

Жұмамбаев С.К.,
Нұрқабеков С.М.,

Адами капиталды дамыту – экономикалық өсудің факторы

Бүгінгі таңда адами капиталды дамыту мемлекеттің тұрақты экономикалық өсуіне тікелей әсер ететін фактор болып табылады. Адами капитал мемлекеттегі адамның өмір сүру сапасы, денсаулық, білім беру, мәдениет, әлеуметтік қатынастар сияқты ірі көрсеткіштерге негізделеді. Әлемдік экономиканың жаңа сатыға көтерілуі озық идеялар мен тың ізденістердің жүзеге асуына тікелей байланысты болып отырғандықтан Қазақстан Республикасы инновацияға негізделген экономиканы қалыптастыруға талпынуда. Жаһандық бәсекелестік жағдайы әлем елдері алдында жаңа талаптарды қойып отыр. Адами капиталды тиімді пайдалану және сапасын арттыру басқарудағы инновациялық әдістерді енгізу, басқарудың заманауи құралдарын нақты тәжірибеде қолданумен тікелей байланысты әрі осы тұрғыдан мемлекеттегі стратегиялық бағдарламалардың жоғары нәтижелермен орындалуында шешуші рөлді адам капиталының сапасы алып отыр.

Түйін сөздер: адами капитал, адами капиталды дамыту, адам дамуының индексі, білім, инновациялық экономика.

Jumambayev S.K.,
Nurkabekov S.M.

Development of the human capital – a factor of economic growth

Today developments of a human resource is directly the influencing major factor on the stable economic growth of the country. The human capital in the country is based on such indicators as quality of a standard of living of the person, health, education, culture, the sociological relations. The Republic of Kazakhstan seeks to form the economy based on an innovation as the world economy developed due to realization of progressive ideas and inventions. The condition of global competitiveness puts new requirements before the countries of the world. Effective uses of the human capital and improvement of its quality the crucial role in achievement of good results of strategic programs in the country behind quality of the human capital is carried out with introduction of innovative methods in management, with use in practice of modern instruments of management and in this regard.

Key words: human capital, development of the human capital, index of human development, education, innovative economy.

Джумамбаев С.К.,
Нуркабеков С.М.

Развитие человеческого капитала – фактор экономического роста

На сегодняшний день развития человеческого ресурса является напрямую влияющим основным фактором на стабильный экономический рост страны. Человеческий капитал в стране основывается на таких показателях как качество уровня жизни человека, здоровье, образование, культура, социологические отношения. Республика Казахстан стремится формировать экономику основанную на инновацию, так как мировая экономика развивалась за счет реализации передовых идей и изобретений. Состояние глобальной конкурентоспособности ставит новые требования перед странами мира. Эффективное использования человеческого капитала и улучшение его качества осуществляется с внедрением инновационных методов в управлении, с использованием на практике современных инструментов управления и в связи с этим решающая роль в достижении высоких результатов стратегических программ в стране за качеством человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, развитие человеческого капитала, индекс человеческого развития, образование, инновационная экономика.

**АДАМИ КАПИТАЛДЫ
ДАМУ –
ЭКОНОМИКАЛЫҚ
ӨСУДІҢ ФАКТОРЫ**

Қазақстан Республикасында экономиканың инновациялық сипатта дамуы адам ресурстарын басқару саласында озық идеяларды жүзеге асыруды талап етеді. Экономикадағы төменгі көрсеткіштер мен тұрақсыздықтың жалғасуы әлемдік жетекші компанияларды адам ресурстарын басқарудағы әдістерді жетілдіруге мәжбүр етуде. Интеллектуалды капиталды дамытуда көшбасшы саналатын дамыған елдердің өздері персоналды басқару мен дамыту жүйесі тың идеяларды қажет ететінін әрі қазіргі қолданылатын әдістер мен тәсілдер жоғары тиімділікті кепілдей алмайтындығын алға тартады.

Адами капитал мемлекеттегі адамның өмір сүру сапасы, денсаулық саласы, білім беру, мәдениет, әлеуметтік қатынастар сияқты ірі мәселелердің жалпы көрінісін береді. Әлемдік экономиканың тарихтың әр кезеңінде жаңа сатыға көтерілуі озық идеялар мен тың ойлардың жүзеге асуына тікелей байланысты болып отырғандықтан Қазақстан Республикасы инновацияға негізделген экономиканы қалыптастыруға талпынуда.

Жалпы адам капиталы туралы ғылыми тұжырымдамалар мен ойлардың алғашқыларының бірі У. Петтидің еңбектерінен көрініс табады. У. Петти «адам еңбегі – ұлт байлығының негізі» деген ойға тоқталған. Экономикадағы адами капитал тақырыбының жаңа қырынан дамуына себепкер болған А. Смит экономиканың дамуына адами фактордың әсері мен маңыздылығын дәлелдейді әрі жаңа түсінікті қалыптастырады. Адами капитал түсінігінің экономикада маңыздылыққа ие болуы мен зерттелуі жетекші елдердің экономикасына әсер етуші басты факторды анықтаумен байланысты болды. Э. Денисонның еңбектері еңбектің өнімділігі жұмысшылардың білімділігі мен біліктілігіне тікелей байланысты деген ойға салады. Р. Солоу, Дж. Кендрик сияқты ғалымдардың экономикалық өсудің негізгі факторын анықтауда жүргізген зерттеулерінің нәтижесі бүгінгі таңдағы ұйымдағы жұмысшыларды дамыту, сапасын арттыру мәселелерінің жаңа бағытқа бұрылуына себепкер болғаны анық [1].

Адами капитал теориясының нақты ғылыми тұрғыдан өрбуіне, экономикалық дамудағы адами фактордың ең негізгі айқындауыш рөліне алмасуына Т. Шульц пен Г. Беккердің еңбектері жаңа серпін берді. Т. Шульц өз зерттеулерінде адами капитал түсінігінің толық мағынасын аша білді. Ол адами

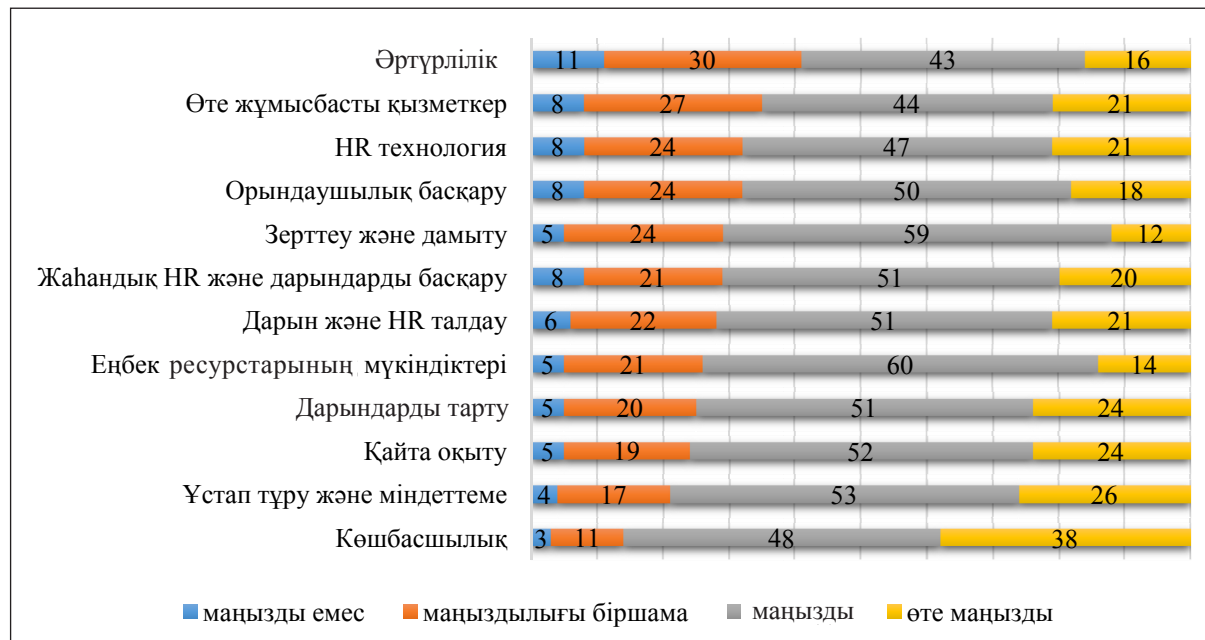
капиталды қаржыландыру кез келген ұйымның басты міндеті екендігін әрі оның маңыздылығын дәлелдеді. Адами капиталды дамытудың арқасында болашақта пайда алып келетін басты құндылық ретінде қарастырды [2].

Осы уақытқа дейінгі адами ресурстарды басқару тақырыбының шеңберінде жарық көрген зерттеулер мен еңбектер экономикалық үрдістерді жаңа бағытқа бастады. П. Друкердің ұйымның шектеулі әрі ең бағалы ресурсы – оның сол жерде жұмыс істейтін адамдары деп атауы, сонымен қатар ақыл-ой еңбегімен шұғылданатын жұмысшыларды ұйымның басты капиталы ретінде қарастыруы бұл бағыттағы ізденістердің тағы бір толқынын байқатады [3].

Қазіргі уақытта әлемдік экономиканың жаһандық жарысында әрбір елдің жетістігін қамтамасыз ететін басты құндылығы жоғары білікті мамандар екендігі сөзсіз. Батыс елдерінің бүгінгі жетекші орындардан табылуы кешегі тарихта жетістіктің кілтін дұрыс таба білуінде болып отыр. Бизнес ортасы жылдам өзгеріп отыратындығын ескерген ірі компаниялар сыртқы факторларға тез бейімделіп, орын алған өзгерістерді өздерінің басты артықшылықтарына айналдырады. Ондай

компанияның кадрлық әлеуеті оның жетістікке жетудегі негізгі күші болып саналады.

«Делойт» компаниясы 2013 жылда әлемнің негізгі экономикалық аймақтарында, 59 елде жүргізген зерттеулерінің нәтижесіне сай персоналды басқарудағы басымдықтары анықталған. Бүгінгі экономикалық қатынастар жоғары қарқындылықпен өзгеріп келетіндігін әрі нарықтағы ірі өзгерістерге тез арада бейімделе алатын болашақ көшбасшыларды, кәсіби мамандарды дайындау алдағы тұрған басты міндеттің бірі екендігін атады. Ал 2014 жылда адам ресурстарын басқарудағы басымдықтарды анықтау мақсатында Делойт компаниясының жүргізген зерттеуі әлемнің 94 елін қамтыды. Зерттеу нәтижесінде көшбасшылық, кадрларды тарту және сақтап қалу, HR-мамандарды қайта оқыту мәселелері әлі жоғары өзектілікті көрсетіп отыр. Маңыздылығы жағынан келесі кезекте дарындарды жұмысқа тарту, жаһандық HR және дарындыларды басқару, IT-технологиялар, өнімділікті басқару, қайта оқыту және дамыту тақырыптары тұр. Сауалнамаға қатысушылар пікірлері 1-суреттен адам капиталын басқаруда жаңа бағыттарды анықтауға мүмкіндік жасады [4].



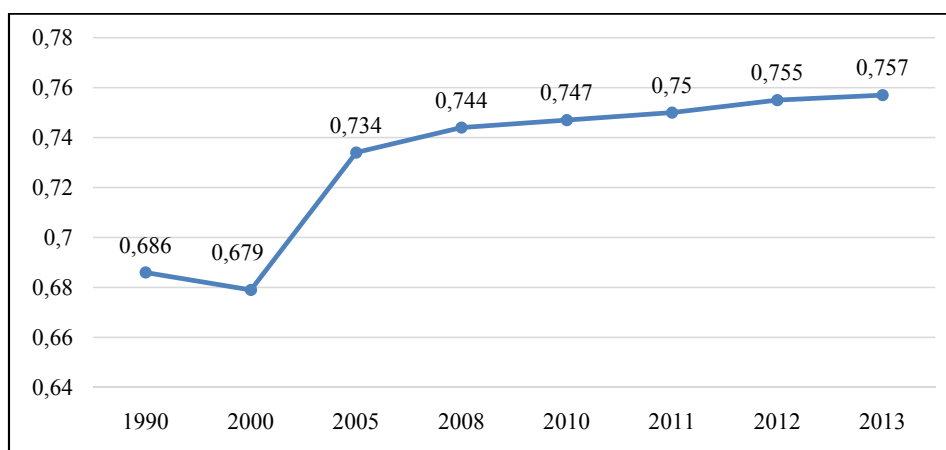
1-сурет – Адами капиталдың жаһандық үрдістері 2014, %

Бақылап отырғанымыздай соңғы зерттеулерге сай әлемдік жетекші компаниялардың топ-менеджерлері бүгінгі экономикалық қатынастар ұйымнан да, кадрлардан да жоғары деңгейдегі икемділікті талап етеді. Қазіргі таңда көптеген компаниялар өз мақсаттарын орындауға басты кедергі болып отырған мәселе ретінде білімді кадрлардың жеткіліксіздігі екендігін атайды. Компаниялар кадрлық ресурстарын арттыруға, дарынды мамандарды тартуға өзінде бар барлық күшін жұмсауда. Әлемдік еңбек нарығында ірі компаниялар арасында білікті мамандарды тарту үшін үлкен күрес жүріп жатыр.

Бүгінгі таңда кадрлық әртүрлілік пен персоналдың ішкі және сыртқы шешімдерге қатысу мүмкіндігі компанияның артықшылығы болып саналады. Аталған басымдықтармен қатар компанияның барлық жұмысшыларының арасында қолайлы қарым-қатынас атмосферасын орнату міндеті тұр. Себебі жағымсыз жұмыс жағдайы, персонал мен топ-менеджмент арасындағы кері байланыстың төмендігі кадр тұрақсыздығына алып келуде. Жетекші компаниялар дарынды адамдарды өз құрамына тарту мақсатында жұмыс істеу еркіндігі, толық әлеуметтік қамсыздандыру, ынталандырудың әртүрлі тәсілдерін пайдалануда. Ол компаниялар инновацияны да-

мыту үшін білікті мамандарға шығармашылық бостандық беруде.

2014 жылғы БҰҰ-ның адам потенциалының дамуы туралы Есебіне сәйкес адам дамуының индексі бойынша алдыңғы бестікті Норвегия, Австралия, Швейцария, Нидерланды, АҚШ елдері алады. Адамның дамуы индексі мемлекеттегі халықтың өмір сүру деңгейі, білімі, денсаулығы, тұрмыс жағдайы сияқты маңызды көрсеткіштерге негізделеді. Сондықтан адами капиталды зерттеуде адам дамуының индексі аса маңызды. Бұл индекс елдегі экономикалық саясаттың адам өмір сүру сапасына әсер ету деңгейін көрсетеді. Жалпы рейтингте дамыған елдердің алдыңғы қатарлардан көрінуі заңдылық болып табылады. Ол елдердің экономикалық потенциалы жоғары болғандықтан халықты жан-жақты қамтамасыз етуге мүмкіншілігі жетеді. Бұл мемлекеттік саясат, стратегиялық бағдарламалардың ұтымдылығына тікелей байланысты. Ал өз кезегінде мемлекеттегі халықтың өмір сүру сапасының артуы жарқын болашаққа жол бастайды. БҰҰ-ның 2014 жылғы Есебіне сай Қазақстан Республикасы адам дамуының индексі бойынша 70-орында табан тіреген. Әр жылдардағы ҚР-ның адам дамуының индексінің көрсеткіштері 2-суретте берілген [5].



2-сурет – ҚР адам дамуының индексі

Адами капитал кез келген мемлекеттің бәсекелестік қабілетін айқындайтын басты фактор болып табылады. Бүгінгі таңда бәсекеге қабілеттілік дәрежесі табиғи ресурстардың потенциалына тікелей байланысты емес екендігін шектеулі ресурсты елдердің экономикалық шарықтауы дәлелдеп отыр. 2014 жылғы Дүниежүзілік эко-

номикалық форумның Жаһандық бәсекеге қабілеттілік туралы жыл сайынғы есебіне сай рейтингті соңғы 6 жыл қатарынан Швейцария бастап отыр. Көшбасшы 5 елдің ішінде Сингапур, АҚШ, Финляндия және Германия орналасқан. Рейтинг нәтижелері бойынша Қазақстан өткен жылғы нәтижелерді тұрақты ұстанып 4,4 орташа балмен

қайтадан 50-орынға ие болды. 144 көрсеткіштен экономикалық дамудың түрлі деңгейлерінде орналасатын әлем елдерінің бәсекеге қабілеттілігін сипаттайтын 12 бәсекеге қабілеттілік факторлары шығарылады. Қазақстанның әлсіз тұстары денсаулық сақтау және бастауыш білім, қаржы нарығының дамымағандығы, компаниялардың бәсекеге қабілеттілігі және инновация сияқты факторлар бойынша байқатады [6].

Адами капиталдың даму деңгейін құрайтын маңызды бөлігі елдегі денсаулық сақтау саласының жетілу дәрежесі, азаматтардың салауатты өмір салтына белсенді араласуы және аталған саланы инвестициялау көлемі болып отыр. Қазіргі уақытта Қазақстанның «Денсаулық сақтау және бастауыш білім» құрамдауышы Жаһандық бәсекеге қабілеттілік рейтингіндегі ең проблемалы факторлардың бірі болып табылады. Халықтың орта және жоғары біліммен қамтылуын, білім беру сапасын, біліктілігінің жоғарылауын қамтитын «Жоғары білім және кәсіби даярлық» құрамдауышы бойынша да еліміздің көрсеткіштері сынға шыдамайды. Бұл фактор көрсеткіштерінің нашарлауы орта біліммен қамтылу деңгейінің төмендеуімен байланысты. Ал «Еңбек нарығының тиімділігі» құрамдауышы бойынша Қазақстандағы компаниялардың жетекшілік ететін қызметкерлерінің жалақысы еңбек нәтижелеріне тәуелді еместігі кемшілік болып табылады. Сол сияқты «Инновациялар» құрамдауышына сай мемлекеттік сатып алу саясатының инновациялардың ілгерілеуіне, ғылыми зерттеулер мен әзірлемелер саласында бизнес пен университеттер ынтымақтастығының әлсіздігіне байланысты болып отыр [6].

ҚР стратегиялық мақсаттарды жүзеге асыру үшін қай салаға басымдық беру керектігін анықтады. Инновацияға негізделген экономиканы құруда алға жетелейтін секторларды дұрыс таңдау болашақтағы нәтижеге тікелей әсер етеді. Сондықтан ҚР әлемдік ірі экономик елдер тәжірибесіне сүйене отырып білім және ғылым саласын жандандыруға бағыт алды. Қазіргі уақытта білім және ғылымды қаржыландыру еліміз үшін өте маңызды мәселе болып табылады. Қазақстан Республикасында 2015-2017 жылдары аталған салаға 1 726 млрд тг бөлінеді, оның ішінде 511 млрд тг 2015 жылда игерілетін болады. Ал денсаулық сақтау саласына 2015-2017 жылдары 2 084 млрд теңге бөлінеді, оның ішінде 690 млрд теңге 2015 жылға қатысты. Дегенмен менеджент функцияларының осалдығынан бюджеттен бөлінген қаражаттың тиімсіз игерілуі көптеген шаралардың тоқтап қалуына алып келуде [7].

Экономика құбылыстарының өзгерістеріне еліміздегі ұйымдардың икемді болуы олардың қызмет барысына тікелей әсер етеді. Адами капиталдың дамуы мемлекеттегі әрбір ұйымның кадрлық құрамына қаншалықты дәрежеде мән беріп отырғандығына байланысты. Нарықта орын алуы ықтимал тәуекелдерді болжау әрі компанияның қызметіне тікелей немесе жанама түрде әсер ететін факторларға қатысты бағдарламалар жүйесінің тиімділігі өте маңызды саналады. Соның негізінде компаниядағы адами ресурстарды басқару стратегиясына тиісті өзгерістер енгізу экономикалық жағдайды тұрақты қадағалап отыруға мүмкіндік береді. PwC компаниясының зерттеулеріне сүйенер болсақ, Қазақстанда әртүрлі компаниялар басшыларының 63 %-ы, ал жаһандық деңгейде 93 %, кадрларды тарту және оларды өз командаларында ұстап қалудың әдіс-тәсілдерін өзгерту керектігін айтады. PwC институты елдегі көптеген компания басшыларының арасында сауалнама жүргізу барысында елімізде HRM жүйесі күрделі өзгерістерді талап ететіндігін атайды. Мысалы, ҚР ұлттық валютасының құнсыздануы кезеңінен кейін жұмысшылар жалақысы мен жеңілдіктері, материалдық қамтамасыз ету шараларына қатысты өзгерістер сауалнамаға қатысқан компаниялардың барлығында орын алмаған. Жалпы мұндай мәселелер экономиканың барлық салаларында қалыптасқандығы арнайы зерттеулерсіз-ақ белгілі. Еңбек нарығындағы өзгерістер нақты нарықтық еркін заңдармен емес, мемлекеттік заңдар арқылы қатаң түрде іске асуы көптеген мәселелердің шешімін нәтижесіз қалдыруда [8].

Жалпы әлемдік шеңберге зер салатын болсақ, 2013 жылы Халықаралық еңбек ұйымының мәліметіне сәйкес 202 млн-ға жуық жұмыссыз адамдар тіркелген деген дерек келтіріледі. Оның ішінде жастар жұмыссыздығы өте өзекті мәселеге айналып отыр. 2013 жылы жастар жұмыссыздығының көрсеткіші 13,1 %-ға жеткен. Ұйымның бас директоры Г. Райдер жедел түрде саясатты қайта қарауды және жұмыспен қамтуға белсендірек тырысу керектігін әрі осы бағыттағы кәсіпорындарды қолдау қажеттігін айтады. Жастар жұмыссыздығы Қазақстан Республикасында да ірі мәселе болып отыр. Ол еңбек нарығының сұраныстарына жаңа қалыптасқан кадрлардың сай келмеуіне байланысты. Еңбек нарығының негізгі индикаторлары оң бағыттағы көрсеткіштерді береді, бірақ ол еңбек ресурстарының экономикалық тұрғыдан тиімділік нәтижесін көрсетпейді (1-кесте) [7,9].

1-кесте – 2010-2014 жылдардағы еңбек нарығының негізгі индикаторлары

2010-2014 жылдардағы еңбек нарығының негізгі индикаторлары					
Еңбек нарығының негізгі индикаторлары	2010 ж. желтоқсан	2011 ж. желтоқсан	2012 ж. желтоқсан	2013 ж. желтоқсан	2014 ж. желтоқсан
Экономикалық тұрғындар белсенді халық, мың адам	8615,3	8945,1	8974,6	9042,0	9109,9
Жұмыспен қамтылған халық, мың адам	8137,6	8465,9	8499,9	8575,8	8651,1
Жұмыссыздар, мың адам	477,7	479,2	474,7	466,2	458,8
Жұмыссыздық деңгейі, %	5,5	5,4	5,3	5,2	5,0

Халықаралық менеджментті дамыту институтының (IMD, Швейцария, Лозанна) Әлемдік бәсекеге қабілеттілікті зерттеу орталығы «Әлемдік дарындар есебі – 2014» (IMD World Talent Report 2014) қорытындысын атады. Осы баяндамаға сай 60 елдің арасында қай елдерде дарынды мамандарды тарту, дамыту тиімді жүзеге асуда екендігін анықтады. ҚР 32-орыннан көрініп, Швейцария, Дания, Германия, Финляндия және Малайзия үздік бестікті құрап тұр. Рейтингітегі үш негізгі факторды инвестициялар және жеке дарынды дамыту, тартымдылық, дайындық құрап отыр. Рейтингітегі алдыңғы орындарды дамыған елдер алып отыр, сонымен қатар Малайзия, Люксембург, Исландия елдерінің әлемдік еңбек нарығындағы үздіктерді тартуға деген талпынысын ол елдердің алған орындарынан байқауға болады. Аталған елдер компаниялары кәсіби мамандардың келуі үшін өз брендтерін тиімді пайдалануда. Жоғары деңгейдегі HR-брендті қалыптастыру кез келген ұйымға оңайға соқпайды. Сапалы HR-брендті көпшілікке таныту, еңбек нарығында ұтымды жарнамау әрбір ұйымға қосымша артықшылық береді. Қазақстан Республикасының ұйымдарының басым бөлігінде адам ресурстарын басқарудың дәстүрлі әдістері қолданылып келеді. Адам ресурстарын басқарудағы инновациялық тәжірибелерді енгізу үдерісінің қарқыны өте төмен, тек ұлттық компаниялардың адам ресурстарын басқару жүйесінде оң өзгерістерді байқауға болады. Еліміздегі компаниялардың өз құрамындағы адами капиталды дамыту істерінің максималды жағдайда жүзеге аспауына жоғарыда аталған осы сектордағы басымдықтардың орындалмауы түрткі болып отыр [10].

Әлем елдерін жарысқа салатын тағы бір маңызды мәселе инновациялық көрсеткіштер болып отыр. Жаһандық инновациялық рейтингте Қазақстан 2014 жылғы мәліметке сәйкес 79-орыннан табылды. Швейцария, Ұлыбритания, Швеция, Финляндия, Нидерланды елдері

алдыңғы бестіктен орын алған. «Жаһандық инновациялық индекс – 2014» баяндамасына сай бірнеше жылдар бойы дамыған елдердің алдыңғы қатарлардан көрінуі олардағы жоғары сапалы инновациялық көрсеткіштерге байланысты болып отыр. Адами капиталдың құрамында маңызды болып табылатын білім алу мәселесін дұрыс жолға қойған мемлекеттердің инновациялық тұрғыдан дамуы айқындалып тұр. INSEAD шеңберінде еуропалық елдердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру бойынша жұмыс жасайтын тұлғалардың бірі Б. Ланвен нарығы енді қалыптасып келе жатқан елдер ірі мәселелерге кезігуде, мұндай кезеңде дарынды адамдардың елге келуі мен кетуіне бақылау жасау маңызды, себебі инновацияның дамуының кілті осында деген ойға тоқталады. Жалпы еліміз бойынша кәсіпорындардың инновация саласындағы белсенділік деңгейі 2013 жылғы мәліметтер бойынша 8 %-ға жеткен. ҚР Статистика Агенттігінің ақпараттарына сай елімізде инновациялық өнімдерінің ЖІӨ-дегі үлесі 2010 жылдан бері 0,66 %-дан 2013 жылы 1,69 %-ға дейін салыстырмалы түрде өсіп келеді, алайда бұл көрсеткіштер ірі нәтижелерді байқатпайды [7,11].

Қазақстан Республикасында бірегей инновациялық жүйе құру міндеті тұр. Күрделі инновациялық экожүйе бағытына жол алған елдерде ақыл-ой еңбегі, ғылыми зерттеу сапасына жоғары талап қойылады әрі толық қолдауға жағдай жасалады. Жалпы дамыған елдерде ғылыми зерттеулер, инновациялық жобаларды жекеменшік секторларынан қаржыландыру үрдісі кең тараған. АҚШ білім мен ғылымды қаржыландыруға өте үлкен мән беретін елдердің бірі, сонымен бірге әлемдік жоғары технологиялар нарығының басым бөлігін қадағалап отыруының басты себебі елдің білімді кадрларды тиімді түрде тарту, сақтап қалу шараларынан болып отыр. Соңғы статистикалық мәліметтер ҚР-да инновацияға бет бұрған кәсіпорындардың саны біршама артқандығын көрсетеді. 2014 жылы 1774

инновациялық белсенді кәсіпорындардың саны тіркелген. Бірақ инновациялық белсенді кәсіпорындардың саны жағынан артуы олардың сапа тұрғысынан дамығандығын білдірмейді. Жалпы қазіргі уақытта көптеген компаниялар өз бизнес стратегияларын жасауда әртүрлі олқылықтарға жол беріп отыр. Ол нарықтағы жиі өзгеріс, тұтынушы, жабдықтаушылар, мемлекет, инвестиция, т.б. факторлардың ауытқуынан да болып отыр. Нарықта жаңа пайда болған компаниялар үшін бәсекелестікке төтеп беру өте қиынға соғады. Кейбір ұйымдар инновациялық қызметті, персоналды басқаруды, дамытуды кешенді жоспарлағанымен іске асыру барысында үлкен қателіктерге жол береді [7].

Инновациялық қызметтің тиімділігі мемлекеттегі жалпы экономикалық жағдайға тікелей байланысты. Мемлекеттегі ғылыми-техникалық стратегия, толыққанды ресурспен қамтамасыз ету дәрежесі, кәсіби кадрлар және тиімді менеджмент елдегі инновацияның дамуының басты факторлары болып табылды. Компаниядағы жұмысшылардың потенциалын толық пайдалануға кедергілердің бірі еңбек өнімділігін бағалау үдерісі болып отыр. Адам ресурстарын басқару тақырыбындағы зерттеулерге сәйкес соңғы жылдардағы еңбек өнімділігін бағалау құралдары мен әдістерін жанарту қажет. Өз еңбегінің шынайы бағасын көре алмаған мамандар бір елден келесі бір елге ауысып кетуде, яғни дамыған елдердегі еңбек мотивациясының тартымдылығы жас дарындардың көптеп тартылуына себепші болып отыр. Себебі ірі компаниялар жас мамандардың өз мүмкіндіктерін толық пайдалануына еркіндік беруге тырысады. Сол арқылы компаниядағы интеллектуалды капиталдың артуына жағдай жасайды. Қазіргі таңда ұйымдағы жұмысшыларды басқару кезінде қолданылатын әдістер, басқарушылық құралдар, басшы мен бағынышты қарым-қатынасы, мотивация, бағалау, оқыту және дамыту секілді мәселелер барынша жетілдіруді қажет етіп тұр. Сондықтан дәстүрлі басқарудан заманауи басқару әдістері мен қағидалары тиімді болып отыр. Осындай қорытындыға адам ресурстарын басқару тақырыбындағы көптеген зерттеулер мен ғылыми еңбектердің мазмұны саяды.

Жалпы бүгінгі таңда инновациялық тұрғыдан жетекші елдердің басты артықшылығы тығыз байланысқан инновациялық экожүйені қалыптастыра білуінде болып отыр. Инновациялық инфрақұрылымды дамыту арқылы мамандардың шығармашылық сипатта жұмыс істеуіне жағдай

жасап, ақыл-ой еңбегін қолданатын кадрларды қолдау негізінде ғылым мен білімнің дамуына қолайлы атмосфера орнатқан. Кезінде П. Друкер адамдарды басқарудың тек қана бір дұрыс жолы болу мүмкіндігін зерттей отырып, әртүрлі адам әртүрлі басқару стилін талап етеді деген қорытындыға келеді. Друкердің ойынша адамдарды басқару дегеніміз – оларға мақсатқа сәйкес бағыт беру, әрбір адамның білімі мен біліктілігі, қабілеттерін ескеру арқылы барынша жоғары дәрежеге жеткізу. Бұл тұжырымдама қазіргі таңда да өзекті болып отыр [3].

Макроэкономикалық көрсеткіштердің артықшылығы дамыған елдердің ұтымды бизнес-стратегия құрастыруына кепілдік беріп отыр. Қажетті ресурстардың жеткілікті болуынан ірі компаниялар басшылары маңызды стратегиялық шешім қабылдауда сенімділік танытып тәуекелді жобаларды қаржыландыру арқылы көпшілік бара бермейтін келісімдерге барады. Дегенмен тәжірибе көрсетіп отырғандай макро және микро деңгейде де материалдық ресурстар шектеулігі үздік жобалардың орындалуына кедергі бола алмайды. Жаһандану кезеңінде мүмкіндік пен тәуекел қатар жүретін құбылыс екендігін ескере отырып, жетекші компаниялар әрбір қадамдарын сараптап барып қана жасайтыны түсінікті.

Қазіргі таңда Қазақстан Республикасында экономиканың инновациялық бағытта дамуына мемлекет тарапынан стратегиялық бағдарламалар негізінде қолдау көрсетілуде. Себебі әлемдік экономикалық қатынастар жаңа деңгейдегі талаптарға сай дамуда. Дамыған елдер өз экономикасының тұрақты өсуінің негізгі факторы ретінде адами ресурстардың сапасын атайды. Әлем елдерінің бәсекелестік ортасында бірінші фактор адами капиталдың даму дәрежесі болып отырғандықтан, Қазақстан Республикасы дүниежүзілік экономиканың белсенді қатысушы бола тұрып, озық тәжірибелерге сәйкес мемлекеттегі адами капитал потенциалын арттыруға бағыт алды. Мемлекеттегі адами ресурстарды тиімді пайдалану және сапасын арттыру адами ресурстарды басқарудағы инновациялық әдістерді енгізу, басқару озық идеяларды тәжірибеде қолдануға тікелей байланысты болып отыр. Инновациялық экономиканың басты тетігі адами капитал болып табылатындықтан, оның дамуына жағдай жасау бірегей мақсатқа айналуы тиіс. Ол жаһандық экономиканың жаңа сұраныстарына, экономикалық қатынастардың заманауи үрдістеріне тікелей байланысты болып отыр.

Әдебиеттер

- 1 Петти У. Экономические и статистические работы. – М.: Мир, 1990. – 82 с.
- 2 Schultz T.W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities., 1972. 5 p.
- 3 Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке.: Пер. с англ.: – М.: Вильямс, 2004. – 272 с.
- 4 Global Human Capital Trends 2014. <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/sg>
- 5 Human Development Report 2014. www.hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en
- 6 The Global Competitiveness Report. www.weforum.org/issues/global-competitiveness
- 7 Статистика агенттігі ресми сайты. <http://www.stat.gov.kz/faces/wcnav-externalId>
- 8 PwC 17th Annual Global CEO Survey. www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2014/assets/
- 9 Report 2014 global employment trends <http://www.ilo.org/global/research/global-reports>
- 10 World Talent Report 2014. <http://www.imd.org/news/IMD-releases-its-2014>
- 11 The Global Innovation Index 2014. www.deloitte.com/global/en/pages/human-capital

References

- 1 Petti U. Ekonomicheskie I statisticheskie raboty. – М.: Mir, 1990. – 82 s.
- 2 Schultz T.W. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities., 1972. 5 p.
- 3 Druker P. Zadachi menedjmenta v XXI veke.: Per. s angl.: – М.: Vilyams, 2004. – 272 s.
- 4 Global Human Capital Trends 2014. <http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/sg>
- 5 Human Development Report 2014. www.hdr.undp.org/sites/default/files/hdr14-report-en
- 6 The Global Competitiveness Report. www.weforum.org/issues/global-competitiveness
- 7 Statistika agenttiginin resmi saity. <http://www.stat.gov.kz/-faces/-wcnav-externalId>
- 8 PwC 17th Annual Global CEO Survey. www.pwc.com/gx/en/ceo-survey/2014/assets/
- 9 Report 2014 global employment trends <http://www.ilo.org/global/research/global-reports>
- 10 World Talent Report 2014. <http://www.imd.org/news/IMD-releases-its-2014>
- 11 The Global Innovation Index 2014. www.deloitte.com/global/en/pages/human-capital