

ӨОЖ 331.101.6

Е.К. Жакупбекова

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.  
E-mail: inka\_zhaku@mail.ru**Қазақстандағы еңбек өнімділігін арттырудағы  
адам капиталы факторы сапасының мәселелері**

**Аңдатпа.** Мақалада Қазақстандағы еңбек өнімділігін арттырудың бір факторы ретіндегі адам капиталының рөлі қарастырылған. Дамыған елдер мен Қазақстандағы адам капиталына салынатын инвестициялардың тиімділігіне қысқаша салыстырмалы талдау жасалған. Бұл көрсеткіштер еңбек өнімділігін арттырудағы адам капиталы факторының маңыздылығын айқындайды. Адам капиталының сапасын арттырудың жолы ретінде мемлекет, кәсіпорын және ғылымның өзара байланысын нығайту көрсетілген. Адам капиталын дамыту үшін мемлекет пен бизнес арасындағы байланысты арттырудың жолдары нақтыланған. Автор өндіріс үшін қажетті сапалы кадрлар даярлауды коммерциялық кеңселер құру арқылы жүзеге асыруды ұсынған. Сондай-ақ мақалада кәсіпорындар үшін «Үнемді өндіріс» бағдарламасын енгізу қажеттігі негізделіп, оның негізінде тиімді басқару жүйесін құрудың бағыттары баяндалған. Бұл бағыттағы жұмыстардағы кәсіпорын басшыларының атқаратын негізгі міндеттері де түйінделген.

**Түйін сөздер:** еңбек өнімділігі, адам капиталы, коммерциялық кеңсе, бизнес-процестер.

Елбасының «Қазақстан-2050» стратегиясында көрсетілгендей, еңбек өнімділігі Қазақстан экономикасының бәсекеге қабілеттілігінің маңызды көрсеткіші болып табылады. Индустриалды-инновациялық даму бағдарламасын жүзеге асыру барысында Қазақстанның алдында маңызды мақсаттар қойылған: 2008 жылға қарағанда 2014 жылға дейін ЖІӨ 50% өсіру, еңбек өнімділігін өңдеу салаларында 50% және 100% экономиканың жеке салаларында арттыру. Ел экономикасында инновацияны ынталандыру, технологиялық жаңғырту, еңбек өнімділігінің артуын қамтамасыз ету қазіргі таңда басты міндеттердің біріне айналып отыр. Алайда соңғы жылдары еңбек өнімділігінің деңгейінің төмендеуінің үдерісі байқалуда. Бұл көрсеткіштің төмендігінің келесідей негізгі себептері бар: технологиялық артта қалушылық, ескірген құрал-жабдықтар, мамандардың кәсібилігінің төмендігі. Сонымен қатар өндірісті ұйымдастыру ерекшелігі де өнімділікке өз әсерін тигізеді.

Жоғарыда аталған себептердің арасында маңыздысына Қазақстандағы адам капиталы сапасының төмендігі жатады, бұл қабылданып

жатқан бағдарламалар мен іс-шаралардың ойдағыдай орындалуына кедергі келтіреді. Себебі өндірісте қолданылып жатқан және болашақта іске қосылатын жаңа технологиялар мен өндірісті басқару жүйесіне біліктілігі жоғары, білімі жеткілікті кадрлар қажет. Яғни өнімділіктің артуы үшін сыни мән адам капиталының сапасы және оның үнемі ауысып отыратын технологиялар мен шаруашылық ортаға бейім болуы тиіс. Біздің ойымызша, өнімділікті және инновациялық дамуды жылдамдату үшін тек озық техника емес, сонымен қатар кәсіби маманданған жұмыс күші де қажет.

Қазақстандағы адам капиталы туралы мәселе алғаш рет Елбасының 2006 жылғы Шетелдік инвесторлар кеңесінің отырысында сөйлеген сөзінде қозғалды. Ал соңғы стратегиялық құжаттарда адам капиталының дамуы ел экономикасының дамуындағы негізгі фактор ретінде анықталған, бұл білім беру, денсаулық сақтау және бизнес жүргізу сияқты салалардағы түбегейлі өзгерістерді қажет етеді. Белгілі қазақстандық экономист О. Сәбденнің пікірінше, адам капиталының дамуына жұмсалған қаражатты шығын ретінде

емес, болашаққа салынған инвестиция ретінде қарастыруымыз қажет. Сарапшылардың зерттеу нәтижелері бойынша, адам капиталының 1%-ға артуы еңбек өнімділігінің 3,8%-ға өсуіне жағдай жасайды. Осыған байланысты әлемдегі инвестициялар да тек дивиденд әкеле алатын салаларға салынады. Дамыған елдерде жыл сайынғы жалпы табыстың 77%-ын адам капиталын тиімді пайдалану арқылы алса, қалған 23%-ы ресурстық факторлардың тиімділігі арқылы алынады. Ал Қазақстандағы жағдай осы көрсеткіштерге керісінше болып отыр [1].

Айтып өткеніміздей, сапалы адам капиталы еңбек өнімділігінің артуының негізгі элементі болып табылады. Адам капиталының сапасын арттырып, сәйкес деңгейге жеткізудің көптеген жолдары бар. Бұл көрсеткішке мемлекеттің бизнес және халық арасында үйлестірілген іс-әрекеттері арқылы жетуге болады. Оларға мыналар жатады:

- Мемлекет адам капиталының даму инфрақұрылымын жаңғыртады. Яғни білім беру (оның ішінде кәсіби), денсаулық сақтау, демографиялық көрсеткіштердің өсуін ынталандырады, тиімді ішкі және сыртқы (жоғары, орта кәсіби мамандарды тарту) көші-кон саясатын жүргізеді.

- Бұдан бөлек, мемлекет бизнеспен және азаматтық сектормен байланыста кәсібилік, патриоттылық, жауапкершілікке бағытталған идеологиялық саясатты жүзеге асырады.

- Бизнес адам капиталына қаржы салып, ол құрылымдық капиталмен қосылған кезде еңбек өнімділігінің артуының тиімді элементі ретіндегі интеллектуалды капиталдың пайда болуына әсерін тигізеді [2].

Сапалы кадрлар даярлау мәселесінің тағы бір шешімі – коммерциялық кеңсе тораптарын құру. Жоғары оқу орны сыртқы коммерциялық орталықпен әріптестік етуі тиіс. Бұл орталық шетелдерде ғалымдардың жұмыстарын жинап, оны бағалап отырады, сондай-ақ ғылыми жаңалықты коммерцияландыру және одан пайда табу жолдарын қарастырады [3]. Сондықтан Қазақстанда әрбір ғылыми-зерттеу институттары, жоғары оқу орындары өздерінің жеке немесе сыртқы елдердегі коммерциялау орталықтарымен қызмет ететін орталықтарын құруы қажет.

Қазіргі таңда еңбек өнімділігінің серпініндегі құрылымдық фактордың рөлінің артуы байқалауда. Бұл әуелі ақпараттық-байланыс, жаңа ғылыми

сыйымдылығы жоғары өнеркәсіп салаларының және қызмет көрсету сфераларының дамуымен экономиканың әртараптануына байланысты. Бұл сектордың еңбек өнімділігіне әсері инновацияны, ғылыми білімді жинау мен оны бүкіл халық шаруашылық топтарына таратуда көрініс табады. Сондай-ақ өндіріс процесіне «Үнемді өндіріс» бағдарламасын енгізу де, шығындарды азайтуға мүмкіндік береді.

Бұл шаралардың қарқынды іске асып, өнімділікті арттырудағы құрылымдық фактордың рөлін арттыру үшін білім беру жүйесіне аса назар аудару қажет. Білім беру жүйесін жаңғыртуға келетін болсақ, білім берудегі басты мәселе білім алушылардың білім деңгейіне талабы ұсынылып отырған деңгеймен салыстырғанда жоғары, сондай-ақ өндірістің техника-технологиялық даму қажеттілігі де білім сапасының деңгейін басып озуда. Яғни беріліп жатқан білімнің мазмұны өндіріс талаптарына сай келмейді.

Бұл жағдай еліміздің еңбек нарығында үйлесімсіздікке алып келеді, яғни бір мамандардың жетіспеушілігі, ал басқалардың артылуы орын алуда. Мұның себебі белгілі: бұрын қадірлі болған мамандықтардың беделінің түсуі, мектепте және жоғары оқу орнында білім берудегі шексіз реформалар, кәсіби мектептердің таратылуы. Мұндай жағдайдың негізгі себебі мемлекет пен бизнес арасындағы өндіріске кімді және қалай дайындау жайындағы келіспеушілігі мен осы процесті реттеуші тетіктің болмауы.

Бұл мәселенің шешімін мемлекет пен бизнес арасында білім беру мен қажетті еңбек ресурстары сұрақтарын алдын ала келісуінде деп білеміз. Бұл қарым-қатынастың маңызды көріністерінің бірі мемлекет және бизнес арасында стратегиялық әріптестікті ұйымдастыру, мамандарды біріге дайындауды қолға алу болып табылады. Постиндустриалды, әлемдік технологияның прогресшіл жаңа талаптарына сай дамып отырған өндіріс жағдайында еңбеккерлердің шығармашылық мүмкіндігі толығырақ жүзеге асырылуы қажет. Басқару ісіне нақты кірісу, ортақ құндылыққа өзінің қатысы бар екенін сезіну, жұмысшының еңбекке деген құлшынысын жоғарылатады, өндірістің резервтерін бұрынғыдан гөрі толығырақ пайдалануға ынталандырады. Ұжым мүшелерінің жеке меншіктік, яғни иелену құқы, басқаруға тікелей араласу сәті (өндіріс қаражатын жұмсау өкілеттілігі, өндірістік

процесті ұйымдастыру және оның нәтижесін әділ бөлу) сайып келгенде ең төменгі деңгейдегі элеуметтік келісімге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Еңбек өнімділігін арттырудағы адам капиталы сапасын арттыру кәсіпорын жетекшілеріне де кейбір міндеттер жүктейді, олар:

1) бизнес-процестің тиімділігін арттыру. Мұндай тиімділік бизнес-процестерді үздіксіз жетілдіру және әртүрлі шығындарды жою арқылы жүзеге асады. Мысалы, «Өнімділік-2020» бағдарламасының шеңберінде «Үнемді өндіріс» қағидаларын, өндіріс процесін басқаруда жаңа тәсілдер мен шетел тәжірибелерін енгізу арқылы бағдарламаны жүзеге асыру күшті әсерін тигізеді. Сонымен қатар оның тиімділігін құралдарға, өндірістік, ақпараттық және тағы да басқа еңбек шығындарын қысқартуға мүмкіндік беретін технологияларға инвестициялау арқылы күшейтуге болады.

Операциялық тиімділікті арттыру үшін жетістікке жету үшін кәсіпорындарға өндірісті ұйымдастыру қабілеттерін жетілдіруі қажет. Бизнес-процестерді оңтайландыру дегеніміз – қосымша шығын тудыратын артық міндеттер мен рәсімдерді жою. Бірақ өнімділіктің артуы қызметкерлер құрамының қысқаруына, ал ол өз кезегінде, жұмыссыздыққа әкеледі деген түсінік те қалыптасуы мүмкін. Алайда бизнес-процестердің тиімді ұйымдастырылуы кәсіпорынның, сондай-ақ жалпы экономиканың да бәсекеге қабілеттігіне, ұзақ мерзімде жаңа жұмыс орындардың пайда болуына алып келеді. Ал қысқа мерзімдегі ауытқулар мемлекеттің элеуметтік-экономикалық саясатымен реттелуі тиіс.

2. Жобаларды басқару қабілеттерін қалыптастыру. Отандық кәсіпорындарға жобаларды кәсіби басқару қабілеттерін дамыту бағытында біршама күш жұмсауы керек. Ол үшін жетекшілерді қазіргі жаңа бағдарламалармен оқыту, жобаларды басқару қабілеті бар тәжірибелі мамандарды тарту, жобаларды басқару бойынша шетелдік тәжірибеден өту талап етіледі.

3. Салалық кәсіби қауымдастықтардың ролін күшейту. Салалық қауымдастықтар Қазақстан экономикасындағы өнімділікті арттыру-

да маңызды рөл атқаруы мүмкін. Біріншіден, олар үздік кәсіпорындардың алдыңғы тәжірибелерін және инновациялық шешімдерін таратса, екіншіден, еңбек өнімділігін арттыруда жалпысалалық бағдарламаларды әзірлеуге қатыса алады. Сонымен қатар бағдарламаны әзірлеу, оны қайта құрылымдау және жұмыс күшін қайта бөлу кезінде салалардың мүддесіне өкілдік етуге алады. Жалпы, қабылданған стандарттардың болуы олардың заңнамалық реформаларға қатысты үкімет өкілдерімен құрылымдық байланыс жасауға септігін тигізеді [4].

Байқап отырғанымыздай, кәсіпорын жетекшілеріне қойылатын басты талаптардың біріне кәсіпорында жұмыс жасаушы адам капиталының сапасын арттыруға күш жұмсау қажеттілігі жатады. Сондықтан да еңбек өнімділігін арттыруға қатысты басты мемлекеттік «Өнімділік-2020» бағдарламасы да кәсіпорындарға жоғары технологияларды сатып алуға көмектесіп қана қоймай, ондағы қызметкерлердің де біліктілігінің артуына, басқарудың жаңа модельдерінің өндіріс процесіне енгізілуіне жағдай жасайды. «Өнімділік-2020» бағдарламасындағы үш қолдау құралының біріне гранттық қаржыландыру жатады. Ол бойынша инновациялық гранттың 4 түрі қарастырылады: мамандардың шетелде біліктілігін арттыруы, шетелдік мамандарды тарту, консалтингтік жобалар мен инжинирингтік ұйымдарды тарту, басқарушылық және өндірістік технологиялар енгізу. Бұл гранттар басымдықты салаларға 3 жыл мерзімге бөлінеді [5].

Сонымен, Қазақстандағы еңбек өнімділігін арттырудағы басты фактор адам капиталының сапасын арттыру болып табылады. Адам капиталының төмен деңгейде сақталуы ең бірінші кезекте мемлекет, ғылым және бизнестің арасындағы өзара үйлесімді қатынастың сақталмауынан орын алуда. Сол себепті, еңбек өнімділігін арттырудың «Өнімділік-2020» бағдарламасын жүзеге асыруда, сондай-ақ бағдарлама шеңберінде тиісті шаралар қабылдау барысында жоғарыда аталған «үштік спиральдің» өзара үйлесімді әрекетін қамтамасыз ету аса маңызды болып отыр. Яғни өндірістегі ғылым, инновация және адам капиталының үлесі мен сапасын арттыру еңбек өнімділігінің артуының кепілі болып табылмақ.

**Әдебиеттер**

- 1 Сабден О. Проблемы эффективного использования человеческого капитала // Мысль – 17 октября 2011. – С. 42-45.
- 2 Мухамеджанова А.Г. Человек – исходная категория экономической теории // <http://ideashistory.org.ru/pdfs/28mukhamedzhanova23.pdf>, 2002.
- 3 Харитоновна Н. Инвестиции в человеческий капитал – необходимое условие конкурентоспособности казахстанской нации // <http://www.titus.kz/?type=mnen&previd=6221>.
- 4 Исекешев А. Модернизация станет одним из стержневых факторов реструктуризации промышленности//<http://success.kz/archive/2011/86.html>
- 5 Государственная программа «Производительность-2020» // [www.ukimet.kz](http://www.ukimet.kz)

**References**

1. Sabden O. Problemi effektivnogo ispolzovaniya chelovecheskogo kapitala // Mysl. – 17 oktiabria 2011. – S. 42-45.
2. Muhamedzhanova A.G. Chelovek – ishodnaya kategoriya ekonomicheskoi teorii// <http://ideashistory.org.ru/pdfs/28mukhamedzhanova23.pdf>, 2002.
- 3 Haritonova N. Investitsiy v chelovecheskiy kapitala – neobhodimoe uslovie konkurentosposobnosti kazakhstansloi natsiy // <http://www.titus.kz/?type=mnen&previd=6221>.
- 4 Isekeshhev A. Modernizatsia stanet odnim iz sterjnevih faktorov v restruktisatsiy promishlennosti//<http://success.kz/archive/2011/86.html>
- 5 Gosudarstvennaya programma “Proizvoditelnost-2020” // [www.ukimet.kz](http://www.ukimet.kz)

Е.К. Жакупбекова

**Проблемы качества человеческого капитала в повышении производительности труда в Казахстане**

В статье рассмотрена роль человеческого капитала как одного из факторов производительности труда в Казахстане. Сделан краткий сравнительный анализ инвестиции для повышения эффективности человеческого капитала в развитых странах и в Казахстане. Эти показатели раскрывают значимость человеческого капитала в повышении производительности труда. Автор рассматривает улучшения связи государство – предприятие – наука как один из путей повышения качества человеческого капитала. Уточнены пути повышения взаимосвязанности бизнеса и государства для развития человеческого капитала. Автор предлагает формирования коммерческих офисов для приготовления высококвалифицированных кадров. Также, в статье обосновано внедрение программы «Бережливое производство» в предприятиях, и на ее основе приведены направления формирования эффективного управления производством. Изложены основные задачи для руководителей предприятия в формирований качественных кадров.

**Ключевые слова:** производительность труда, человеческий капитал, коммерческие офисы, бизнес-процесс.

Е.К. Zhakupbekova

**Problems of human capital in increasing the labor productivity in Kazakhstan**

The paper considers the role of human capital as a factor in the productivity of labor in Kazakhstan. The author made a brief comparative analysis of investments to improve the efficiency of human capital in developed countries and in Kazakhstan. These figures reveals the importance of human capital in increasing productivity. The author considers the state to improve communication, enterprise and science, as a way of improving the quality of human capital. Article refined ways of increasing interconnectedness of business and government for the development of human capital. The author proposes the formation of commercial offices for trained and skilled personnel. Also, in the article said about the implementation of the “Lean Production” in companies and use it to see the direction of building an effective management. Given the basic tasks for managers in the formation of high-quality personnel.

**Keywords:** labor productivity, human capital, commercial offices, business-process.