

Булхайрова Ж.С.¹, Балкибаева А.М.², Айдынов З.П.³

¹доктор PhD, старший преподаватель, Казахский агротехнический университет им. С.Сейфуллина, Казахстан, г. Астана, e-mail: honeyzhu@mail.ru

²к.э.н., доцент, Казахский агротехнический университет им. С.Сейфуллина, Казахстан, г. Астана, e-mail: ambal1974@mail.ru

³к.э.н., старший преподаватель, Казахский агротехнический университет им. С.Сейфуллина, Казахстан, г. Астана, e-mail: zein_ap@mail.ru

**ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА
В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ**

В статье представлены результаты теоретического обзора и обобщения материалов по вопросам трактования сущности и роли человеческого капитала. Он выступает главным стратегическим ресурсом, способным решать сложные задачи по переходу страны к «зеленой экономике». Человеческий капитал рассматривается нами как совокупность определенных личных, социальных, профессиональных, деловых качеств, а также является важным инвестиционным ресурсом, применение которого способствует повышению эффективности производства. Значительное место уделено методическим аспектам исследования человеческого капитала. Несмотря на важность проблемы продуктивного использования человеческого капитала, недостаточно изучена взаимосвязь качества, мотивации персонала и эффективности его использования, что обусловило необходимость более детального исследования этого вопроса с применением выборочных, монографических исследований, статистических методов изучения стохастических связей. Исследование включает следующие этапы: анализ и оценка уровня развития человеческого капитала Казахстана на фоне развитых зарубежных стран, выявление факторов, влияющих на использование этого капитала и расчет силы их взаимосвязи; формирование предложений по накоплению, эффективному использованию и дальнейшему развитию человеческого капитала в аграрном секторе экономики.

Ключевые слова: сельское хозяйство, человеческий капитал, эффективность, индекс человеческого развития, численность занятых в аграрном секторе, квалификация, сельхозпредприятия, «зеленая экономика».

Bulkhairova Zh.S.¹, Balkibaeva A.M.², Aidynov Z.P.³

¹doctor PhD, senior lecturer, S.Seifullin Kazakh Agro Technical University, Kazakhstan, Astana, e-mail: honeyzhu@mail.ru

²c.e.s., senior lecturer, S.Seifullin Kazakh Agro Technical University, Kazakhstan, Astana, e-mail: ambal1974@mail.ru

³c.e.s., senior lecturer, S.Seifullin Kazakh Agro Technical University, Kazakhstan, Astana, e-mail: zein_ap@mail.ru

Efficiency of human capital use in agriculture at the present stage of development

The article presents the results of theoretical review and materials generalization on the interpretation of human capital essence and its role. It is the main strategic resource capable of solving complex problems of the country's transition to a «green economy». Human capital is considered by us as a set of certain personal, social, professional, business qualities, and is an important investment resource, the use of which contributes to the improvement of production efficiency. Considerable attention is paid to methodological aspects of human capital research. Despite the importance of productive use problem of human capital, the interrelationship of quality, personnel motivation and efficiency of its use is insufficiently researched, which caused the need for a more detailed research of this issue with the use of selective, monographic studies, statistical methods of researching stochastic connections. The research includes the following stages: analysis and assessment the level of human capital development in Kazakhstan against the background of developed foreign countries, identify the factors affecting the use

of this capital and the calculation of their relationship strength; formation of proposals for the accumulation, effective use and further human capital development in the agricultural sector.

Key words: agriculture, human capital, efficiency, index of human development, number of employees in the agricultural sector, qualification, agricultural enterprises, «green economy».

Булхаирова Ж.С.¹, Балкибаева А.М.², Айдынов З.П.³

¹аға оқытушы, PhD докторы, С. Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті, Қазақстан, Астана қ., e-mail: honeyzhu@mail.ru

²аға оқытушы, э.ғ.к., С. Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті, Қазақстан, Астана қ., e-mail: ambal1974@mail.ru.

³аға оқытушы, э.ғ.к., С. Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті, Қазақстан, Астана қ., e-mail: zein_ap@mail.ru.

Қазіргі кездегі ауыл шаруашылығындағы адами капиталды қолданудың тиімділігі

Мақалада адам капиталының мәнісі мен орны туралы материалдарға теориялық шолу жасалып және оның жалпылама нәтижелері көрсетілді. Ол елдің «жасыл экономикаға» көшуіндегі күрделі мәселелердің басты стратегиялық ресурсы болып табылады. Адам капиталы мұнда белгілі бір жеке, әлеуметтік, кәсіби, іскерлік қасиеттердің жиынтығы ретінде қарастырылып, өндірістің тиімділігін арттыратын маңызды инвестициялық ресурс ретінде нақтыланады. Адам капиталын зерттеудің әдістемелік аспектілерін сипаттауға біраз көңіл бөлінді. Адами капиталды тиімді қолданудың маңыздылығына қарамастан персоналды ынталандыру мен оны пайдаланудың арасындағы байланыстың сапасын тексеру толықтай тексерілмеген. Ол үшін терімдік, монографиялық зерттеулердің, стохастикалық байланыстардың статистикалық тәсілдерді қолдануды егжей-тегжейлі зерттеудің қажеттілігі туды. Зерттеу мынадай кезеңдерді қамтыды: Дамыған шетелдік елдердің жанында Қазақстандағы адами капиталдың дамуын талдау мен оны бағалау, капиталды қолдануға әсер ететін факторларды іріктеу мен олардың байланыс күшін анықтау, оларды жинақтау туралы ұсыныстарды қалыптастыру, экономиканың аграрлық секторындағы адами капиталды тиімді пайдалану мен оны дамыту.

Түйін сөздер: ауыл шаруашылығы, адами капитал, тиімділік, адами дамудың индексі, аграрлық сектордағы жұмыс жасайтын адам саны, біліктілік, ауылшаруашылығы кәсіпорындары, «жасыл экономика».

Введение

Одним из значимых факторов эффективности функционирования и рационального развития сельского хозяйства большинство ученых относят эффективное управление человеческим капиталом. В условиях перехода экономики к инновационному развитию особую значимость приобретает формирование и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве Казахстана, применение которого способствует повышению эффективности производства. Человеческий капитал выступает главным стратегическим ресурсом, способным решать сложные задачи по переходу страны к «зеленой экономике». В Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года отмечалось, что «в ближайшее десятилетие приоритетным в деятельности государства будет ключевое направление – инвестиции в будущее – повышение конкурентоспособности человеческого капитала для достижения устойчивого экономического роста, процветания и социального благополучия казахстанцев» (Стратегический план развития, 2010; Бауэр М.Ш, 2016). В свя-

зи с этим реализация стратегии по формированию инновационной и успешной экономики Казахстана зависит от качества управленческого профиля нового типа, профессиональных навыков. Значимость разработки стратегии обучения специалистов для структур агропромышленного бизнеса привела к переосмыслению процессов профессионального обучения и формированию системы решений и задач, позволяющих изменить конкурентоспособность, качество и эффективность формирования человеческого потенциала.

Материалы и методы

Особое место в человеческом капитале занимают квалифицированные специалисты – работники с высшим и среднеспециальным образованием. С ростом экономики аграрного сектора многие сельскохозяйственные формирования достаточно остро ощущают недостаток именно таких категорий рабочей силы. Проблема усиливается демографическим спадом, невысокой заработной платой в сельском хозяйстве, неудовлетворительными условиями труда и

жизнедеятельности в сельских местностях. И на данный момент времени стремление аграрного сектора экономики к устойчивому росту приводит к актуализации проблем управления человеческим капиталом. Отмечая позитивные сдвиги в сельском хозяйстве и указывая на необходимость более эффективного использования имеющегося потенциала, Президент Республики Казахстан Н. А. Назарбаев отметил ряд задач в Послании народу Казахстана – Стратегии «Казахстан-2050». В первую очередь в ней отмечено, что в сельском хозяйстве «должны сосредоточиться на решении проблем социальных дисбалансов в развитии регионов. Сейчас слабое экономическое развитие ряда регионов ведет к тому, что не обеспечивается занятость... Ключевое условие успеха новой экономической политики должно быть подкреплено кадрами. Для этого мы должны совершенствовать управленческий ресурс, и резервы для этого у нас есть. Необходимо внедрять современные инструменты менеджмента и принципы корпоративного управления» (Послание Президента РК, 2012). В «Плане нации – 100 конкретных шагов» Президент Республики Казахстан Н. А. Назарбаев продолжает свою мысль и говорит о том, что необходимо повышать качества человеческого капитала по стандартам стран ОЭСР (План нации, 2015).

Несмотря на важность проблемы продуктивного использования человеческого капитала, недостаточно изучена взаимосвязь качества, мотивации персонала и эффективности его использования, что обусловило необходимость более детального исследования этого вопроса с применением выборочных, монографических исследований, статистических методов изучения стохастических связей.

Эффективное использование и управление человеческим капиталом в сельском хозяйстве являются одними из основных условий успешного функционирования отрасли и обеспечения продовольственной безопасности страны в целом. Это связано с тем, что человеческий капитал является не только совокупностью определенных человеческих и профессиональных, деловых качеств, но и главным инвестиционным ресурсом (Гришнова А.А., 2014). Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в человека, среди которых можно назвать обучение, подготовку на производстве, расходы на здравоохранение, миграцию и поиск информации о ценах и доходах (Беккер Г.С., 2003; Шаркова Ф., 2013), то есть он представляет собой приобретенные человеком ценные качества,

которые могут быть усилены соответствующими вложениями (Шульц Т., 1958; Туроу Л., 1970) и является также источником инноваций, важной составляющей социально-экономических и политических преобразований.

Обзор литературы

Со временем исследователи расширили трактовку человеческого капитала за счет социальных и психологических характеристик, которые включают личные качества, моральные установки, целевые ориентиры, мировоззрение и др. Так, по мнению Соболевой И., Бовенберга А.Л., Римашевской Н., человеческий капитал представляет собой совокупность личностных качеств, мировоззренческих установок, ценностных ориентаций, которые могут оказывать косвенное влияние на результаты производительной деятельности (Соболева И., 2009; Бовенберг А.Л., 2008; Римашевская Н., 2004).

Одобрив в целом вышеуказанные трактовки, в то же время следует указать на отсутствие единого видения, что усложняет количественное измерение человеческого капитала. Поэтому нам больше импонирует определение человеческого капитала как совокупности личных качеств и умений человека, способных в случае их реализации, приносить выгоду: «Человеческий капитал – это навыки, свойства и способности, которыми обладает индивид, позволяющие ему зарабатывать доход» (словарь экономики Пингвин, 2004).

Такое определение сущности человеческого капитала позволяет выработать методические подходы по его учету, контролю, анализу, оценке стоимости, уровня использования и управления. Он также положен нами в основу факторного анализа эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве, где в роли результативного показателя выступает размер дохода на одного среднегодового работника сельскохозяйственного предприятия.

В сельском хозяйстве человеческий капитал стал важным аспектом улучшения результатов управления и организации факторов производства, таких как земля и капитал (Новаак А., 2014; Колядин А.П., 2011). Учитывая роль человеческого капитала в развитии экономики Казахстана, исследователи считают его главным достоянием нации (Мухамеджанова А.Г., 2002; Цой М.П., 2015). Роль человеческого капитала усиливается в связи со вступлением в 2015 г. Казахстана во Всемирную торговую организацию, реализацией Концепции по переходу страны к «зеленой

экономике» с более высоким уровнем жизни населения, бережным использованием природных ресурсов, что сопровождается модернизацией производственных, трудовых, земельных отношений. К 2050 г. за счет преобразований в рамках «зеленой экономики» в стране планируется дополнительно увеличить ВВП на 3%, создать более 500 тысяч новых рабочих мест, сформировать новые отрасли промышленности и сферы услуг, обеспечить повсеместно высокие стандарты качества жизни для населения (Концепция по переходу РК, 2013; Сторей Дж., 2001). Поставлена задача активного развития международных торговых отношений, прежде

всего, сельскохозяйственных производителей, для обеспечения вхождения Казахстана в число 30 наиболее конкурентоспособных стран мира.

Результаты и рассуждения

Казахстан входит в группу стран с высоким уровнем развития человеческого капитала. В 2016 г., по данным ООН, по индексу человеческого развития страна заняла 56 место в рейтинге среди 188 стран мира. Однако по сравнению с другими странами постсоветского пространства (кроме Прибалтики, Белоруссии и России) показатели Казахстана намного лучше (таблица 1).

Таблица 1 – Индекс человеческого развития в 2016 г. по странам мира

Страна	Индекс	Рейтинг	Страна	Индекс	Рейтинг
Очень высокий индекс человеческого развития			Высокий индекс человеческого развития		
Норвегия	0,949	1	Белоруссия	0,796	52
Австралия	0,939	2	Оман	0,796	52
Швейцария	0,939	3	Барбадос	0,795	54
Германия	0,926	4	Казахстан	0,794	56
Дания	0,925	5	Грузия	0,769	70
Сингапур	0,925	6	Азербайджан	0,759	78
Нидерланды	0,924	7	Украина	0,743	84
Ирландия	0,923	8	Средний индекс человеческого развития		
Исландия	0,921	9	Молдова	0,693	107
Канада	0,920	10	Туркменистан	0,688	109
США	0,920	10	Узбекистан	0,675	114
Российская Федерация	0,804	49	Киргизстан	0,655	120
Кувейт	0,800	51	Таджикистан	0,624	129
Примечание – Составлено авторами на основе (Программа Развития ООН, 2016).					

Значительная часть человеческого капитала Казахстана сосредоточена в сельском хозяйстве, базой формирования которого выступает сельское население. В последние годы в Казахстане при незначительном увеличении численности сельского населения наблюдается тенденция снижения его удельного веса в сторону повышения доли городского населения. Так, в 2016 г. по сравнению с 2010 г. количество сельских жителей возросло с 7,4 до 7,6 млн. чел. (на 2,7%). При этом доля его в общей численности населе-

ния снизилась с 45,67% до 42,93% (на 2,7 процентных пункта), а доля городского населения соответственно возросла с 54,32% до 57,06%. Это вызвано в основном невысокой заработной платой, закрытием сельскохозяйственных предприятий, сокращением рабочих мест, безработицей и миграцией сельских жителей трудоспособного возраста в города. Данный процесс приводит к сужению естественной базы формирования человеческого капитала в аграрном секторе Казахстана.

Сельское хозяйство имеет большие неиспользованные резервы и является приоритетной отраслью развития экономики страны. Оно играет ключевую роль в решении проблем занятости, доходов, сохранении человеческого капитала, сельского социума, продовольственной и в целом национальной безопасности. В 2016 г. в аграрном секторе работало 1385,5 тыс. чел., или 16,2% от общего количества занятых в экономике, в т.ч. наемных работников – 215,5 тыс. человек, снижение безработного населения по последнему месту занятости (сельское хозяйство) – на 46,9 тыс. человек, численно-

сти самостоятельно занятых работников – на 586,3 тыс. человек. Основная часть занятого населения сосредоточена в секторе небольших домашних хозяйств. Здесь производится 46% сельскохозяйственной продукции, в том числе свыше 70% животноводческой. За последние годы наблюдается снижение численности занятых в аграрном секторе. Так, за 2012-2016 гг. из сельского хозяйства выбыло 787,2 тыс. чел., или 36,23 %. В целом доля занятых в сельском хозяйстве в общей численности занятого населения снизилась с 25,5% в 2012 г. до 16,2% в 2016 г. (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика численности и удельного веса населения, занятого в сельском, лесном хозяйстве, охотничестве и рыболовстве, в 2012-2016 гг.

	2012	2013	2014	2015	2016
США					
тыс. чел.	2254	2186	2130	2237	227,2
% к экономике	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5
Германия					
тыс. чел.	665,1	673	634,9	640,6	661,9
% к экономике	1,6	1,6	1,5	1,6	1,6
Франция					
тыс. чел.	748,2	745,3	796,7	748,2	770,9
% к экономике	2,9	2,9	3,1	2,9	2,9
Польша					
тыс. чел.	1981,2	1965,6	1872	2384,9	2011,2
% к экономике	12,7	12,6	12	16,3	12,9
Россия					
тыс. чел.	5222,8	4997,4	4793,1	4852,8	4863,2
% к экономике	7,3	7	6,7	6,7	6,7
Беларусь					
тыс. чел.	484,1	460	441,6	430,7	428
% к экономике	10,3	10	9,6	9,6	9,6
Украина					
тыс. чел.	3410,3	3308,5	3389	3091,4	3070,3
% к экономике	16,8	17,2	17,5	17,1	17,1
Казахстан					
тыс. чел.	2172,7	2073,6	1605,1	1553,4	1385,5
% к экономике	25,5	24,2	18,9	18,0	16,2

Молдова					
тыс. чел.	328,8	290,4	345,6	361	349
% к экономике	27,4	26,4	28,8	30,4	30,4
Армения					
тыс. чел.	466,8	447,6	435,6	394,8	458,2
% к экономике	38,9	37,3	36,3	34,8	34,8

Примечание – рассчитано и составлено авторами на основе данных (Офис национальной статистики Великобритании, 2017; Демографический ежегодник Казахстана, 2015-2017; Государственная служба статистики Украины, 2017; Уровень жизни населения в Казахстане, 2015-2017; Федеральная служба государственной статистики России, 2017; Федеральное Статистическое Управление Германии, 2017; Бюро статистики труда США, 2017; Сшаб К., 2008-2015).

Сокращение численности занятого населения в сельском хозяйстве является закономерным процессом, который обуславливается переходом на инновационный путь развития. В данных условиях возрастает роль образовательно-квалификационной составляющей человеческих ресурсов аграрного сектора

– формирование таких работников, которые обладают необходимыми знаниями и навыками в технической, агрономической, экономической сферах. В аграрном секторе ощущается острая потребность в квалифицированных и конкурентоспособных кадрах, что подтверждается данными рисунка 1.

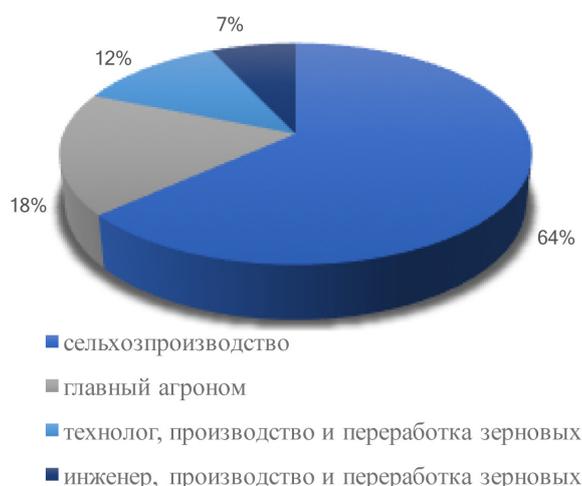


Рисунок 1 – Спрос казахстанских работодателей на сельхозспециалистов за 2015-2016 гг.

Примечание – Составлено автором на основании источника tengrinews.kz.

В целом считаем сложившийся уровень развития человеческого капитала в сельском хозяйстве недостаточным для успешного ведения экономики в условиях рыночных отношений, интеграции в мировое экономическое пространство, а также для выполнения Программы по развитию агропромышленного комплекса Республики Казахстан на 2013-2020 годы «Агробизнес-2020», согласно которой запланировано увеличение объемов производства продукции в 1,5 раза и повышение

производительности труда в сельском хозяйстве в 3 раза (Программа по развитию агропромышленного комплекса РК, 2013).

Несмотря на важность и острую необходимость решения проблемы продуктивного использования человеческого капитала, методические основы исследования взаимосвязи качества персонала и эффективности его использования разработаны недостаточно. Это обуславливает необходимость проведения более

детального исследования. Согласно нашим предположениям и наблюдениям, на эффективность использования человеческого капитала влияет ряд факторов, основными из которых являются профессиональный уровень, заработная плата и производительность труда работников. С целью подтверждения этой гипотезы сделана группировка и корреляционно-регрессионный анализ на данных выборочных обследований сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области Республики Казахстан за 2012-2016 гг. – таблица 3. Как видно, существует четкая зависимость меж-

ду удельным весом высококвалифицированных работников в их общей численности, производительностью, оплатой труда и эффективностью использования. Так, в третьей группе хозяйств, где наибольшая доля специалистов высокого уровня квалификации (6,7%) по сравнению с первой группой, где таких специалистов почти в 2 раза меньше (в среднем 3,5%), в среднем за год производительность труда была в 1,68 раза, зарплата одного работника в 2,28 раза, оплата 1 человеко-часа – в 2,13 раза выше, а доход на одного работника был в 17 раз больше.

Таблица 3 – Зависимость квалификации и эффективности использования работников в сельскохозяйственных предприятиях Акмолинской области Казахстана в 2012-2016 гг.

Показатель	Группы предприятий по удельному весу высококвалифицированных работников, %			В среднем (итого)	Отношение показателей III группы к I, %
	I	II	III		
	До 4,5	4,5-5,9	Свыше 5,9		
Доля высококвалифицированных работников, %	3,5	5,3	6,7	5,2	191,4
Количество предприятий, ед.	11	8	8	27	130,7
Среднегодовая производительность труда, тыс. тенге	134,5	192,4	226,1	190,3	168,1
Среднегодовая зарплата одного работника, тыс. тенге	245,9	380,7	561,6	419,5	228,4
Средняя зарплата одного человеко-часа, тенге	151,54	195,0	322,1	233,7	212,6
Среднегодовой доход на одного работника, тыс. тенге	291,3	1705,5	5007,4	2620,4	1719,0
Примечание – рассчитано и составлено авторами по данным выборочных обследований сельскохозяйственных предприятий Бурабайского, Целиноградского, Шортандинского районов Акмолинской области.					

С целью исследования влияния отдельных факторов на эффективность использования работников применен регрессионный анализ, сделанный на материалах выборочных обследований сельскохозяйственных предприятий Бурабайского, Целиноградского, Шортандинского районов Акмолинской области. В результате идентификации факторов в составленную нами многофакторную регрессионную модель включены следующие показатели: результативный показатель Y – среднегодовой доход предприятия от реализации продукции и оказанных услуг в расчете на 1 работника, тыс. тенге; факторные признаки: X_1 – среднегодовая заработная плата одного работника, тыс. тенге; X_2 – среднегодовая

производительность труда одного работника, тыс. тенге; X_3 – удельный вес высококвалифицированных работников в общей численности работников сельскохозяйственного предприятия, %. По результатам регрессионного анализа получено следующее уравнение множественной регрессии:

$$Y_{X_1, X_2, X_3} = -4699,22 + 3,89x_1 + 5,28x_2 + 903,7x_3$$

Для оценки тесноты (плотности) связи между результативным показателем и совокупностью факторов рассчитаны множественный коэффициент корреляции ($R=0,918$) и множественный коэффициент детерминации ($R^2=0,843$). Таким

образом, между исследованными признаками существует очень сильная и существенная связь, поскольку фактическое значение множественного коэффициента корреляции (0,918) превышает его критическое значение (0,3-0,4) для уровня существенности 0,05 (уровня вероятности 0,95) и соответственно (0,4-0,5) для уровня существенности 0,01 (уровня вероятности 0,99). Вариация размера среднегодового дохода предприятия в расчете на одного работника на 84,3% связана со включенными в модель факторами. На остальные возможные факторы приходится 15,7% изменений результативного показателя.

Для оценки изолированного влияния каждого из факторов на вариацию результативного

показателя проанализированы парные коэффициенты корреляции (R_1, R_2, R_3). Установлено, что между размером среднегодового дохода предприятия в расчете на одного работника и удельным весом высококвалифицированных кадров существует прямая сильная связь, которая в наибольшей мере по сравнению с другими факторами влияет на эффективность использования человеческого капитала ($R_3 = 0,860$). Вторым по важности и силе влияния фактором выступает среднегодовая заработная плата работника ($R_1 = 0,807$ – тесная прямая связь). Ощутимое влияние оказывает также производительность труда ($R_2 = 0,628$ – значительная теснота связи) (таблица 4).

Таблица 4 – Результаты корреляционного анализа влияния отдельных факторов на эффективность использования работников в сельскохозяйственных предприятиях Акмолинской области

Показатель	Y	X ₁	X ₂	X ₃
Y	1			
X ₁	0,806487	1		
X ₂	0,628217	0,569622	1	
X ₃	0,859877	0,696	0,489307	1
Примечание – рассчитано и составлено авторами по данным выборочных обследований сельскохозяйственных предприятий Бурабайск				

Таким образом, существует четкая, прямая связь между показателем среднегодового дохода в расчёте на одного работника, который характеризует эффективность использования труда (результативный показатель), его заработной платой, производительностью труда и наличием высокопрофессиональных кадров (факторы). При увеличении среднегодовой заработной платы работника на одну тысячу тенге среднегодовой доход работника увеличится на 3,89 тыс. тенге при фиксированном значении других включенных в модель факторов. Аналогично с ростом среднегодовой производительности труда на тысячу тенге доход увеличится на 5,28 тыс. тенге. Увеличение удельного веса высококвалифицированных работников на 1% сопровождается наибольшим ростом дохода – в среднем на 903,7 тыс. тенге.

Результаты регрессионного анализа позволили определить имеющиеся потенциальные резервы повышения эффективности использования человеческого капитала экономически слабых сельскохозяйственных предприятий.

Например, в первой группе предприятий (удельный вес свыше 40% совокупности) со среднегодовым доходом на одного работника 291,3 тыс. тенге повышение удельного веса высококвалифицированных кадров до среднего уровня по всей совокупности предприятий (с 3,5% до 5,2%), позволит увеличить этот доход до уровня 1666,7 тыс. тенге. Повышение среднегодовой заработной платы до среднего уровня (до 419,5 тыс. тенге против 245,9 тыс. тенге) будет способствовать получению дохода на одного работника в размере 805,7 тыс. тенге. Аналогично достижение среднего по исследуемым сельскохозяйственным предприятиям уровня производительности труда работника (190,3 против 134,5 тыс. тенге) может увеличить доход до 425,1 тыс. тенге. Таким образом, результаты регрессионного анализа целесообразно использовать для обоснования проектных, прогнозируемых и ожидаемых показателей эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Заключение

Учет полученных результатов в формировании кадровой политики, мотивационного механизма работников будет способствовать повышению эффективности использования человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий. Особое внимание необходимо уделить разработке и реализации мероприятий по повышению производительности и стимулированию труда работников сельского хозяйства, созданию им благоприятных производственных и социально-бытовых, жилищно-коммунальных условий. Правильность такого подхода подтверждают результаты проведенного авторами в 2015 г. социологического анкетного опроса более 70 студентов 4 курса Казахского агротехнического университета имени С.Сейфуллина. Они показали, что 60% выпускников после окончания вуза не планируют работать в сельской местности по своей специальности. Основными причинами такого решения являются: низкая заработная плата (19,1% ответов), сложные условия труда (13,5%), неразвитая социальная инфраструктура (13%), отсутствие возможностей для карьерного роста (12,6%) и условий для профессионального роста (9,4%), неprestижность труда в сельском хозяйстве (9,3%), низкие уровни организации досуга, культурно-массовых мероприятий (8,6%), низкие уровни здравоохранения, образования (6,5%).

Таким образом, с учетом реализации планов модернизации, реструктуризации и интеграции экономики Казахстана в мировое пространство,

опыта развитых зарубежных стран ожидается дальнейшее сокращение численности и удельного веса занятых в сельском хозяйстве. Правительству, сельским общинам и руководителям хозяйств, аграрным товаропроизводителям надо быть готовым к этому и разрабатывать превентивные меры по обеспечению рабочими местами и зарплатами высвобождаемых работников.

Для повышения качества и эффективности использования человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий необходимо реализовать комплекс организационных и социально-экономических мероприятий, направленных на повышение престижности аграрного труда: увеличить объем инвестиций в образование, профессиональную подготовку, аграрную науку для реализации способностей человека, активизации его участия в производственном процессе и распределении благ; реформировать систему профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, развивать мотивацию к самообразованию; повысить оплату труда путем ежемесячной доплаты к основной ставке заработной платы молодым и высококвалифицированным сельским специалистам, имеющим дефицитную профессию; развивать контрактную форму целевой подготовки квалифицированных кадров по заявкам сельскохозяйственных предприятий; формировать на базе аграрных вузов государственную программу подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров; обеспечить доступ на рынок научных, образовательных, консультативных программ и информации; регулировать трудовую миграцию.

Литература

- Бауэр, М.Ш. и Михнова С.А., Карабасов Р.А. (2016) Профессиональная направленность будущего специалиста в сельском хозяйстве // Проблемы агрорынка. – № 3. – С. 116-125.
- Беккер, Г. С. (2003) Человеческое поведение: экономические подходы. Избранные работы по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ. – 672 с.
- Бовенберг, А.Л. (2008) Перспектива жизненного цикла и социальная политика: обзор проблем. ЦЕСшфо Экономическое учение. С. 593-641.
- Бюро статистики труда США [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.bls.gov>.
- Государственная служба статистики Украины [Электронный ресурс]. – URL : <http://www.ukrstat.gov.ua>
- Гришнова, А.А. (2014) Интеллектуальный и социальный капитал Украины: сущность, взаимосвязь, оценка, направления развития // Социально-трудовые отношения: теория и практика. – № 1. – С.34-40.
- Демографический ежегодник Казахстана // Статистический сборник. – Астана, 2015.
- Интернет источник [Электронный ресурс]. – URL : <https://tengrinews.kz>.
- Колядин, А.П. (2011) Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – С.19-20.
- Концепция по переходу Республики Казахстан к «зеленой экономике» (2013). – №577. – Астана.
- Мухамеджанова, А. Г. (2002) Человеческий капитал в современной экономике Казахстана (теория, методология, приоритеты развития): Автореф. дис.. д-ра экон. наук. – Алматы, 47 с.

Новак, А. (2014) Человеческий капитал в сельскохозяйственном секторе Польши после вступления в Европейский Союз // Международная конференция “человеческий капитал без границ: знания и обучение качеству жизни”, Порторож, Словения, С. 703-709.

Офис национальной статистики Великобритании [Электронный ресурс].– URL : [http:// www.ons.gov.uk](http://www.ons.gov.uk)

План нации – 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан. 20 мая 2015 года.

Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н. А. Назарбаева народу Казахстана. Новый политический курс состоявшегося государства. Стратегия «Казахстан–2050» // <http://akorda.kz>.

Программа по развитию агропромышленного комплекса Республики Казахстан на 2013-2020 годы «Агробизнес-2020». (2013) Интернет источник [Электронный ресурс].– URL :[https:// online.zakon.kz/Document/?doc_id=31343736](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31343736).

Программа Развития ООН: Индекс Человеческого Развития 2016.

Римашевская, Н. (2004) Человеческий потенциал России и проблемы “сбережения населения” // Российский экономический журнал. – № 9 – 10. – С. 22-40.

Соболева, И. (2009) Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. – № 9. – С. 51-70.

Сторей, Дж. (2001) Управление человеческими ресурсами сегодня: оценка. Критический Текст, Лондон: Томсон Лейнинг, С.6

Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020: утв. Указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года, № 922.

Сшаб, К. (2008-2015) Доклад о мировой конкурентоспособности 2008-2009. Мировой экономический форум. Швейцария: Давос.

Туру, Л. (1970) Инвестиции в человеческий капитал. Белмонт, С.15.

Уровень жизни населения в Казахстане. (2015-2017), Статистический сборник. Астана.

Федеральная служба государственной статистики России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru>.

Федеральное Статистическое Управление Германии [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.destatis.de>

Цой, М.П и Р.Б. Бакибаева. (2015) Инвестиции в человеческий капитал. Образование через всю жизнь: непрерывное образование в интересах устойчивого развития, С.138-140

Шаркова Ф. и Мерзлова М. (2013) Факторы формирования и развития человеческого капитала в инновационной экономике // Право и современные государства, С. 8-11

Шульц, Т. (1958) Формирующаяся экономическая наука и ее связь со школьным образованием // Высшая школа в новую эпоху. С. 97-109.

Словарь экономики Пингвин. (2004). – Л.: Пингвин бук, С. 36.

References

Bauer, M.Sch. and S.A. Mikhnova, R.A. Karabassov. (2016) Professional focus of future specialist on work in agriculture. Problems of the agricultural market, № 3, P. 116-125.

Becker, G. S. (2003) Human behavior: an economic approach. Selected works on economic theory. M.: GU VSHE. 672 p.

Bovenberg, A.L. (2008) The Life-Course Perspective and Social Policies: An Overview of the Issues. CESifo Economic Studies. P. 593-641.

The Bureau of labor statistics of the United States [Electronic resource].– URL : [http:// www.bls.gov](http://www.bls.gov)

The state statistics service of Ukraine [Electronic resource].– URL : [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

Grishnova, A. A. (2014) Intellectual and socaine capital of Ukraine: the nature, relationship, assessment, direction, development. Labor relations: theory and practice . № 1, P. 34-40.

Demographic Yearbook of Kazakhstan. Statistical collection. – Astana, 2015.

Internet source [Electronic resource].– URL :<https://tengrinews.kz>.

Kolyadin, A.P. (2011) Assessment of investment in human capital efficiency. Bulletin of Saratov state University of social and economic, P.19-20

Concept on transition of the Republic of Kazakhstan to «green economy» (2013). №577. Astana.

Mukhamedzhanova, A. G. (2002) Human capital in the modern economy of Kazakhstan (theory, methodology, development priorities. Abstract. dis. . c.e.s. Almaty, 47 p.

Nowak, A. (2014) Human capital in the polish agricultural sector post accession to the European Union. International conference: Human Capital without Borders: Knowledge and Learning for Quality of Life, Portoroz, Slovenia, p.703-709.

The office for national statistics of great Britain [Electronic resource].– URL : [http:// www.ons.gov.uk](http://www.ons.gov.uk)

The national plan-100 particular steps. Program Of The President Of The Republic Of Kazakhstan. May 20, 2015.

United Nations Development Programme: Human Development Index 2016.

Message from the President of the Republic of Kazakhstan – leader of the nation N. A. Nazarbayev to the people of Kazakhstan. A new political course of the established state. Strategy «Kazakhstan-2050» // <http://akorda.kz>.

The United Nations Development programme: Human Development Index 2016.

Rimashevskaya, N. (2004) Human potential of Russia and problems of «population saving». Russian economic journal, № 9-10, P. 22-40.

Soboleva, I. (2009) The paradoxes of the measurement of human capital. Economic issue. No. 9. C. 51-70.

Storey, J. (2001) Human resource management today: an assessment. A Critical Text, London: Thomson Learning, P.6

Strategic development plan of the Republic of Kazakhstan until 2020. Approved decree of the President of the Republic of Kazakhstan, dated February 1, 2010, № 922.

- Schwab, K. (2008-2015) Global Competitiveness Report 2008-2009. World Economic Forum. Switzerland: Davos.
- Tnurow, L. (1970) Investment in Human Capital. Belmont, P.15.
- The standard of living of the population in Kazakhstan. (2015-2017)] Statistical compendium. Astana.
- Federal state statistics service of Russia [Electronic resource].– URL : <http://www.gks.ru>.
- Federal statistical Office of Germany [Electronic resource].– URL : <https://www.destatis.de>
- Tsoy, M.P and R.B. Bakieva. (2015) Investments in human capital. The lifelong learning: continuous education for sustainable development, P. 138-140
- Sharkova, F. and M.Merzlova. (2013) Factors of the formation and development of human capital in an innovation-based economy. Law and modern states, P.8-11
- Schultz, T. (1958) The Emerging Economic Science and Its Relation to High-School Education. The High School in a New Era. Pp. 97-109.
- The Penguin Dictionary of Economics. (2004) L.: Penguin Books, P. 36.