

Ескалиева А.Ж.¹, Дарискалиева М.С.², Канатова А.Ж.³, Федосова Р.Н.⁴

¹PhD докторант I курса, Павлодарский государственный университет имени С.Торайгырова¹, Казахстан, г. Павлодар, e-mail: Assel_2704@mail.ru

²ст. преподаватель, Атырауский государственный университет имени Х. Досмухамедова, Казахстан, г. Атырау, e-mail: maira_janel@mail.ru

³ст. преподаватель, Атырауский государственный университет имени Х. Досмухамедова³, Казахстан, г. Атырау, email: Ayajan85@mail.ru

⁴д.э.н., профессор, Финансовый университет при правительстве РФ⁴, Россия, Москва, email: fed3670@yandex.ru

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА (НА ПРИМЕРЕ СТРАН ОЭСР)**

Развитие ведущих стран мира привело к формированию новой экономики – экономики знаний, инноваций, глобальных информационных систем, новейших технологий и венчурного бизнеса. Основу новой экономики составляет человеческий капитал, являющийся главной движущей силой социально-экономического развития современного общества. Изменение роли человеческого капитала, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития привели к необходимости формирования новой парадигмы развития.

В рамках новой парадигмы развития стран и мирового сообщества человеческий капитал занял ведущее место в национальном богатстве (до 80% у развитых стран, согласно исследованиям). В Послании к народу Казахстана президента РК Н.А. Назарбаева от 27 января 2012 года выделяет одним из десяти стратегических направлений и задач перед правительством развитие образования в республике с целью улучшения конкурентоспособности в области образования и науки.

В статье рассмотрены основные понятия человеческого капитала в трактовке разных авторов, описан опыт и недостатки формирования и развития человеческого капитала в странах Организации экономического сотрудничества и развития.

Ключевые слова: человеческий капитал, Организация экономического сотрудничества и развития, образование, инновации, инвестиции.

Eskalieva Asel¹, Dariskalieva Maira², Kanatova Ainur³, Fedosova Raisa⁴

¹PhD student of 1 degree in Economics, S.Toraighyrov Pavlodar State University, Kazakhstan, Pavlodar, e-mail: Assel_2704@mail.ru

²Senior lecturer of the Department of Finance, Kh. Dosmukhamedova. Atyrau State University, Kazakhstan, Atyrau, e-mail: maira_janel@mail.ru

³Senior lecturer of the Department of Finance, Kh. Dosmukhamedova. Atyrau State University, Kazakhstan, Atyrau, e-mail: Ayajan85@mail.ru

⁴Doctor of Economics, Professor of the Department of Strategic and Anti-Crisis Management, Financial University under the Government of the Russian Federation, Russia, Moscow, e-mail: fed3670@yandex.ru

International experience of human capital development (on the example of OECD countries)

The development of the leading countries of the world led to the formation of a new economy – economy of knowledge, innovations, global information systems, new technologies and venture business. The basis of the new economy is human capital, which is the main driving force for the socio-economic development of modern society.

Changing the human capital, transforming it from the underlying factor into a fundamental production and social factor development, has led to a new paradigm of development.

Within the new development paradigm of countries and the world community, human capital took the leading place in national wealth (up to 80% in developed countries, according to research).

The President of Kazakhstan, Nursultan Nazarbayev, on January 27, 2012, outlines a one-to-one strategic direction and tasked with the government - this is the creation of education in the Republic, with the promotion of competitiveness in the oblasts and education.

The article deals with the basic concepts of human capital in the interpretation of different authors, describes the experience and shortcomings of the formation and development of human capital in the countries of the Organization for Economic Cooperation and Development.

Key words: Human Capital, Organization of Economic Work and Development, Education, Innovation, Investment.

Ескалиева А.Ж.¹, Дарискалиева М.С.², Канатова А.Ж.³, Федосова Р.Н.⁴

¹ курс экономика мамандығының PhD докторанты, С. Торайғыров атындағы

Павлодар мемлекеттік университеті, Қазақстан, Павлодар қ., e-mail: Assel_2704@mail.ru

² «Қаржы» кафедрасының аға оқытушысы, Х. Досмұхамедова атындағы Атырау мемлекеттік университеті, Қазақстан, Атырау, e-mail: maira_janel@mail.ru

³ «Қаржы» кафедрасының аға оқытушысы, Х. Досмұхамедова атындағы Атырау мемлекеттік университеті, Қазақстан, Атырау, e-mail: Ayajan85@mail.ru

⁴ «Стратегия және дағдарысқа қарсы менеджмент» кафедрасының профессоры, э.ғ.к., Ресей Федерациясы жанындағы қаржы университеті, Ресей, Мәскеу қ., e-mail: fed3670@yandex.ru

Адами капиталды дамытудың халықаралық тәжірибесі (ӘЫДҰ елдерінің мысалында)

Әлемнің алдыңғы қатарлы елдердің қалыптасуы жаңа экономикалық жүйелерді – экономиканы, инновацияларды, жаһандық ақпараттық жүйелерді, жаңа технологияларды және венчурлық бизнесті қалыптастыруға бағытталған. Жаңа экономика негізін адам капиталы қалыптастырады, ол қазіргі заманғы қоғамның әлеуметтік-экономикалық дамуын жете меңгерген. Адам капиталының рөлінің өзгеруі, оның шығын факторынан басты өндірушінің негізгі факторы мен әлеуметтік даму факторынан шығып, жаңа парадигмаларды дамытуға қажеттілік қалыптастырды.

Жетекші елдердің дамуы жаңа парадигмалар мен адам капиталының әлеуметтік қоғамдас-тығы ұлттық байлық арасында жетекші орынды иеленді (80%-ы жетекші елдер, зерттеулерге сәйкес). Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә. Назарбаевтың 2012 жылғы 27 қаңтардағы Қазақстан халқына Жолдауында стратегиялық бағыттар мен міндеттерді шешудің бірден-бір бастамасы – бұл республикада білім беруді дамыту, білім беру және ғылым салаларындағы беделділікті арттыру.

Мақалада адамның негізгі капиталын түрлі трактаттарда түрлі авторлар қарастырған, адам капиталын қалыптастыру ұйым елдерінде экономикалық ынтымақтастық және қалыптастыру мен дамытудың тәжірибесі мен кемшіліктерін сипаттайды.

Түйін сөздер: адам капиталы, экономикалық қызметті ұйымдастыру және дамыту, білім, инновациялар, инвестициялар.

Введение

Перспективные направления мировой экономики в настоящее время определяются характером перехода стран к новому этапу развития производительных сил: от индустриального этапа, где доминирующие позиции занимало крупное механизированное машинное производство, к постиндустриальному, где будут занимать лидирующие позиции сфера услуг, наука, образование и т.д. Производственные процессы, безусловно, сохраняют свою значимость, но его экономическая эффективность будет определяться в первую очередь использованием высококвалифицированных, обученных кадров, новых знаний, технологий и методов управления.

Таким образом, на передний план выдвигается способ производства и передачи знаний и, собственно, сам человек – его интеллектуальный потенциал.

Большинство ученых, исследователей считают, что человеческий капитал является самым ценным ресурсом общества, гораздо более важным, чем природное или накопленное богатство. Уже сейчас во всех странах человеческий (интеллектуальный) капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса. Усиливается соответствующий интерес общества к системе образования как основе производства этого капитала.

Так, ученый А. Смит писал, что «увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от повышения ловкости и умения

рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работал» (Корицкий А.В., 1999: С.54).

К. Маркс отмечал: «труд, который имеет значение более высокого, более сложного труда по сравнению со средним общественным трудом, есть проявление такой рабочей силы, образование которой требует более высоких издержек, производство которого требует большего рабочего времени и которое имеет, поэтому более высокую стоимость, чем простая рабочая сила. Если стоимость этой силы выше, то и проявляется она в более высоком труде и овеществляется, поэтому за равные промежутки времени в сравнительно более высоких стоимостях» (Маркс К., 1987: С.551).

Истоки теории человеческого капитала берут начало в трудах ученых: У. Петти, А. Смита, Д.С. Милля, Ж.Б. Сэя, Н. Сениора, Ф. Листа, И.Г. фон Тюнена, У. Багехота, Е. Энгеля, Г. Сиджвика, Л. Вальраса, И. Фишера и других экономистов прошлых столетий. В 50-90-х годах XX в. эта теория сформировалась и развивалась в трудах Т. Шульца, Г.Беккера, Б. Вейсброда, Дж. Минцера, Л. Хансена, М. Блауга, С. Боулса, Й. Бен-Порэта, Р. Лейарда, Дж. Псахаропулоса, Ф. Уэлча, Б. Чизвика и др. (Petty W., 2002: С.5; Смит А., 2016: С.56; Милль Д.С., 2016: С.74).

Обзор литературы

Применяя в настоящее время понятие «человеческий капитал», следует понять роль социальных институтов, выяснить не только социальные параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на экономику.

Под человеческим капиталом понимаются знания, навыки и способности человека, которые содействуют росту его производительной силы. Человеческий капитал, как определяют его большинство экономистов и ученых, состоит из приобретенных знаний, навыков, мотиваций и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг (Николаева И.П., 2002: С.125).

По мнению А.И. Добрынина, «человеческий капитал – это сложная категория общественного воспроизводства, имеющая системную структурно-функциональную организацию» (Добрынина А.И., 1999: С.366,544).

С.А. Дятлов считает, что «важнейшими свойствами живой человеческой личности являются способность к труду и способность к потреблению, входящие в структуру производительности сил человека» (Дятлов С.А., 1996: С.38).

Человеческий капитал – главный фактор инновационной экономики (Еспенбетова Б., 2010: С.6).

Соглашаясь с мнениями авторов, можно сказать, что человеческий капитал представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, которые используются для удовлетворения различных потребностей человека, общества, экономики, т.е. включает инструменты интеллектуального и управленческого труда.

В мировой практике нередко встречается рост стоимости компании при замене менеджмента. Отсюда следует, что в современном бизнесе высоко ценится человеческий капитал в виде знаний, навыков, творческих способностей и культуры труда.



Рисунок 1 – Составляющие стоимости человеческого капитала

Эдхократическое управление создает условия развития человеческого капитала: малые команды, управление на основе участия, непрерывное обучение персонала, гибкое размещение функций, культуры труда, высокая компетентность и ответственность каждого (рисунок 1).

Многочисленные и многолетние теоретические исследования и не только доказали, что человек – это главная производительная сила любой экономики, оказывающая значимое влияние на темпы роста, производительность, доходы и другие ее параметры (Thomas Clarke., 2011: С.30).

Знания, которыми обладают профессионалы, являются предметом острой глобальной конкуренции. Это означает, что формирование человеческого капитала (организация труда и создание условий для роста его продуктивности; улучшение и расширение компетенций работников, повышение качества жизни и др.) остается ключевым вопросом государственной политики любой страны. Не только сами работники и их работодатели, но и топ-менеджеры компании должны постоянно думать о том, какие знания и компетенции необходимы сегодня, какие будут полезны в будущем, как их поддерживать, улучшать и применять.

Материал и методы

Методами научного познания стали как общенаучные, так и специальные на-

учные принципы по изучаемой отрасли науки.

Исследования международных экспертов показывают, что наличие креативных людей, способных мыслить в критических ситуациях, грамотно представлять свои идеи, а также высокий уровень образования в целом далеко не всегда автоматически приводят общество к устойчивому росту и процветанию. Для стабильного развития важно научиться рационально использовать имеющиеся навыки, опекать их от устаревания, истощения, несоответствия практическим задачам, а также постоянно уделять внимание другим факторам экономического прогресса.

Среди путей разрешения этого противоречия в зарубежных странах используются самые разнообразные подходы: от традиционных до опосредованных. Опыт стран-членов Организации экономического сотрудничества и развития (Австралия, Австрия, Бельгия, Канада, Чешская Республика, Дания, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Исландия, Ирландия, Италия, Япония, Корея, Люксембург, Мексика, Нидерланды, Новая Зеландия, Норвегия, Польша, Словакия, Португалия, Испания, Швеция, Швейцария, Турция, Соединенное Королевство, Соединенные Штаты, Чили, Эстония, Израиль, Словения) – один из лучших примеров формирования и развития человеческого капитала.

Таблица 1 – Страны-члены ОЭСР

Страны-члены	Дата вступления	Страны-члены	Дата вступления
Австралия	7 июня 1971 г.	Мексика	18 мая 1994 г.
Австрия	29 сентября 1961 г.	Нидерланды	13 ноября 1961 г.
Бельгия	13 сентября 1961 г.	Новая Зеландия	29 мая 1973 г.
Великобритания	12 апреля 1961 г.	Норвегия	4 июля 1961 г.
Венгрия	7 мая 1996 г.	Польша	22 ноября 1996 г.
Германия	27 сентября 1961 г.	Португалия	4 августа 1961 г.
Греция	27 сентября 1961 г.	Словакия	14 декабря 2000 г.
Дания	30 мая 1961 г.	Словения	21 июля 2010 г.
Израиль	7 сентября 2010 г.	США	12 апреля 1961 г.
Ирландия	5 июня 1961 г.	Турция	2 августа 1961 г.
Исландия	5 июня 1961 г.	Финляндия	28 января 1969 г.
Испания	3 августа 1961 г.	Франция	7 августа 1961 г.

Италия	29 марта 1962 г.		Чехия	21 декабря 1995 г.
Канада	10 апреля 1961 г.		Чили	7 мая 2010 г.
Корея	12 декабря 1996 г.		Швейцария	28 сентября 1961 г.
Латвия	1 июля 2016 г.		Швеция	28 сентября 1961 г.
Люксембург	7 декабря 1961 г.		Эстония	9 декабря 2010 г.
Италия	29 марта 1962 г.		Япония	28 апреля 1964 г.
Примечание: Составлено автором на основе изученной литературы				

Эксперты Организации экономического сотрудничества и развития ведут исследования в области человеческого капитала на постоянной основе и с применением разнообразных методов исследования, аппарата. Такие работы считаются очень перспективными и актуальными в рамках всей исследовательской тематики данной международной организации. Их результаты подтверждают тесную взаимосвязь между экономическим ростом, инновациями и качеством человеческого капитала (Thurow L., 1996: С.23).

Результаты исследований Организации экономического сотрудничества и развития наглядно показывают, что инновации могут стабильно развиваться при наличии и поддержке со стороны государства других экономических факторов:

- квалифицированной рабочей силы, людей, способных придумывать и адаптировать к рынку и потребностям общества, новые технологии;
- благоприятной бизнес-среды, в которой поддерживаются инвестиции в технологии и интеллектуальный капитал, а также «эксперимен-

ты» компаний с новыми идеями и бизнес-моделями;

- эффективной системы создания и распространения знаний через механизмы развития человеческих ресурсов, инвестиций в инфраструктуру экономики знаний;

- широкого спектра инструментов, стимулирующих инновационную активность компаний (Barnow S., 2000: С.72).

Несмотря на то, что позитивная корреляция между качеством человеческого капитала и доходами, продуктивностью и экономическим ростом давно доказана в теории и практическими измерениями, общий и глубокий контекст представления (и изучения) проблематики развития человеческого капитала совместно с инновациями и технологиями только начинает просматриваться.

Важнейшие направления развития человеческого капитала были сформулированы экспертами Организации экономического сотрудничества и развития в обзоре стратегий развития компетенций еще в 2012 году и включали важные области.

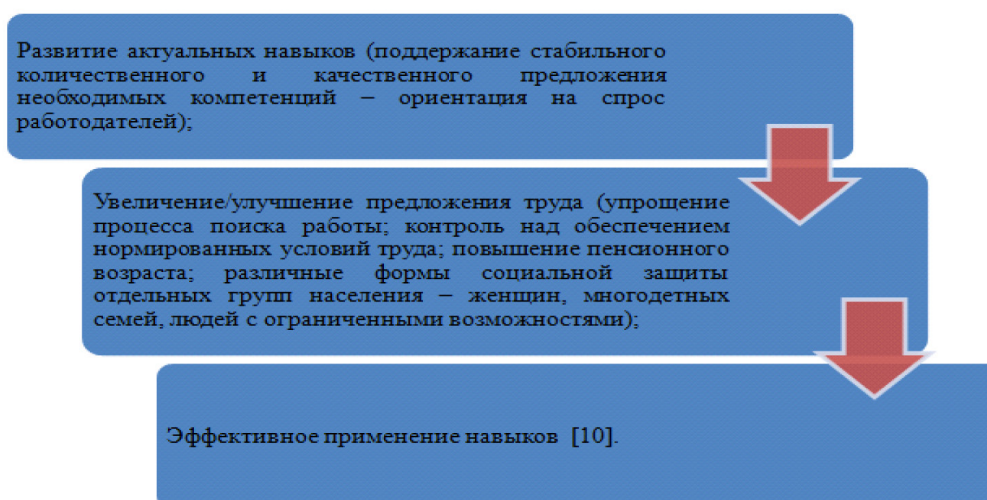


Рисунок 2 – Важнейшие направления развития человеческого капитала

В части развития необходимых навыков акцент делался на разработке и использовании таких подходов и инструментов, как постоянный мониторинг спроса на различные компетенции; учет региональной специфики; мотивация применения полученных знаний на практике; государственная оценка качества образования на всех уровнях; обеспечение равного доступа к образованию всех слоев населения; мотивирование работодателей инвестировать в дополнительное обучение сотрудников; проведение мягкой миграционной политики и т. д.

Для повышения эффективности использования навыков исследователями Организации экономического сотрудничества и развития были рекомендованы следующие меры:

- мотивирующие компании – в обязательном порядке включать меры по развитию персонала в свои бизнес-стратегии;
- снижающие миграционные барьеры;
- содействующие развитию отраслей с высокой добавленной стоимостью;
- содействующие обучению современному предпринимательству в университетах (Arosprofi E., 2013: С.54).

Основные цели всех этих усилий связаны с устранением дефицита компетенций, необходимых для поддержания устойчивого экономического роста, а также развитием образования на всех уровнях.

Существует достаточное количество причин, которые позволяют ожидать положительную отдачу от развития человеческого капитала для экономики и общества в целом: чем выше уровень образования работников, тем активнее идет технологический прогресс, повышается восприимчивость общества к инновациям (Baird L., 1988: С.116).

Чем стабильнее социальная сфера (образование, здравоохранение и т. д.), тем выше может быть производительность работников, тем дольше они могут оставаться занятыми.

В стратегии Организации экономического сотрудничества и развития по формированию и развитию человеческого капитала (OECD Skills Strategy) определены институциональные условия, которые поспособствовали постепенному уменьшению масштабов недостающих компетенций и навыков, улучшению их структуры. Среди них особый интерес для нашей страны могут представлять такие механизмы регулирования, как:

- акцент на развитии «ключевых» или «общих» навыков, на базе которых легче приобрести «специализированные» компетенции;

- содействие созданию и поддержанию масштабных информационных систем, позволяющих студентам легче ориентироваться в доступных образовательных программах, оценивать их перспективность, а работодателям понимать суть полученных студентами квалификаций;

- гибкое распределение ресурсов между поставщиками образовательных услуг;

- привлечение работодателей к разработке стратегий развития компетенций и навыков;

- разработка стратегий управления рынком труда, стимулирующих работников к активному поиску вакансий и долгосрочной занятости;

- содействие повышению мобильности кадров;

- формирование ориентированного на спрос миграционного режима, который предусматривает определение потребностей рынка труда, мониторинг демографических и образовательных изменений среди населения (без учета мигрантов), создание формальных каналов привлечения рабочей силы, упрощение получения рабочих виз, повышение эффективного пограничного контроля (Jackson S.E., 1995: С.64).

Важнейшей проблемой для стран-членов Организации экономического сотрудничества и развития является повышение успеваемости и качества образования в школах. Специалисты этой организации предлагают в контексте развития экономики знаний и инновационных процессов использовать:

- объемные, гибкие учебные планы, увеличивающие количество контента, который может быть усвоен учениками, и помогающие ученикам устанавливать связи между различными блоками знаний (в общем случае это может позитивно влиять на их склонности к инновациям в самом широком контексте);

- современные образовательные методики в традиционных дисциплинах, например, метакогнитивную педагогику при преподавании математики, благодаря которой ученики смогут совершенствовать математическое мышление, решая сложные и неординарные задачи (The OECD Skills Strategy, 2011: С.3).

Развитие соответствующих навыков должно происходить на всех уровнях образования. Набор инструментов, подходов и педагогических практик, которые можно использовать, например, в университетах для развития студенческой креативности, в странах-членах Организации экономического сотрудничества и развития, постоянно и существенно расширяется.

В частности, целевое («проблемное») обучение (problem-based learning) подразумевает:

- освоение учащимися теоретического материала;
- получение полезных, инновационных навыков развития;
- глубокое усвоение новых знаний.

Разнообразные педагогические модели, в том числе, как уже отмечалось, метакогнитивная педагогика, коллективное обучение, игровое обучение, онлайн-лаборатории, зарекомендовали себя как подходящие инструменты для развития у студентов логического мышления и креативности (Астахова Ю.В., 2015: С.37).

Людям необходимо постоянно пополнять знания (в течение всей жизни), чтобы идти в ногу с глобальными экономическими и технологическими изменениями. По данным Организации экономического сотрудничества и развития, в среднем более 40% занятых получают дополнительное образование, необходимое им для работы (в том числе на тренингах и при помощи корпоративного обучения). Чтобы стимулировать подобное обучение в частных компаниях, Организация рекомендует им обращаться за поддержкой к государству. Речь может идти как о финансовых инструментах (предоставление компаниям налоговых льгот, увеличение расходов на профессиональное образование, дополнительную подготовку и переподготовку кадров), так и об институциональных, организационных, административных и прочих рычагах (тиражирование лучшего опыта, информационная поддержка и т. д.) (Vlachos I.P., 2009: С.17).

Если рассматривать компетенции, необходимые, например, исследователям для успешной коммерциализации инноваций, то, кроме базовых исследовательских знаний и опыта, должны быть хорошо развиты «вторичные» навыки (transferable skills): делового общения, ведения бизнеса, оформления заявок на получение грантов и т. д. Только в последние годы страны Организации экономического сотрудничества и развития вплотную приступили к развитию предпринимательского образования на всех уровнях.

Поддержка предпринимательства (предпринимательских навыков и компетенций) в высшем образовании чаще всего осуществляется по двум направлениям:

- развитие предпринимательского типа мышления: самоэффективности, креативности, понимания рисков, управления связями и др.;
- обеспечение знаниями, необходимыми для запуска и развития собственного бизнеса (Catt S.E., 1991: С.10).

Одним из важных направлений развития человеческого капитала являются инвестиции в профессиональное обучение работников со стороны работодателей. Эксперты указывают на необходимость внедрения разнообразных мер поддержки такого обучения, связанных с распространением информации о существующих программах, созданием соответствующих юридических рамок для их организации и финансирования, применением налоговых стимулов, повышением финансирования программ среднего профессионального образования.

Определяющей характеристикой глобального инновационного развития инвестиций в человеческий капитал является международная мобильность высококвалифицированных специалистов, а также ее интенсивность. Это особенно актуально для развития науки и технологий, где прогресс основывается на циркуляции знаний, взаимодействии и партнерстве между учеными, изобретателями, инженерами (Economic and social effects of multinational enterprises in export processing zones, 1988: С.169).

Факторы, влияющие на академическую мобильность, находятся в широком диапазоне. Они включают растущий спрос на высшее образование во всем мире, повышенные ожидания относительно качества образования за рубежом и будущих доходов, реализацию мер по государственной поддержке студентов, которые будут обучаться за рубежом по национальным приоритетным направлениям развития.

Исследователями Организации экономического сотрудничества и развития был выявлен положительный эффект от академической мобильности по крайней мере по двум направлениям:

- интенсивность академической мобильности и индексы цитирования связаны прямо и пропорционально;
- академическая мобильность рассматривается учеными как «циркуляция знаний» (Oluwatobi S.O., 2011: С.72).

Рассматривается спектр эффектов от утечки и притока «умов». И выигрыш и проигрыш здесь сильно дифференцированы по странам. Так, привлечение иностранных студентов может служить дополнительным фактором роста доходов в системе высшего образования, облегчать поиск и наем высококвалифицированных иммигрантов.

Знания, которыми обладают работники (граждане, население), являются предметом острой глобальной конкуренции, поэтому подходы, разрабатываемые и тиражируемые в том числе в рамках Новой инновационной стратегии

Организации экономического сотрудничества и развития, предусматривают:

- создание сетей научного сотрудничества между странами; отдельно отмечается важность внедрения гибкой системы оценивания академических результатов, защиты прав студентов и других стейкхолдеров, а также гарантии качества образования, которое получают студенты, уехавшие за рубеж;

- смягчение иммиграционной политики и визового режима для ученых;

- финансовую поддержку академической мобильности (Willmore L., 1995: С.529).

Интересно, что финансовая поддержка предусматривает самые разные направления, включая компенсацию рисков от отъезда национальных специалистов, затрат на подготовку иностранных студентов и т. д. Здесь проблема заключается в выявлении возможностей получения прибыли от инвестиций, потраченных на привлечение иностранных специалистов. Центральной частью научно-инновационных стратегий многих стран Организации экономического сотрудничества и развития в части мобильности является разработка системы льгот, позволяющих эмигрировавшим ученым вернуться на более выгодных условиях. Для усиления привлекательности академической карьеры предлагается применять широкий спектр традиционных мер – повышение стартовых заработных плат, премий, улучшение условий временных контрактов и т. д. (Woodhall M., 2001: С.123).

Проблематика, связанная с человеческим капиталом, взаимодействием науки, образования и бизнеса, эффектами этого взаимодействия для развития экономики и общества, в последние годы приобрела статус приоритетной в глобальной и национальной политической повестке. Актуальны эти проблемы и для нашей страны.

Аналитики Всемирного экономического форума составили новый рейтинг 130 стран мира по уровню развития человеческого капитала (Human Capital Report). Основные критерии рейтинга – доступность образования, занятость населения, возможность накопить опыт работы, владение ноу-хау (разнообразие специализированных навыков, применяемых в работе) и меры по повышению квалификации сотрудников. Лучше всего подготовка кадров ведется в Норвегии, Финляндии, Швейцарии, США и Дании. В этих странах можно не только получить хорошее образование. Здесь созданы оптимальные условия для профессионального роста и самореализации личности. Шестую строчку за-

нимает Германия. За последние два года она значительно улучшила свои показатели (2015 г. - 22 место). Высоко оценены сильная теоретическая и практическая подготовка к профессиональной жизни. Чуть хуже ситуация с инвестициями в персонал – по этому индикатору Германия оказалась на 12-м месте. Из европейских стран в топ-20 вошли Швеция, Словения, Австрия, Эстония, Нидерланды, Бельгия и Ирландия. Россия совершила большой скачок, поднявшись за два последних года с 26-й на 16-ю строчку. По доступности образования Россия входит в первую пятерку вместе с Кыргызстаном, Казахстаном, Арменией и Украиной. В общем рейтинге Казахстан занимает 29 строчку (Sankay O.J., 2010: С.72).

В послании Президента РК акцент сделан на развитие человеческого капитала, который рассматривается как основа модернизации. Данный подход отвечает современным вызовам, поскольку сегодня, в век постиндустриального развития, инновационной экономики, экономики знаний, конкурентным преимуществом любого государства является высококлассный специалист, профессионал.

Заключение

В Послании президента подчеркивается, что ключевым приоритетом образовательных программ должно стать развитие способности к постоянной адаптации к изменениям и усвоению новых знаний. Данный фактор обусловлен тем, что современному обществу присущи стремительные изменения. Инновации и скорость являются главными определяющими конкурентоспособности в современном мире. Потому умение изменяться вместе с изменениями в мире являются на сегодня наиболее значимыми, если мы не хотим остаться на «задворках жизни» (The global human capital report, 2017: С.2).

В этой связи казахстанским управленцам и экспертам полезно изучать исследовательские методы и рекомендации специалистов Организации экономического сотрудничества и развития по стратегическим направлениям развития (диверсификация в отраслях с высокой добавленной стоимостью; создание инновационной среды путем адаптации существующих в мире знаний и технологий; реформирование финансовых рынков и рынка труда; применение новых схем развития прикладных навыков и т. д.), а также новые подходы к изучению и развитию кадров инновационной экономики.

Главным ресурсом управления являются не финансовые средства и другие традиционные ресурсы, а интеллект профессоров, преподавателей, молодых ученых, обладающих предпринимательским талантом и лидерскими качествами. Именно таким образом образует корпоративная культура вуза формирует человеческий капитал, развитие которого определяет экономику знаний (Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 31.01.2017 г.).

Высшее образование играет важную роль в обеспечении профессиональной подготовки компетентных и конкурентоспособных специалистов для всех отраслей экономики республики, в интеграции с наукой и производством (Калабихина И.Е., 1998: С.15).

Для повышения эффективности человеческого капитала и создания инновационной экономики на уровне передовых стран мира необходимо достижение:

- очень высокого уровня и качества человеческого капитала путем инвестиций в его рост и развитие;
- высокого уровня и качества жизни;
- высокого уровня развития фундаментальной науки;
- высокого уровня развития прикладных наук;

- мощных интеллектуальных центров технологического развития в стране;
- большого удельного веса сектора новой экономики;
- развитых и эффективных инновационных и венчурных систем, поддерживаемых государствами;
- привлекательного инвестиционного климата и высокого уровня инвестиционных рейтингов;
- диверсифицированной экономики и промышленности;
- конкурентоспособной продукции на мировых технологических рынках;
- действенного государственного регулирования развития страны;
- наличия транснациональных корпораций, обеспечивающих конкурентоспособное технологическое и научное развитие страны;
- низкого уровня инфляции (ниже 3-5%) (Корчагин Ю.А., 2010: С.82; Лысков А.Ф., 2009: С.3-11.; Клочков В.В., 2008: С.30).

Таким образом, интеграция образования, науки и производства, развитие послевузовского образования на основе современных достижений науки и техники являются на сегодня одними из приоритетных направлений развития экономики.

Литература

- Астахова Ю.В. Проблемы формирования человеческого капитала в условиях модернизации Российского образования // Международный научно-исследовательский журнал. Выпуск №6 (37). 2015.
- Апоспори Е., Никандроу И., Бревстер С., Папалександрис Н. (2013). ХРМ HRM и организационной деятельности в Северной и Южной Европе // Международный журнал управления людскими ресурсами. Объем. 19 (7). 1187–1207.
- Баирд Л. & Мешоулам И. (1988). Управление двумя вариантами стратегического управления человеческими ресурсами. Академия управления обзором. Объем. 13. 116-28.
- Барнов С., Бурт С. Изучение взаимосвязи между управлением эффективностью и воздействием программы: пример изучения Закона о партнерстве по обучению работе // Журнал анализа и управления политикой. Но. 1. 2000.
- Влачос И.П. (2009). Влияние кадровой практики на рост фирмы // Международный журнал бизнес-науки и прикладного менеджмента. Объем. 4 (2). 17-34.
- Виллмор Л. (1995). «Экспортно-процессуальные зоны в Доминиканской Республике: комментарий к Каплинскому» // Мировое развитие. 23(3):529–35.
- Вудхалл М. (2001). Человеческий капитал: образовательные аспекты. Международная энциклопедия социальных и поведенческих наук.
- Глобальный доклад о человеческом капитале, 2017 г.: С.2.
- Добрынина А.И., Тарасевича Л.С. Экономическая теория. Учебник для вузов. – СПб.: Изд.ЗПбГУЭФ, «Питерком», 1999. – С. 366, 544.
- Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. – СПб.: Изд. СПбУЭФ. 1996. – С.38.
- Еспенбетова Баян. Инвестиции в человеческий капитал: теоретические аспекты. Альпари, 4, 2010 г.
- Жасксов С.Е., Чулуер. Р.С. (1995). Понимание управления человеческими ресурсами в контексте организаций и их среды. Портер. Л.В. (Ред) // Ежегодный обзор психологии. Том 46. Ежегодные обзоры. Пало-Альто. СА. – С. 237-64.
- Калабихина И.Е. Гендерный фактор воспроизводства человеческого капитала // Вестник МГУ. – 1998. – Сер. 6. Экономика. – № 5.
- Клочков. В.В. Человеческий капитал и его развитие. – М., 2008.
- Корицкий А.В. Введение в теорию человеческого капитала: учебное пособие. – СибУПК, 1999.

- Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях. – Воронеж, 2010.
- Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями. №6. 2009. С.3-11.
- Маркс К. Капитал. Т.3 // Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., 2-е изд. – Т. 25, ч.1. – 545 с.; ч.2. – 551 с.
- Милль Д.С. Рассуждения о представительном правлении. 2016.
- Николаева И.П. Экономическая теория. – М.: Финстатинформ, 2002.
- Олуватоби С. О., Олуранти О.И. (2011). Расходы правительства на развитие человеческого капитала: последствия для экономического роста в США // Журнал устойчивого развития. 4(3). 72-80.
- Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 31.01.2017 г.
- Петти В. Очерки по банковской и политической арифметике. 2002.
- Сатт С.Е., Миллер Д.С. (1991). Надзор: работа с людьми. Ирвин. 2-е изд. Бостон.
- Санкай О.Ж., Исмаил Р., Шаари А.Х. (2010). Влияние развития человеческого капитала на экономический рост. Продвижение Перкем В. Жилид. 1. 63 – 72.
- Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Изд-во «Социум», 2016.
- Стратегия навыков ОЭСР, 2011 год: С.3.
- Томас Сларке. Человеческий капитал в развивающихся странах. Оксфордский справочник по человеческому капиталу. Январь 2011.
- Тхуров Л. Будущее капитализма. – Нью-Йорк: Пингвин. 1996.
- Экономические и социальные последствия многонациональных предприятий в зонах экспортной переработки / МОТ. – Женева, 1988. – С. 169.

References

- Astakhova Yu.V. Problems of formation of human capital in the conditions of modernization of the Russian education. International Scientific and Research Journal. Issue number 6 (37). 2015.
- Apospori E. Nikandrou I., Brewster. C. & Papalexandris. N. (2013). HRM and Organizational Performance in Northern and Southern Europe. International Journal of Human Resource Management. Vol. 19 (7). 1187–1207.
- Baird L. & Meshoulam. I. (1988). Managing two fits of strategic human resource management. Academy of Management Review. Vol. 13. 116-28.
- Barnow S., Burt S. Exploring the Relationship between Performance Management and Program Impact: A Case Study of the Job Training Partnership Act. Journal of Policy Analysis and Management. No. 1. 2000.
- Vlachos I. P. (2009). The effects of human resource practices on firm growth. International Journal of Business Science and Applied Management. Vol. 4 (2). 17-34.
- Willmore Larry (1995). 'Export Processing Zones in the Dominican Republic: A Comment on Kaplinsky'. World Development. 23(3):529–35.
- Woodhall M. (2001). Human capital: educational aspects. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. The global human capital report. 2017: P.2.
- Dobrynina A.I., Tarasevicha L.S. Economic theory. Textbook for University. Spb.: Izd.ZPbGUEF. «Piterkom». 1999. S.366.544.
- Dyatlov S.A. The theory of human capital: Textbook. SPb.: Pub. SPbUEF. 1996. P.38.
- Espenbetova Bayan. Investments in human capital: theoretical aspects. Alpari. 4. 2010.
- Jackson S.E. & Schuler R.S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments. in Rosenzweig M.R. and Porter L.W. (Eds). Annual Review of Psychology. Vol. 46. Annual Reviews. Palo Alto. CA. pp. 237-64.
- Kalabikhina I.E. The gender factor in the reproduction of human capital // Vestnik MGU. - 1998. - Num. 6. Economics. - № 5.
- Klochov V.V. Human capital and its development – М. 2008.
- Koritskiy A.V. Introduction to the theory of human capital. Tutorial. - SibPUC, 1999.
- Korchagin Yu.A. Human capital and development processes at macro and micro levels. Voronezh . 2010.
- Lyskov A.F. Human capital: the concept and relationship with other categories. №6. 2009. P.3-11.
- Marks K. Capital. Т.3 // Marks K. i Engels F. Issue.2-е Pub. - Т. 25. ch.1.- 545 s.; ch.2. - 551 s.
- Mill D.S. Reasoning about a representative government. 2016.
- Nikolayeva I.P. Economic theory – М.: Finstatinform. 2002g.
- Oluwatobi S. O. and Oluranti O.I. (2011). Government Expenditure on Human Capital Development: Implications for Economic Growth in USA. Journal of Sustainable Development. 4(3). 72-80.
- Nazarbayev N.A. Message of the President of the Republic of Kazakhstan to the people of Kazakhstan. January 31, 2017.
- Petty W. Essays on Manking and Political Arithmetic. 2002.
- Catt S.E. And Miller D.S. (1991). Supervision: Working With People. Irwin Inc., 2nd Ed. Boston.
- Sanckay O.J., Ismail. R. and Shaari. A.H. (2010). The impact of human capital development on the economic Growth. Prosiding Perkem V. Jilid. 1. 63 – 72.
- Smit A. Research on the nature and causes of the wealth of peoples. Publishing house «Sotsium». 2016.
- The OECD Skills Strategy. 2011: C.3.
- Thomas Clarke. Human capital in developing countries. The Oxford Handbook of Human capital. January 2011.
- Thurow L. The future of capitalism. New York: Penguin. 1996.
- Economic and social effects of multinational enterprises in export processing zones / ILO. Geneva. 1988. – 169 p.