

Мухамбетова А.К.,  
Мунасыпова М.Е.,  
Чимгентбаева Г.К.

**Проблемы формирования  
и развития  
конкурентоспособного  
человеческого капитала  
в Казахстане**

В условиях перехода к инновационной экономике возрастает роль человека с его образованием, квалификацией и опытом в обеспечении экономического роста и повышении конкурентоспособности государства. Важнейшей составляющей человеческого капитала является труд, его качество и производительность. В свою очередь качество труда определяется ментальностью населения и качеством жизни. К сожалению, труд в Казахстане продолжает оставаться низкого качества, о чем свидетельствует продукция большинства отечественных предприятий, неконкурентоспособных на мировых рынках. Низкопроизводительный и некачественный труд существенно снижает накопленный казахстанский человеческий капитал. Идея и практика воспроизводства и функционирования человеческого капитала постоянно усложняются и наполняются новым содержанием. При этом человеческий капитал получает признание и развитие в довольно широких значениях – от индивида до мирового сообщества. Человеческий капитал, став массовым феноменом, соответствует инновационному типу воспроизводства. Возможно, поэтому в последние годы руководство Казахстана обратилось к задаче формирования национального человеческого капитала, поскольку стране нужны инструменты, способные обеспечить переход к инновационному типу воспроизводства.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, национальная конкурентоспособность, конкурентные преимущества, формирование человеческого капитала, качество человеческого капитала.

Mukhambetova L.K.,  
Munassipova M.E.,  
Chimgentbayeva G.K.

**Problems of formation and  
development of competitive  
human capital in Kazakhstan**

In the transition to an innovation economy, the role of a person with his education, qualifications and experience in ensuring economic growth and improving the competitiveness of the state. The major component of the human capital is labor, its quality and performance. In its turn quality of work is determined by the mentality of the population and quality of life. Unfortunately, the work in Kazakhstan remains a traditionally poor quality, as demonstrated by production of the majority of domestic enterprises, which is uncompetitive on world markets. Low-performance and low-quality labor significantly reduces the accumulation of human capital of Kazakhstan. The idea and practice of reproduction and functioning of the human capital become more complex and filled with new content. This human capital is gaining recognition and development in a rather wide sense – from the individual to the world community. Human capital is becoming a mass phenomenon, it corresponds to the type of innovative reproduction.

**Key words:** human capital, national competitiveness, competitive advantage, human capital formation, the quality of human capital.

Мухамбетова А.К.,  
Мунасыпова М.Е.,  
Чимгентбаева Г.К.

**Қазақстанда адами  
капиталдың бәсекеге  
қабілеттілігін қалыптастыру  
және дамытудың мәселелері**

Инновациялық экономикаға өту жағдайында адамның рөлі, оның білімімен, біліктілігімен және мемлекеттің экономикалық өсімі мен бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету тәжірибесімен өседі. Адами капиталдың маңызды құрамдасы еңбек, оның сапасы және өндірімділігі болып табылады. Өз кезегінде еңбектің сапасы тұрғындардың дүлдділігімен және өмір сапасымен анықталынады. Өкінішке орай, Қазақстандағы еңбек дәстүрлі төмен сапада болып қалуда, мұны әлемдік нарықта бәсекеге қабілеттілігі жоқ отандық кәсіпорындар өнімдерінің көбісі куәландырады. Төмен өндірімділік және сапасыз еңбек жинақталған қазақстандық адами капиталды елеулі түрде төмендетеді. Адами капиталды қалыптастыру және іске қосу идеясы мен тәжірибесі үнемі қиындатылады және жаңа құраммен толтырылып отырады. Бұл ретте адами капитал аса кең мәндерде – индивидтан әлем қауымдастығына дейін мойындалады және дамытылады. Адами капитал ауқымды феномен бола отырып, қалыптастырудың инновациялық типіне сәйкес келеді.

**Түйін сөздер:** адами капитал, ұлттық бәсекеге қабілеттілік, бәсекелестік артықшылықтар, адами капиталды қалыптастыру, адами капитал сапасы.

<sup>1</sup>Казахский университет экономики, финансов и международной торговли,  
Республика Казахстан, г. Астана

<sup>2</sup>Международный казахско-турецкий университет им. А. Ясави,  
Республика Казахстан, г. Туркестан

<sup>3</sup>Таразский государственный университет им. М.Х. Дулати,  
Республика Казахстан, г. Тараз

\*E-mail: lmuhambetova@mail.ru

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КАЗАХСТАНЕ

К настоящему времени концепция труда как фактора производства трансформировалась в концепцию человеческого капитала, преобразующего все факторы производства в направлении инновационного развития экономики. Постулат о том, что человеческий капитал определяет траекторию инновационного развития экономики, осознается и принимается на сегодняшний день теоретиками, хозяйственниками-практиками, представителями государственных структур во всем мире.

Развитие ведущих стран мира привело к формированию постиндустриальной, а затем и новой экономики – экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, экономики интеллектуального труда, науки, новейших технологий и технологического венчурного бизнеса. Основу этой экономики составляет накопленный человеческий капитал, являющийся главной доминантой социально-экономического развития современного общества.

Изменение роли человеческого капитала, расширение его структуры и функций, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития и функционирования современного общества привело к необходимости формирования новой парадигмы развития. В рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве и в совокупном производительном капитале. Так, на основе теории и практики человеческого капитала формируется и совершенствуется успешная концепция развития США и ведущих европейских стран. Некогда отставшая от других стран Швеция благодаря теории человеческого капитала модернизировала свою экономику и в 2000-х годах вернула лидерские позиции в мировой экономике. Финляндия за исторически короткий срок сумела перейти от преимущественно сырьевой экономики к экономике инновационной.

Очевидно, что успехи развитых стран в завоевании мировых рынков, выпуске конкурентоспособной наукоемкой продукции связаны в первую очередь с наличием человеческого капитала высокого качества. Например, в настоящее время более 50% экономически активных граждан развитых стран заня-

ты умственным трудом, в Америке их свыше двух третей, а в развивающихся странах – менее одной трети. По расчетам Всемирного банка, в составе национального богатства США основные производственные фонды составляют всего 19%, природные ресурсы – 5%, человеческий капитал – 76%. В Западной Европе основные фонды равны 23%, природные ресурсы – 3%, человеческий капитал – 74%.

Теория человеческого капитала как самостоятельный объект исследования возникла в 60-70 годы XX века. Научно-технический прогресс стимулировал революционные для того времени теоретические взгляды, определяющие экономическую характеристику человека. Исследования таких известных зарубежных ученых, как Г. Беккер, Дж. Кендрик, Л. Мизес, Дж. Минцер, Дж. Псахаропулос, Л. Туроу, Т. Шульц, заложили основу теории человеческого капитала. Девяностые годы прошлого столетия и начало нового века стали периодом активных исследований в области человеческого капитала среди отечественных и зарубежных ученых.

Одной из актуальных проблем экономики Республики Казахстан является формирование и обеспечение высокого уровня ее конкурентоспособности путем формирования конкурентоспособного человеческого капитала. Национальная конкурентоспособность выступает инструментом в борьбе за место в мировой хозяйственной системе. Вопрос повышения конкурентоспособности экономики республики является ключевым в разработке Стратегии «Казахстан-2050» [1], Стратегии-2030 [2], Стратегического плана развития РК до 2020 года [3] и других программ, направленных на модернизацию экономики. Успешная модернизация экономики республики предопределяется достижениями в формировании человеческого капитала как основного фактора повышения конкурентоспособности национальной экономики, являющейся основополагающей объективной мерой уровня качества жизни и благосостояния нации, которые, в свою очередь, оказывают существенное влияние на имидж страны. Так, компания BrandFinance провела оценку национальных брендов в финансовом выражении, предположив, что она составляет определенную долю в валовом внутреннем продукте страны (от 2% до 10%). Эксперты BrandFinance оценили бренд «Казахстан» в 87 млрд. долл. США. При расчете стоимости казахстанского бренда в денежном выражении оценивались такие факторы, как экономичес-

кие, демографические и политические, включая инвестиционные показатели, туристическую привлекательность, динамику экономического роста, производство, потребление и экспорт национальных товаров и услуг, человеческий капитал и другие параметры.

Одним из основных показателей, определяющих место и имидж страны в мировом таблице о рангах, является Глобальный индекс конкурентоспособности. Показатели стран-лидеров данного рейтинга могут служить пороговыми значениями для определения места страны на мировом рынке. За последние пять лет первенство в рейтинге удерживает Швейцария, за ней следуют Сингапур и Финляндия, отличающиеся высоким уровнем инноваций и сильной институциональной средой. Казахстан занял 50-е место из 144 стран, что является наилучшей позицией начиная с 2005 года. Из 119 индикаторов Казахстан обладает конкурентными преимуществами по 29-ти индикаторам. Преимуществами страны являются гибкий и эффективный рынок труда и стабильная макроэкономическая среда [4].

В отчете о глобальной конкурентоспособности 2014–2015 годов отмечается, что главными вызовами для РК являются сферы здравоохранения и начального образования (97 место), конкурентоспособность компаний (94), а также инновационный потенциал (84) [5]. Ряд барьеров, препятствующих ведению бизнеса, также напрямую связаны с человеческим капиталом. В первую очередь это уровень коррупции, низкая квалификация работников, неэффективная государственная бюрократия и низкий уровень здоровья нации.

В то время как индустриально-инновационное развитие страны подразумевает высокие качественные параметры работников. Естественно, чем выше качество специалиста, тем больше вероятность успешного освоения им сложных технологий и технического оборудования. На данный момент уровень профессионализма казахстанских работников далеко не адекватен современным научным и техническим достижениям, что значительно затрудняет подъем экономики, тормозит инновационные процессы. 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. Вместе с тем

следует учитывать и влияние трансформационных процессов в 1990-е годы на формирование человеческого капитала, сопровождавшееся депопуляцией населения, потеря которого как в количественном, так и в качественном выражении стала фактически угрозой национальной безопасности государства.

Конкурентные преимущества национальной экономики, связанные с дешевой рабочей силой, которая, тем не менее, имеет высокий образовательный уровень, во многом утрачены. Кроме того, значительно снизился инженерный потенциал страны; отмечается «утечка умов» из государства. С каждым годом становится меньше так называемых «синих воротничков» и квалифицированных рабочих. С одной стороны, наблюдается острая потребность бизнеса в специалистах и большое количество вакансий, а с другой стороны, имеется большая масса людей, которые по разным причинам не являются такими специалистами и не готовы ими становиться.

Невысокое качество подготовки специалистов обусловлено низким уровнем финансирования сферы образования и науки, а также узким кругом его источников, нехваткой квалифицированных кадров, отрывом системы подготовки кадров от реальной практики, ограниченностью мотивации труда педагогов и профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, низким уровнем интеграции науки, производства и образования, недостаточным участием работодателей в формировании содержания образовательных программ, неэффективным использованием имеющегося научного потенциала и др.

При этом следует помнить, что современный человеческий капитал представляет собой

интенсивный производительный и социальный фактор развития и жизнедеятельности субъекта, который неразрывно связан с человеком, с его интеллектом и менталитетом. Он формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство.

В развитых странах государственные расходы на высшее образование составляют до 2,6% к валовому внутреннему продукту (США, Южная Корея). В то время как в Казахстане этот показатель не превышает 0,2% [6]. Низкий уровень финансирования сферы образования обусловил недостаточное развитие материально-технической базы организаций образования, информатизации и внедрения современных технологий, снижение мотивации труда преподавателей, учителей и научных работников. В структуре доходов высших учебных заведений оплата за обучение составляет 80%. Тогда как источниками доходов ВУЗов европейских стран выступают средства общественных фондов, филантропические и донорские пожертвования, научные исследования для бизнес-структур и другие негосударственные источники. К примеру, в ВУЗах Великобритании плата за обучение составляет 15–25% из общего бюджета, 6% – научные исследования для бизнеса и других структур, 3% – средства Европейского Союза и общественных фондов, 5% – филантропические и донорские пожертвования за счет оплаты обучения, 4% – доходы от платных услуг, остальная же часть – государственные средства и другие негосударственные источники [7].

**Таблица 1** – Динамика среднемесячной номинальной заработной платы по видам экономической деятельности, тенге

Вид экономической деятельности	Год					Отклонения 2014 г. от 2010 г.	
	2010	2011	2012	2013	2014	(+,-)	%
Промышленность	93119	107442	121788	138933	159839	66720	171,7
Строительство	104434	110169	111890	119298	140321	35887	134,4
Торговля	74014	84598	95084	103362	117186	43172	158,3
Финансовая деятельность	158121	180047	191005	205645	220803	62682	139,6
Государственное управление и оборона	70437	84987	98293	103467	106000	35563	150,5
Образование	49216	59221	67931	69484	74756	25540	151,9
Здравоохранение	54650	67755	78011	80993	88779	34129	162,5

Вместе с тем, серьезным препятствием в формировании человеческого капитала выступает низкая мотивация труда, характерная для сферы образования и науки Казахстана. При этом одним из демотивирующих факторов является оплата труда, которая резко различается по сферам экономической деятельности, отраслям промышленности и профессиям.

В соответствии с данными таблицы 1, в течение 2010-2014 годов наблюдается увеличение размера среднемесячной номинальной заработной платы по всем видам экономической деятельности [8]. Однако имеющиеся диспропорции в оплате труда за это время не были устранены. Например, заработная плата работников промышленных и строительных предприятий превышает оплату труда работников сферы образования более чем в 2 раза, работников финансовой сферы – более чем в 3 раза. А если сравнивать с оплатой труда в странах дальнего зарубежья, по ситуации будет еще хуже. Так, минимальная заработная плата в месяц в Нидерландах достигает 1435 евро, в Великобритании – 1086 евро, в США – 872 евро, а в Казахстане – 90 евро. По данным официальной статистики, в РК среднемесячная заработная плата в сфере образования составляет чуть более 60% к уровню средней в стране заработной платы. Такая дифференциация в оплате труда и ее низкий уровень в учреждениях сферы образования приводят к текучести кадров, потере квалифицированных работников [9].

Качество человеческого капитала определяет уровень развития системы здравоохранения. В

последние годы расходы на здравоохранение в Казахстане находились в пределах 2,3–2,6% ВВП, тогда как в развитых странах это значение составляет 7–9% ВВП.

В соответствии с данными таблицы 2, за последние годы численность врачей всех специализаций увеличилась на 3,8 тыс. человек, или на 6,1%. Однако для нормального обеспечения населения республики медицинскими услугами этого прироста явно не хватает, поскольку в расчете на 10 тыс. человек населения их прирост составил только 3,2%. В отношении среднего медицинского персонала наблюдается такая же ситуация.

Несмотря на увеличение числа отделений женских консультаций, одной из серьезных проблем остается младенческая смертность. При этом следует помнить, что коэффициент младенческой смертности является одним из слагаемых в расчете рейтинга глобальной конкурентоспособности стран и отражает качество жизни населения. Согласно анализу международных экспертов, в Казахстане ежегодно умирает до 5 тысяч детей в возрасте до 5 лет, из которых половину составляют новорожденные. В большинстве случаев летального исхода можно было бы избежать. Вместе с тем, Казахстан продолжает терять матерей в 4-10 раз больше, чем в странах с высоким индексом человеческого развития. Правда, в 2014-2015 годах, согласно новому отчету Межведомственной группы ООН, показатель младенческой смертности составил 14,6 на 1000 живорожденных, повысив рейтинг страны на 17 позиций [10].

Таблица 2 – Основные показатели развития здравоохранения

Показатели	Годы			Отклонения 2014 г. от 2012 г., %
	2012	2013	2014	
Численность врачей всех специальностей, тыс. чел.	62,2	64,4	66,0	106,1
На 10 тыс. чел. населения	37,6	38,4	38,8	103,2
Численность среднего медицинского персонала, тыс. чел.	159,9	168,7	169,6	106,1
На 10 тыс. чел. населения	96,5	100,4	99,5	103,1
Число больниц, ед.	1009	990	995	98,6
Число больничных коек, тыс. ед.	117,7	113,0	107,5	91,3
На 10 тыс. чел. населения	70,6	66,8	62,6	88,7
Число врачебных учреждений, оказывающих амбулаторно-поликлиническую помощь населению	3538	3651	3566	100,8
Число отделений женских консультаций	123	131	126	102,4
Число коек для беременных и рожениц, тыс. ед.	9,6	9,7	9,4	97,9
Число коек для больных детей, тыс. ед.	20,1	19,2	18,3	91,0



По обеспеченности населения медицинским персоналом республика также отстает от ведущих стран мира. На сегодняшний день на 10 тысяч населения приходится 38 врачей и 100 человек сестринского и акушерского персонала. Этот показатель оказался ниже даже чем в России, где на 10 тысяч населения приходится 50 врачей и 106 медицинских работников среднего состава [11].

Вместе с тем, не на должном качественном уровне осуществляются услуги медицинской скорой помощи, что проявляется в несвоевременном приезде к пациентам, неквалифицированном обслуживании, необеспеченности препаратами и т.д. Не в должной мере оценивается труд медицинского персонала, что приводит к системным последствиям во всех звеньях сферы здравоохранения. Многие из медицинских работников вынуждены работать в нескольких местах, что сказывается на качестве оказываемых ими услуг. Несмотря на принимаемые меры, среднемесячная заработная плата в сфере здравоохранения и социальных услуг в 1,3 раза ниже средней в стране.

Во многом это объясняется серьезными просчетами в проведении государственной политики в области здравоохранения. Так, введение обучения на платной основе в медицинские вузы способствовало подготовке целой плеяды случайных и непрофессиональных медицинских работников. Причем это касается как врачей, так и среднего медицинского персонала. Взятые на себя государством обязательства по предоставлению гражданам гарантированного объема бесплатной медицинской помощи не имеют адекватной финансовой обеспеченности. Присутствует замещение бесплатной медицинской помощи платными услугами. К примеру, в связи с отсутствием четкого разграничения между гарантированным объемом и медицинскими услугами, оказываемыми на платной основе, сохраняется высокий уровень неформальных платежей со стороны населения в пользу медицинских работников. Отсутствует комплексная отраслевая политика ресурсосбережения. В региональной социально-экономической политике развитие системы здравоохранения так и не стало приоритетным направлением [12]. Сложившаяся ситуация свидетельствует о том, что проблемы системы здравоохранения носят системный характер.

Безусловно, нарастающие процессы глобализации усиливают конкуренцию в сферах образования и здравоохранения. С ростом благосостояния людей растет их платежеспособный

спрос на качественные образовательные и медицинские услуги. В связи с чем увеличивается количество лиц, обращающихся за получением медицинских услуг в клиники других стран и за оказанием образовательных услуг – в зарубежные ВУЗы. К примеру, ежегодно более 20 тысяч казахстанских студентов обучаются за рубежом на платной основе, а по президентской программе «Болашак» за последние 20 лет получили государственные стипендии более 10 тысяч человек. В то время как доля экспорта образовательных услуг, оказываемых казахстанскими ВУЗами и другими учреждениями образования, остается незначительной.

Понятно, что на формирование человеческого капитала оказывает влияние политика государства в области здравоохранения, образования и профессиональной подготовки. Причем формирование человеческого капитала представляет собой постоянный и непрерывный процесс. С его помощью личность достигает своего наивысшего потенциала, стремления к интеграции и оптимизации таких процессов, как образование, поиск работы, трудоустройство, формирование навыков и развитие личности. А агрегирование и комбинация различных по количеству и качеству человеческих капиталов создает дополнительные синергические эффекты, превышающие простую сумму индивидуальных капиталов. Например, Р. Лукас и П. Ромер в своих исследованиях доказали, что при агрегированном рассмотрении использования человеческого капитала на макроэкономическом уровне наблюдается эффект возрастающей отдачи. Причем, если отдача отсутствует на уровне предприятия, то на уровне макроэкономики она существует и оказывает влияние на производительность труда всех занятых в хозяйственной системе [13]. Следовательно, человеческий капитал способен оказывать позитивное влияние на темпы и качество экономического роста не сам по себе, а при условии его эффективно формирования и использования. И, напротив, может тормозить экономическое развитие.

В сложившихся условиях возникает необходимость в разработке механизма управления человеческим капиталом, учитывающего его структуру, взаимообусловленность процессов формирования и использования, позволяющего повысить инновационную активность работников. В соответствии с рисунком 1, при реализации предлагаемого механизма развития национального человеческого капитала необходимо учитывать разные уровни формирования

условия для развития потенциала человеческих ресурсов. На наш взгляд, этот процесс должен осуществляться в результате комплексного

взаимодействия всех экономических субъектов, но при ведущей роли государства как гаранта социальной стабильности.

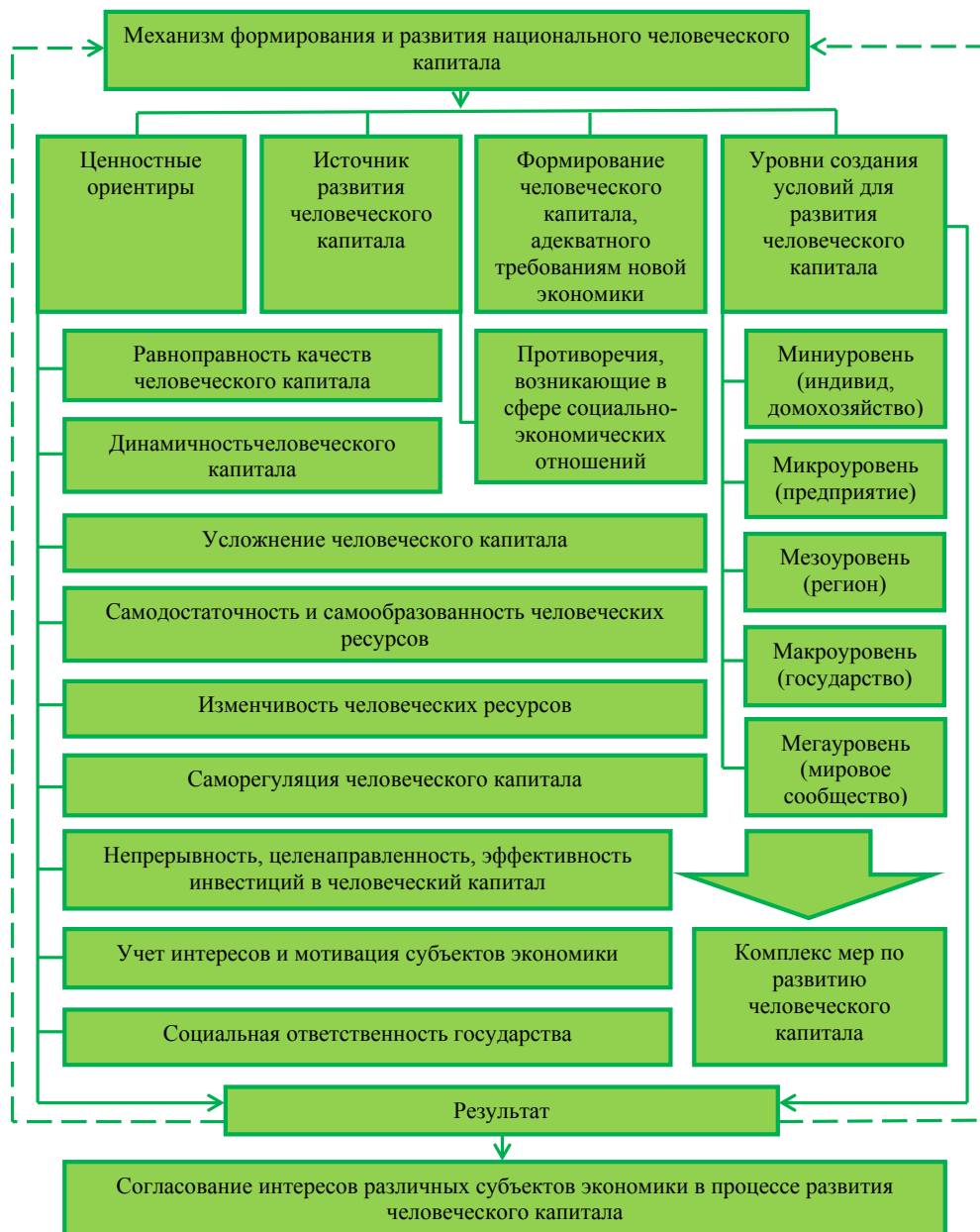


Рисунок 1 – Механизм развития национального человеческого капитала в условиях построения инновационной экономики

В современных условиях речь должна идти, прежде всего, о выработке стратегических решений, реализация которых требует длительных сроков и масштабных инвестиций в развитие как человеческого, так и социального капитала за счет роста доверия в обществе. Государство должно предпринять значимые четкие меры, которые

обеспечат повышение уровня жизни населения, составят основу идеологии государственного строительства, будут способствовать сближению с обществом и завоеванию его доверия.

Формирование и реализация человеческого капитала должны быть включены в систему стратегического планирования и определяться

на основании макроэкономических прогнозов в тесной связи с планированием развития всех секторов экономики и конкретных предприятий и регионов. Думается, что вопрос об обеспеченности экономики трудовыми ресурсами следует внести в разряд вопросов, связанных национальной безопасностью Казахстана.

На наш взгляд, обеспечить эффективность инвестиций в развитие и реализацию человеческого капитала можно при выполнении следующих условий:

- эффективность экономики как системы;
- минимальное административное регулирование экономики;
- формирование конкурентных внутренних рынков;

- привлечение капитала;
- обеспечение права собственности инвесторов;
- увеличение доли расходов на финансирование социальной сферы, науки, образования, здравоохранения, культуры до уровня, соответствующего показателям развитых стран;
- повышение оплаты труда работников бюджетной сферы, в частности, врачей, преподавателей до среднего уровня заработной платы в негосударственных организациях;
- реализация государственных целевых программ инвестирования в сфере здравоохранения, образования, науки, культуры, развития информационных технологий с усилением системы мониторинга и контроля.

### Литература

- 1 Назарбаев Н.А. Казахстанский путь – 2050: единая цель, единые интересы, единое будущее. Послание Президента страны народу Казахстана. Астана, 17 января 2014г. // [www.akorda.kz](http://www.akorda.kz)
- 2 Стратегия – 2030. Государственная программа развития // [www.kazembassy/strategy\\_2030.html](http://www.kazembassy/strategy_2030.html)
- 3 Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020 года: утвержден 1 февраля 2010 года, № 922
- 4 Всемирный экономический форум: Рейтинг глобальной конкурентоспособности 2014–2015. Центр гуманитарных технологий // [gtmarket.ru/news](http://gtmarket.ru/news)
- 5 The Global Competitiveness Report 2014–2015. World Economic Forum. – 2014 // [www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global-CompetitivenessReport\\_2014-15.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global-CompetitivenessReport_2014-15.pdf)
- 6 Сагадиев К.А. Человеческий капитал и факторы его роста в Казахстане // Матер. междунар. науч.-практ. конф.: Человеческий капитал в Казахстане: состояние и перспективы роста. – Астана, 2013. – С. 414-422.
- 7 Education at a Glance: OECD Indicators, 2011
- 8 Казахстан в 2014 году. Статистический сборник / Под ред. А.А. Смаилова. – Астана, 2015. – 485 с.
- 9 Есимжанова С.Р. Факторы обеспечения качества человеческого капитала // Матер. междунар. науч.-практ. конф.: Человеческий капитал в Казахстане: состояние и перспективы роста. – Астана: ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, 2013. – С. 314-316.
- 10 Казахстан улучшил показатели младенческой смертности на 17 позиций // [www.primeminister.kz](http://www.primeminister.kz)
- 11 Россия в цифрах за 2014 год. Краткий статистический сборник – М.: Федеральная служба государственной статистики, 2014. – 234 с.
- 12 Доскеева Г.Ж. Проблемы системы здравоохранения Казахстана и пути их решения // [www.rusnauka.com.doc.htm](http://www.rusnauka.com.doc.htm)
- 13 Панорама экономической мысли конца XX столетия / под ред. Д. Гринэуэя, М. Блини, И. Стюарта; пер. с англ. В.С. Автономова. – Т. 1-2, 2002. – 352 с.

### References

- 1 Nazarbaev N.A. Kazhastanskij put' – 2050: edinaja cel', edinye interesy, edinoe budushhee. Poslanie Prezidenta strany narodu Kazahstana. Astana, 17 janvarja 2014g. // [www.akorda.kz](http://www.akorda.kz)
- 2 Strategija – 2030. Gosudarstvennaja programma razvitija // [www.kazembassy/strategy\\_2030.html](http://www.kazembassy/strategy_2030.html)
- 3 Strategicheskij plan razvitija Respubliki Kazahstan do 2020 goda: utverzhdn 1 fevralja 2010 goda, № 922
- 4 Vsemirnyj jekonomicheskij forum: Rejting global'noj konkurentosposobnosti 2014–2015. Centr gumanitarnyh tehnologij // [gtmarket.ru/news](http://gtmarket.ru/news)
- 5 The Global Competitiveness Report 2014–2015. World Economic Forum. – 2014 // [www3.weforum.org/docs/WEF\\_Global-CompetitivenessReport\\_2014-15.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global-CompetitivenessReport_2014-15.pdf)
- 6 Sagadijev K.A. Chelovecheskij kapital i faktory ego rosta v Kazahstane // Mater. mezhdunar. nauch.-prakt. konf.: Chelovecheskij kapital v Kazahstane: sostojanie i perspektivy rosta. – Astana, 2013. – S. 414-422.
- 7 Education at a Glance: OECD Indicators, 2011
- 8 Kazahstan v 2014 godu. Statisticheskij sbornik / Pod red. A.A. Smailova. – Astana, 2015. – 485 s.
- 9 Esimzhanova S.R. Faktory obespechenija kachestva chelovecheskogo kapitala // Mater. mezhdunar. nauch.-prakt. konf.: Chelovecheskij kapital v Kazahstane: sostojanie i perspektivy rosta. – Astana: ENU im. L.N. Gumileva, 2013. – S. 314-316.
- 10 Kazahstan uluchshil pokazateli mladencheskoj smertnosti na 17 pozicij // [www.primeminister.kz](http://www.primeminister.kz)
- 11 Rossija v cifrah za 2014 god. Kratkij statisticheskij sbornik – M.: Federal'naja sluzhba gosudarstvennoj statistiki, 2014. – 234 s.
- 12 Doskeeva G.Zh. Problemy sistemy zdavoohranenija Kazahstana i puti ih reshenija // [www.rusnauka.com.doc.htm](http://www.rusnauka.com.doc.htm)
- 13 Panorama jekonomicheskoi mysli konca XX stoletija / pod red. D. Grinjeujeja, M. Blini, I. Stjuarta; per. s angl. V.S. Avtonomova. – T. 1-2, 2002. – 352 s.