсаттарға қол жеткізу үшін қолдануға итермелейтін ынталандыру құралдары маңызды. Бұл ынталандырулар, өз кезегінде, негізінен экономиканың институционалдық құрылымымен анықталады, бірақ ол әр елде әртүрлі болып келеді.

Әртүрлі елдердің білім беру жүйесі мен экономикалық дамуының деңгейі әртүрлі болғандықтан, адами капиталға салынған инвестицияның қайтарымы да әртүрлі. Эмпирикалық зерттеулер көрсеткендей, «технологиялық дамыған» елдерден алыс елдер ең алдымен қарапайым технологияларды дамыған елдерден көшіру арқылы өседі. Осы орайда олар үшін ең тиімдісі бастауыш мектептегі білім беруді

кеңінен дамыту болып табылады. Табысы орташа елдер үшін орта мектепті дамытуға инвестициялар маңыздырақ болуы мүмкін. Ал дамыған елдерде сапалы университеттік білім ең көп қайтарым береді.

Соңғы жылдары адами капиталды дамыту мәселесі халықаралық деңгейде кеңінен қарастырылуда. Соның бір дәлелі ретінде Дүниежүзілік банктің бастамасымен адами капиталды дамыту жобасының қолға алынғанын айтуға болады. Бұл жоба – әлеуметтік әділеттілік пен экономикалық өсуді ілгерілету үшін адамдарға ірі және тиімді инвестициялауды жүзеге асыруға арналған жаһандық бастама. 2021 жылдың қаңтар айының есебі бойынша әртүрлі даму деңгейіндегі 79 ел Дүниежүзілік банк тобының қолдауымен өз елдеріндегі адами капиталды жақсартатын стратегиялық тәсілдер әзірлеуде. Адами капиталды дамыту Дүниежүзілік банктің жаһандық даму стратегиясының негізі болып табылады. Адамдарды қорғау және инвестициялау – 2030 жылға қарай төтенше кедейлікті жою және барлық елдерде ортақ өркендеуді жеделдету жөніндегі мақсаттарға жету үшін арналған басты үш бағыттың бірі. Бұл жұмыс халықтың барлық топтары үшін тұрақты экономикалық өсуге жәрдемдесу және барлық дамушы елдердің тұрақтылығын арттыру жөніндегі Дүниежүзілік банктің күш-жігерінің құрамдас бөлігі болып табылады.

Қазіргі күндегі адами капиталды дамытудың жағдайына келетін болсақ, соңғы 25 жылда адам дамуының бұрын-соңды болмаған жетістіктеріне қарамастан, күрделі мәселелер әлі де бар, әсіресе дамушы елдерде.

Көптеген елдер өздерінің экономикалық дамуын тежейтін оқу дағдарысына бетпе-бет келіп отыр. Ресми деректер кейбір елдерде балалар білім бойынша өздерімен бірдей уақыт көлемінде мектепке баратын басқа елдердегі құрдастарынан бірнеше жылға артта қалғанын көрсетеді. Соңғы екі жылдағы пандемия бұл жағдайды одан әрі ушықтыруда.

Әлемнің ең кедей елдерінде кедейлікте өмір сүретін әрбір бес адамның төртеуі әлеуметтік көмек көрсету жүйесіне ілікпей қалуда, бұл оларды әртүрлі күйзелістерге әкеліп соғатыны белгілі. Жыл сайын таза ауыз судың және тиісті гигиеналық жағдайдың болмауынан 300 000-ға жуық бала диареядан қайтыс болады.

Адами капиталдың технологияның, демографияның, тұрақсыздық пен климаттың жаһандық өзгерістері аясында нашарлауының

қауіпті тенденциясы бар. Дағдарыстар мен пандемия адам капиталына тамақтанудың нашарлануы, денсаулық сақтау және білім беру жүйелері қызметтерінің үзілуі, адам өлімі сияқты күрделі зиян келтіруі мүмкін.

Аталған мәселелер көптеген адамдардың өмір сапасын төмендетіп кәсіби өнімділігін де жояды. Сонымен қатар, адами капиталдың тез өркендеуінің көптеген мысалдары бар, мысалы, Сингапур, Оңтүстік Корея Республикасы және Ирландия сияқты елдер.

Дамушы елдерде пандемияның тез таралуы жағдайында Дүниежүзілік банк тобы клиенттерге рекордтық деңгейде көмек көрсетуде, қаржыландыру әлеуеті 2021 жылдың маусым айында 160 миллиард долларға жетті. Аталған көмек елдердің бастан кешіріп жатқан денсаулық, экономикалық және әлеуметтік күйзелістерінің табиғатына сәйкес берілуде және гранттар мен жеңілдетілген несиелер түрінде ХДА-ның 50 миллиард доллардан астам ресурстарын қамтиды.

Осылайша адами капиталының сапасы кез келген ұлттық экономика үшін маңызды, себебі ол елдің экономикалық өркендеудің негізгі құралдарының бірі болып табылады. Технологияны дамыған мемлекеттерден қабылдап алуға болады, бірақ тиісті білім мен білікті кадрлар болмаса, оны пайдаланып енгізу мүмкін емес. Сондай-ақ адами капитал және қоғамның интеллектуалдық байлығы сияқты ұғымдар кез келген ел үшін елдің экономикалық өсуімен қатар оның халықаралық деңгейдегі бәсекеге қабілеттілігін арттырудың шешуші факторларының бірі болып табылады. Адами капиталды жинақтау – бұл болашақта инвестицияны қайтару мақсатында өндірістік қызмет барысында адами капиталдың құндылығын арттыру, қызметкердің біліктілігін көтеру, жаңа дағдыларды, нақты қабілеттерді үйрету процесі.

«Адами капитал» түсінігінің қанша анықтамасы болса, «адам капиталының жинақталуы» категориясының да дәл осындай бірнеше интерпретациясы бар. Оларды қарастыруды бастамас бұрын адами капиталды «қалыптастыру» және «жинақтау» ұғымдарын ажыратып алған жөн.

Адами капиталды қалыптастыру адам қабілеттерін дамыту арқылы жүзеге асырылады.

Ал адами капиталдың жинақталуы – қалыптасқан адами капиталды өндіріс процесінде одан әрі жақсарту, дамыту, білімі мен дағдыларын тереңдету. Адами капитал-

ды жинақтаудың шығындары туралы айтатын болсақ – оқытуға, біліктілікті арттыруға, білім беруге және денсаулықты сақтауға кететін шығындар. Пайдалы жағы – адами капитал құнының артуы.

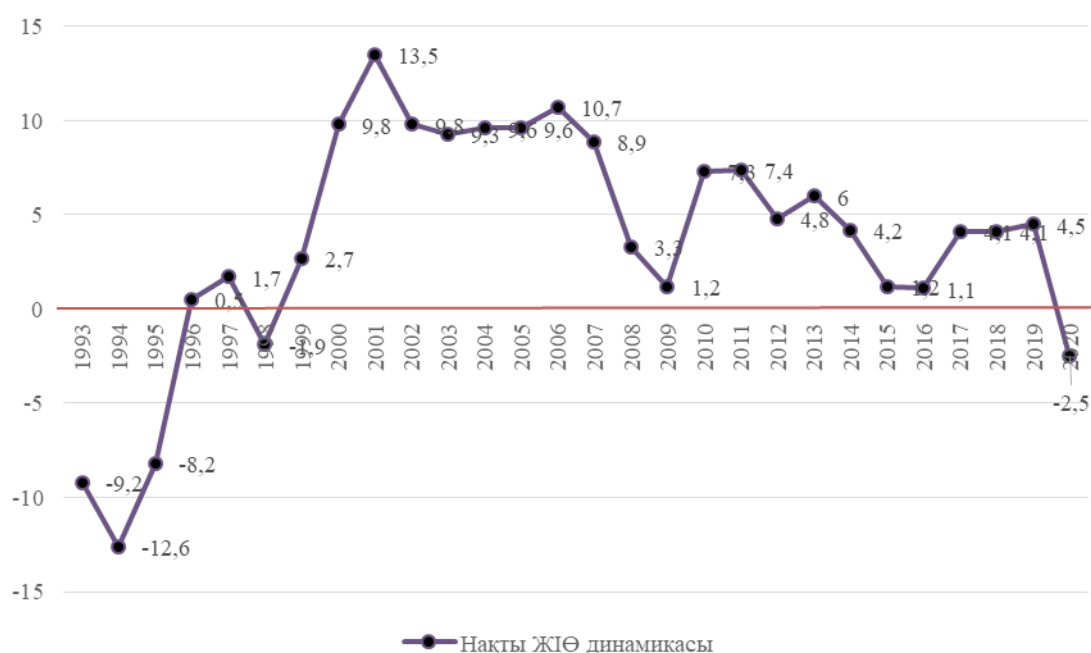
Нәтижелер және талқылау

Қазақстан Республикасының Президенті Қ.Қ. Тоқаев баяндамаларында мемлекет саясатының негізгі құрамдас бөлігі және дағдарыстан кейінгі экономикалық дамудың драйвері ретіндегі адам капиталының рөліне үнемі назар аударады. Қазақстан Тәуелсіздігінің 30 жылдығы мемлекет пен қоғам өмірінің барлық саласының қарқынды дамуымен ерекшеленді. Тәуелсіздік жылдарында Қазақстан негізінен мұнай мен газ экспортын ұлғайту және өнімділікті арттыру арқылы әсерлі экономикалық табыстарға қол жеткізді. Алайда соңғы жылдары экономикалық өсудің баяулауы байқалады. Бүгінгі таңда Қазақстан экономикасы инновациялар мен бәсекеге қабілеттіліктің кейбір негізгі көрсеткіштері бойынша артта қалып отыр, ал елдегі кәсіби біліктілікті дамыту деңгейі Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы (ЭБДҰ) елдерімен салыстырғанда төмен.

Сонымен қатар, әлемге тараған COVID-19 пандемиясы еліміздің ішкі экономикалық белсенділікті айтарлықтай төмендетті: елдің ЖІӨ 2019 жылғы 4,5%-дан 2020 жылы 2,6%-ға дейін төмендеді.

Ал кедейлік деңгейі 2016 жылғы 6%-дан 2020 жылы 14%-ға дейін өсті. Экономикалық күйзелісті еңсеру және «Қазақстан-2050» стратегиясының мақсаттарына қол жеткізу үшін білім мен дағдыға негізделген күрделі секторларды дамыту бағытында экономиканы әртараптандыру бойынша мақсатты реформалар қажет (Стратегия 2050).

Абсолютті тұжырымдаманы қолданатын көптеген елдерде кедейлік деңгейі күнкөріс деңгейінің 100%-ынан есептеледі. Қазақстанда кедейлік деңгейін ең төменгі күнкөріс деңгейінің 100%-ынан (2020 жылы 34 302 теңге) есептеген кезде көрсеткіш едәуір ұлғаяды, бұл атаулы әлеуметтік көмекке мемлекет бюджеті үшін қосымша шығыстар жасайды. Дүниежүзілік банк бір адамға күніне \$5,5 төлейді. Табысы 5,5 доллардан төмен адамдар кедей болып саналады. Осылайша, Дүниежүзілік Банктің әдістемесі бойынша есептелген 2019 жылғы кедейлік деңгейі 6,2%-ды құрайды.



1-сурет – 1993-2020 жылға дейінгі ҚР нақты ЖІӨ динамикасы

Егер модальды жалақыны есептеу үшін алатын болсақ, жалдамалы қызметкерлердің ең көп шоғырлануы есептелген жалақы мөлшері бойынша 2020 жылы 150 001 теңгеден 180 000 теңгеге дейінгі аралықта байқалды (жалдамалы қызметкерлердің 10,2%). Орташа есептелген жалақы 135 001 теңгеден 150 000 теңгеге дейінгі аралықта байқалды (жалдамалы қызметкерлердің 53,3% есептелген жалақысы 150 000 теңгеге дейінгі сомаға тең). Егер салыстырмалы тұжырымдаманы орташа жалақының 60% деңгейінде (2020 жылы 90 000 теңгеге дейін) кедейлік шегін айқындау негізінде пайдалансақ, онда 2020 жылы кедейлік деңгейі шамамен 25,3% деңгейінде болды деп аламыз (1-кесте).

Коронавирустық пандемия кезінде халықты қолдау өте маңызды, өйткені көптеген үй шаруашылықтарының шығындары едәуір өсті (мысалы, дәрі-дәрмектер мен медициналық қызметтерге шығындар), сонымен бірге шектеу шараларына байланысты кірістер азайды (елдегі төтенше жағдай, карантин, көптеген компаниялардың қызметін тоқтата тұру).

«COVID-19 пандемиясы Қазақстанның соңғы онжылдықтағы адами капиталды дамытудағы жетістіктеріне айтарлықтай нұқсан

келтірді. Ең кедей және ең осал топтар ауыр зардап шекті, бұл олардың білім алуына, өмірлерінің ұзақтығына, табыс пен әлеуметтік және экономикалық әл-ауқатына теріс әсерін тигізетін болады. Қазақстанда тұрақты өсімге қол жеткізу үшін ауқаты төмен аймақтар мен халықтың осал топтары қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған мемлекеттік саясат пен инвестицияларды қайта қарастыруы қажет. Ересек тұрғындардың білім сапасына, олардың дағдыларын дамытуға және ұзақ өмір сүруіне назар аудару қажет», – дейді Айеша Вауда, Орталық Азиядағы Дүниежүзілік банктің білім беру жөніндегі жетекші маманы.

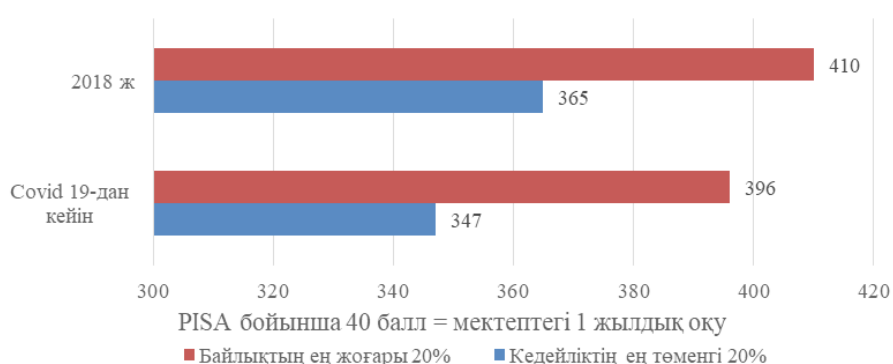
Қазақстандағы білім беру жүйесі пандемия басталғанға дейін қиындықтарға тап болды. COVID-19 басталғанға дейін ҚР-дағы он оқушының алтауы функционалды сауатсыз болды және бұл орташа табысы орташа деңгейден жоғары елде, онда орташа бала мектепте 13,7 жыл оқиды. Пандемия 100 мыңнан астам оқушының функционалды сауатсыздығына әкелуі мүмкін.

Дүниежүзілік банктің Қазақстан бойынша жуырдағы бағалары пандемия нәтижесінде оқу көрсеткіштері PISA шкаласы бойынша 8 балға төмендейтінін көрсетеді.

1-кесте – Өртүрлі концепциялар негізінде кедейлік деңгейі

Жыл	Абсолютті концепция		Салыстырмалы концепция		Ең төменгі күнкөріс деңгейі, теңге	Халықтың медиандық табысы	Халықтың табысы күніне 5,5 АҚШ \$ төмен үлесі, %	Кедейлік деңгейі (медиандық есептелген жалақыдан 60%)
	Кедейлік деңгейі	Ең төменгі күнкөріс деңгейінің 70%, теңге	Кедейлік деңгейі	Халықтың медиандық табысынан 60%, теңге				
2011	5,5	11 250	10,5	15 287	16 072	25 479	15,3	25,5
2012	3,8	11 771	10,3	16 782	16 815	27 970	17,7	-
2013	2,9	12 452	9,9	18 730	17 789	31 217	13,6	23,3
2014	2,9	13 348	9,7	19 944	19 068	33 241	15	-
2015	2,6	13 753	10	20 344	19 647	33 907	16,1	25,8
2016	2,5	15 128	9,5	22 069	21 612	36 782	13,7	-
2017	2,7	16 648	10,1	23 938	23 783	39 896	11,4	24,3
2018	4,3	18 950	10	26 042	27 072	43 404	8,5	20,3
2019	4,3	20 539	9,7	28 059	29 342	46 765	6,2	20,8
2020	5,3	23 111	9,9	29 803	33 015	49 671	-	25,3

Ескерту – ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросы мәліметтері негізінде авторлар құрастырған



2-сурет – COVID-19 пандемиясының өртүрлі әлеуметтік-экономикалық топтарындағы білім алушыларға әсері

PISA – бұл 15 жастағы жасөспірімдер арасында математика, оқу және жаратылыстану ғылымдары бойынша дағдылары бағаланатын оқушылардың білім жетістіктерін бағалау жөніндегі халықаралық бағдарлама. Ең жамааны, бұл шығындар мен жағымсыз салдарлар студенттердің осал топтарын ерекше сезінеді. Мектептердің жабылуы, тіпті аз уақытқа болса да, кедей және бай отбасылардың балалары арасындағы оқу үлгерімінің алшақтығын 18%-ға арттырады, бұл біздің төмендегі кестедегі бағаларымыздан көрінеді.

Сонымен қатар Айша Вауда баяндамасында өңірлік, гендерлік және әлеуметтік-

экономикалық жағдай бойынша адами капиталды дамыту көрсеткіштері бойынша Қазақстандағы елеулі теңсіздіктер атап өтілді. Әсіресе аймақтық айырмашылықтар әсіресе оқыту нәтижелері бойынша айқын көрсетілген. Мысалы, Атыраудағы адам капиталының индексі Косово мен Грузия сияқты кедей елдердің көрсеткішімен сәйкес келеді екен. Керісінше, Нұр-Сұлтан, Люксембургпен тең, сондай-ақ ең жоғары көрсеткішке ие. Білім сапасы мен білімге жұмсалатын қаржы да елдің аймақтарында айтарлықтай ерекшеленетіні байқалады. Білім беруді қаржыландыру саясаты мұғалімдер мен мектеп басшыларын ынталандыруға әсер етпейтіні де

анықталған (Дүниежүзілік банктің ҚР бойынша есебі, 2021).

Сондай-ақ, мақалада денсаулық сақтау саласында жүргізіліп жатқан реформаларға қарамастан, Қазақстанда қауіп факторларының сапасын бақылау, тиісті емдеу және өңірлер бойынша денсаулық сақтау шығындарындағы теңдік бойынша көрсеткіштерде де нәтиже төмен екендігі айтылған.

Дүниежүзілік банктің Орталық Азиядағы аймақтық директоры Лилия Бурунчуктың айтуы бойынша «Егер ел адами капиталды 2010-2020 жылдардағыдай қарқынмен дамытуды жалғастыратын болса, оның жан басына шаққандағы ЖІӨ бойынша 30-шы орында тұрған елдің көрсеткіштеріне 44 жылда жетеді, әрине егер басқа мемлекеттер қазіргі жағдайынан әрі қарай дамымай тоқтап қалған жағдайда. Әлемдегі үздік 30 экономиканың қатарына кіру үшін Қазақстан өзінің қазіргі экономикалық моделін қайта қарастырып, бүкіл ел бойынша келешек ұрпақтың дағдыларын қалыптастыра отырып, экономикасын әртараптандыру бойынша қарқынды шараларды қабылдауы керек».

Халықаралық және ұлттық сарапшылардың пікірлерін қорытындылай келе, денсаулық сақтау, білім беру және әлеуметтік қорғау салаларындағы нәтижелердің жақсаруынан байқалатын адами капиталды білім негізінде дамыту, ел экономикасын, еңбек өнімділігін арттыруға және жаһандық экономикаға бейімделуге зор әсер ететіні туралы тұжырымдама жасауға болады.

Ұлттық адами капитал – белгілі бір елдің ұлттық байлығының құрамдас бөлігі болып табылатын адами немесе интеллектуалды капиталы (Korchagin, 2011).

Кей елдерде адами капитал жинақталған ұлттық байлықтан жоғары болады (*МЭҒҰ елдерін қоспағанда, Мұнай экспорттаушы елдер ұйымы, ағыл. The Organization of the Petroleum Exporting Countries*). Оның пайыздық мөлшеріне табиғи ресурстардың құны айтарлықтай әсер етеді.

Осылайша, Дүниежүзілік банкінің есептеуі бойынша жалпы әлемнің ұлттық адами капиталы барлық елдер байлығының 66%-ын құрайды. АҚШ пен Қытайдың ұлттық адами капиталы ұлттық байлықтың 77% құрайды екен, Бразилия – 74%, ал ЕО елдері, сондай-ақ Канада, Жапония және АҚШ дүние жүзіндегі адам капиталының 59% құрайды, дегенмен бұл елдерде әлем халқының 15%-ы ғана тұрады (Дүниежүзілік банк есебі, 2021).

Пост-индустриалды қоғамның маңызды аспектілерінің бірі адам әрекетін ынталандыруларды қалыптастыру. Материалдық тұрғыдан қанағаттануды екінші орынға қойған адам адамзат жинақтаған барлық құндылықтарға қол жеткізуге мүмкіндік алады.

Адами капиталдың дамуына америкалық экономист Як Фитц-энц көптеген еңбектерін арнады. Ол «Персоналға салынған инвестицияның қайтарымы» атты кітабында адами капиталды кәсіпорынның өміршеңдік көзі және бәсекеге қабілеттілігінің көрсеткіші деп қарастырып персоналды басқарудың әртүрлі аспектілерін өлшеуге әрекет жасалған.

Як Фитц-энц жаһандану заманында және білімге негізделген экономикада өмір сүріп жатқанда, кез келген саланың дамуының көзі адамдар екенін жоққа шығару мүмкін емес деп санайды. Автордың ойынша ұйымдардың кез келген мүлкі белсенді емес, олар адамның араласуын қажет ететін пассивті ресурстар ғана. Компанияның табыстылығын, сонымен қатар салауатты экономиканы сақтаудың кілті – еңбек өнімділігі, яғни адами капитал. Ал білімді адамдар негізгі қозғаушы күш болып табылады.

Сонымен қатар Як Фитц-энц ұйымның нәтижелілігіне қызметкерлерді ынталандырудың маңыздылығы туралы ой қозғайды. Мотивация қызметкердің жұмысқа қызығушылығының жоғары деңгейін қамтамасыз етеді. Қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасы жоғары болса, олар өздеріне жүктелген тапсырмаларды орындау үшін бар күш-жігерін салады және сондай-ақ өндірістің табысына септігін тигізеді.

Йон Хатчинсонның айтуы бойынша: «Қызметкер басшы үшін өте маңызды. Ол оның №1 клиенті. Ол ең алдымен қызметкерінің қажеттіліктерімен, содан кейін клиенттердің қажеттіліктерімен айналысуы керек» (Jak Fitc-enc, 2006).

Жұмысшылардың жұмыс орнымен жоғары деңгейде қанағаттануы компанияның табысты болуы үшін өте маңызды, өйткені бұл шығармашылықтың, белсенділіктің және тиімділіктің маңызды бөлшегі болып табылады.

Мотивация қызметкерге өзін-өзі жетілдіруге, жеке мақсаттарына жетуге көмектеседі, өзін-өзі дамытуға ықпал етеді. Қызметкер кез келген бастапқы мақсаттарға қол жеткізген бойда оның күш-жігері мен қол жеткізген нәтижелері арасында айқын байланыс бар екенін түсінеді, бұл өз кезегінде оны одан да жоғары деңгейде өзін-өзі дамытуды жалғастыруға ынталанды-

рады. Ұйым басшылығының қызметкерлердің біліктілігін үнемі арттыруға персоналды ынталандыру үшін өте маңызды.

Сонымен қатар жұмысшылардың еңбек өнімділігінің деңгейі олардың қабілеті мен біліктілігіне ғана байланысты емес. Көптеген дамыған компаниялардың тәжірибесі бойынша максималды нәтижеге жету үшін қызметкердің берілген тапсырманы орындау қабілеті мен оның берілген тапсырманы орындауға деген ұмтылысы арасында тепе-теңдік болуы керек. Бұл теңгерім өнімділік пен еңбек тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.

Мысалы ұйымдарда аз ғана адам өзінің барлық кәсіби шеберлігін, физикалық, интеллектуалдық және психологиялық потенциалын 100%-ға пайдалана отырып жұмыс істейді. Томас Эдисон еңбексіз табысқа жету мүмкін еместігін жиі айтқан болатын. «Данышпандық дегеніміз 1% талант және 99% еңбек» деген тұжырымдаманың авторы да Томас Эдисон. Сонымен қатар кейбір адамдар басқа әріптестеріне қарағанда жұмысқа көп күш жұмсайды. Мысалы іс жүзінде дарынды адамдарға қарағанда дарыны төмен қызметкерлер нәтижеге тез қол жеткізіп жатады. Сондықтан адам өндірісінің нәтижелері оның қабілетіне ғана емес, сонымен қатар жұмысқа деген ынтасына байланысты болып келетінін жоққа шығаруға болмайды.

Қазіргі күні ғылымға, білімге, әлеуметтік салаға инвестициялаудың әлеуметтік экономикалық маңызы бар екенін әлемнің барлық экономистері мойындады, себебі бұл инвестиция адамның қабілеттерін, кәсіби құзыреттерін және халықтың экономикалық мүмкіндіктерін молайтуға және жинақтауға мүмкіндік беріп отыр. Мемлекеттік және жеке инвестициялар адами капиталдың құрылымын, мазмұнын және сипатын, кәсіби білімдерін сапалы жетілдіруге, инновациялық дағдыларды меңгеруге, жинақталған тәжірибені таратуға, интеллектуалдық және шығармашылық қабілеттерін дамытуға, еңбек адамының жоғары адамгершілік қасиеттерін шыңдауға бағытталған.

Адами капитал инновациялық экономиканың қалыптасып дамуының негізгі факторы және табиғи ресурстардың ішіндегі ең құнды ресурсы болғандықтан әлемнің дамыған елдері адами капиталға барлық қорлардың шамамен 70%-ын инвестициялайды. Соның ішінде инвестицияның негізгі бөлігі мемлекет тарапынан жүзеге асырылады және бұл экономиканы мемлекеттік реттеу тұрғысынан ең маңызды функция болып табылады.

«Қазақстан-2050» мемлекеттік стратегиялық бағдарлама бойынша 2025 жылға дейінгі негізгі мақсат – халықтың әл-ауқатын арттыру мақсатында экономиканың сапалы және тұрақты көтерілуіне қол жеткізу. Қазақстан экономикасының сапалы өсуі адами капиталдың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға, технологиялық жаңғыртуларға, институционалдық ортаны жақсартуға негізделуі тиіс.

Біріккен Ұлттар Ұйымының Даму бағдарламасының 2015 жылғы Адам дамуы индексында Қазақстан қазіргі уақытта 188 елдің ішінде 56-шы орында, ал 2019 жылғы Дүниежүзілік экономикалық форумның мәліметі бойынша 130 елдің ішінде 29-шы орында тұр. Мемлекет білім беру мен денсаулық сақтау саласына қаржыны жүйелі түрде бөліп, реформаларды жүзеге асыруда. Дегенмен, Қазақстанның халықаралық рейтингтердегі жоғары позицияларына қарамастан, отандық білім беру саласындағы сарапшылардың талдауы күрделі мәселелерді анықтауда. Мәселен, қазақстандық жоғары оқу орындарын бітірген түлектердің 30-35 пайызы ғана мамандығы бойынша жұмысқа орналасады. 70 пайыздан астамы жоғары білімді біліктілікті арттырудың жолы емес, диплом алудың құралы ретінде ғана қарастырады.

Сонымен қатар, жоғары білімі бар эмигранттардың үлесі жыл сайын артып келеді. 2013 жылы шетелге көшіп кеткендер 30 пайыз құраса, 2019 жылы 45 пайыз болды. 2020 жылы Қазақстаннан шетелге 29 088 адам кеткен. Олардың 8182-сі жоғары білімді, бұл жалпы санның 28,13 пайызын құрайды. Егер былтырғы статистикаға орта кәсіптік (арнайы) білім беруді қосатын болсақ, бұл жалпы санның 53,6 пайызын құрайды (kzaif.kz, gtmarket.ru).

Көрші Ресей, мысалы, қазақстандықтарды жоғары жалақысымен қызықтырады. Айта кетерлік жайт, Қазақстаннан өткен жылмен салыстырғанда дәрігерлер үш есе, мұғалімдер төрт есе, техникалық мамандар бес есе көп кеткен. Сондай-ақ, еліміздің білім беру жүйесі экономика талаптарына қажетті деңгейде жауап бере алмауы байқалады. Ал ел экономикасының нақты модернизациясы білім жүйесінің сапасы мен заманауи талаптарға сәйкестігіне тікелей байланысты.

Қазақстандықтардың адами капиталын жедел арттыру үшін ең алдымен бұл міндеттің маңыздылығын мемлекеттік деңгейде түсіну қажет. Бұл мәселені шешудің жүйелі тәсілін әзірлеп, адами капиталдың өсуін қаржыландырудың егжей-тегжейлі бағдарламасын жасау қажет.

Қорытынды

Адами капиталға инвестицияны мемлекеттік деңгейде арттыру үшін келесі қадамдар қажет:

- қазақстандық адами капиталдың өсуін қамтамасыз ететін кешенді қаржыландыру бағдарламасын әзірлеу. Бұл бағдарламаның басты міндеті білім беру мен тәрбие жүйесін жаңарту. Нәтижесінде тиімді инновациялық жүйе, инновациялық экономиканы, тиімді мемлекет құру;

- адами капиталға бағытталған тікелей мемлекеттік және жеке инвестициялардың көлемін арттыру;

- адами капиталға инвестициялауды қолға алған заңды және жеке тұлғаларға қолдау көрсету, жеңілдіктер беру;

- білім беру мекемелеріне мемлекеттік инвестициялардың көлемін арттыру;

- білімді насихаттауға, білімнің маңыздылығын, жоғары білікті мамандардың беделін арт-

тыруға бағытталған тиімді мемлекеттік ағарту жүйесін құру;

- жетекші қазақстандық ғалымдарды елге қайтару бағдарламасын мақсатты қаржыландыру;

- әлеуметтік сала мен денсаулық сақтауды тиімді трансформациялау.

Адами капитал мәселесі, ғылым, білім және бизнестің өзара әрекеттесуі, осы өзара әрекеттестіктің экономика мен қоғамның дамуына тигізетін әсері соңғы жылдары жаһандық және ұлттық саяси күн тәртібінде басты сұраққа айналып отыр. Бұл мәселелер біздің еліміз үшін де өзекті. Осыған байланысты Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының адами капиталды дамыту стратегиялық бағыттары бойынша әдістері мен ұсыныстарын терең зерделеу қажет.

Мақала Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі Ғылым комитетінің №AP08052483 гранты бойынша зерттеу нәтижелері бойынша дайындалған.

Әдебиеттер

gtmarket.ru Рейтинг стран мира по темпу роста населения. [Электрондық ресурc] URL: <http://gtmarket.ru/ratings/population-growth-rate/info> – 10.11.2021 (Қаралым күні 04.03.2022)

kzaif.kz Человеческий капитал – каков его уровень развития в Казахстане [Электрондық ресурc]. URL: https://kzaif.kz/politic/chelovecheskiy_kapital (Қаралым күні 20.03.2022)

strategy2050.kz Развитие человеческого капитала в Казахстане [Электрондық ресурc]. URL: <https://strategy2050.kz/ru/news/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-v-kazakhstane/> (Қаралым күні 04.03.2022)

vsemirnyjbank.org Қазақстану необходимо обеспечить равенство возможностей развития человеческого капитала [Электрондық ресурc]. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2021/04/29/equitable-human-capital-is-a-top-priority-for-kazakhstan> – (Қаралым күні 25.03.2022)

vsemirnyjbank.org Проект развития человеческого капитала: Часто задаваемые вопросы [Электрондық ресурc]. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions> – (Қаралым күні 25.03.2022)

Баринаова, В.А. Человеческий капитал России: Современный аспект / В.А. Баринаова // Институциональные условия, инновационное развитие. – М., 2012. – №5. – С. 32-36.

Гафарова, Л.А. Человеческий капитал: Условия накопления и отдачи // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2012. – №2 (2). – С. 16-18.

Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: Изд. СПбУЭФ, 2011. – 471 с.

Коваленко Е. А ты знаешь, что такое человеческий капитал? [Электронный ресурc]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskiikapital>. (Қаралым күні 02.04.2022).

Корчагин Ю.А. Эффективность и качество национальных человеческих капиталов стран мира. – Воронеж: ЦИРЭ, 2011. – 201 с.

Поздняков, В.А. Сущность и содержание категории «Человеческий капитал» // Фундаментальные исследования. – 2011. – №11-3. – С. 572-575.

Хмелева, Г.А. Человеческий капитал как условие формирования инновационной экономики региона: монография. – Самара: САГМУ, 2012. – 168 с.

Як Фитц-енц Рентабельность инвестиций в персонал. Измерение экономической ценности персонала. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.

References

- Gafarova, L.A. (2012) Chelovecheskii kapital: Usloviia nakoplenija i otdachi (Human capital: Conditions of accumulation and return) //Vestnik UGNTU. Nauka, obrazovanie, ekonomika. Seriya: ekonomika. -№2 (2). – s.16-186.
- gtmarket.ru Reiting stran mira po tempu rosta naselenija (Ranking of countries in the world by population growth rate). [Elektronnyk resurs] Rezhim dostupa: <http://gtmarket.ru/ratings/population-growth-rate/info> – (Qaralym kúni 04.03.2022)
- Hmeleva G.A. (2012) Chelovecheskii kapital kak uslovie formirovaniia innovacionnoj jekonomiki regiona. (Human capital as a condition for the formation of the innovative economy of the region) Samara: SAGMU, 168 s.2. Barinova, V.A. (2012) Chelovecheskii kapital Rossii: Sovremennij aspekt./V.A. Barinova//Institucional'nye uslovija, innovacionnoe razvitie-Moskva. -№5.-s.32-363.
- Il'inskij, I.V. (2011) Investicii v budushhee: obrazovanie v innovacionnom vosproizvodstve (Investing in the future: education in innovative reproduction).SPbYEF, s 471.
- Jak Fitc-enc (2006) Rentabel'nost' investicij v personal. Izmerenie jekonomicheskoj cennosti personala (Return on investment in personnel. Measuring the economic value of personnel). – M.: Verzhina, 320 s.
- Korchagin Ju.A. (2011) Jefferektivnost' i kachestvo nacional'nyh chelovecheskih kapitalov stran mira (Efficiency and quality of national human capital of the countries of the world). Voronezh: CIRJe, 201 s.
- Kovalenko E. A ty znaesh', chto takoe chelovecheskij kapital? (Do you know what human capital is?) [Elektronnyj resurs]. URL: <http://www.hr-portal.ru/article/ty-znaesh-cto-takoe-chelovecheskiikapital>. (Data obrashhenija 30.06.10 g.).
- kzaif.kz Chelovecheskii kapital – kakov ego uroven' razvitija v Kazahstane (Human capital – what is its level of development in Kazakhstan) [Elektronnyk resurs].URL:https://kzaif.kz/politic/chelovecheskiy_kapital - (Qaralym kúni 20.03.2022)
- Pozdnjakov, V.A. (2012) Sushhnost' i sodержanie kategorii «Chelovecheskii kapital» (The essence and content of the category “Human capital”) //Fundamental'nye issledovanija. №11-3. s.572-575
- strategy2050. Razvitie chelovecheskogo kapitala v Kazahstane (Human capital development in Kazakhstan) [Elektronnyk resurs]. URL: <https://strategy2050.kz/ru/news/razvitie-chelovecheskogo-kapitala-v-kazahstane/> - (Qaralym kúni 04.03.2022)
- vsemirnyjbank.org Proekt razvitiia chelovecheskogo kapitala: Chasto zadavaemye voprosy Human Capital Development Project: Frequently Asked Questions) [Jelektronnyk resurs].URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/human-capital/brief/the-human-capital-project-frequently-asked-questions> – (Qaralym kúni 25.03.2022)
- vsemirnyjbank.org. Kazahstanu neobhodimo obespechit' ravenstvo vozmozhnostej razvitija chelovecheskogo kapitala (Kazakhstan needs to ensure equality of opportunities for the development of human capital) [Jelektronnyk resurs]. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2021/04/29/equitable-human-capital-is-a-top-priority-for-kazakhstan> – (Qaralym kúni 25.03.2022)