

**КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени Ж. БАЛАСАГЫНА**

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ им. ДЖ. АЛЫШБАЕВА
НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Диссертационный совет Д. 08.11.021

На правах рукописи
УДК 330.14.01:331.101.262

БИРЮКОВ ВАЛЕРИЙ ВИКТОРОВИЧ

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
КАК СОЗИДАТЕЛЬНЫЙ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНЫЙ РЕСУРС:
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Специальность 08.00.01 – Экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук

Бишкек - 2012

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Экономики и финансов»
Карагандинского государственного индустриального университета

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Майдырова Айгуль Булатовна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
Аюпов Асылбек Нургазиевич

доктор экономических наук, профессор
Абдымаликов Кыдыр Абдымаликович

доктор экономических наук, профессор
Кумсков Геннадий Владимирович

Ведущая организация: кафедра «Экономические программы и управление»
Бишкекского гуманитарного университета им.К.Карасаева

Защита диссертации состоится «28» сентября 2012 года в 14.00 ч. на заседании
Диссертационного совета Д.08.11.021 по защите диссертации на соискание ученой
степени доктора (кандидата) экономических наук при Кыргызском Национальном
Университете им. Ж. Баласагына по адресу: 720033, Кыргызская Республика, г.
Бишкек, ул. Жибек Жолу, 394, ауд. 300.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Кыргызского Национального
Университета имени Ж. Баласагына

Автореферат разослан «___» _____ 2012 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д.08.11.021
кандидат экономических наук, доцент

И.А. Алиева

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертации. Структурные преобразования экономики, осуществляющиеся в Республике Казахстан, привели к расширению сферы использования научно-технической информации и новых технологий. Это формирует новые требования к характеру и содержанию инвестиционной политики государства в те области и отрасли, которые сегодня обеспечивают качественный рост человеческого капитала, являющегося фактором устойчивого экономического роста.

Вместе с тем, необходим широкий диапазон подхода к феномену человеческого капитала, генезис которого имеет более фундаментальные основания, выходящие за рамки неоклассической традиции. Такой подход предполагает рассмотрение человеческого капитала как принципиально нового социально-экономического явления, обусловленного состоянием всего современного мирового сообщества. Поэтому введение данной категории в научный оборот в Казахстане должно сопровождаться анализом фундаментальных основ экономической системы, переосмыслением исходных категорий. Процесс такого переосмысления происходит в казахстанской экономической теории на базе дальнейших исследований места и роли человека в системе общественных отношений. Поэтому проблемы связанные с реализацией концепции «человеческий капитал» в современных условиях развития рынка труда в Республике Казахстан являются не просто актуальными, но и выдвигаются в разряд первоочередных в структуре социально-экономических исследований в целом. Это и определило выбор темы исследования.

Состояние изученности проблемы. Теоретические и научно-методические работы по этим проблемам получили достаточно широкое развитие в экономической и специальной отраслевой литературе.

Среди тех, кто касался этой проблемы и рассматривал человека или его приобретенные способности в качестве капитала, были такие известные экономисты как Л. Вальрас, Т. Виттстейн, Ф. Лист, Д. Мак-Куллох, Г. Маклеод, Д. Милль, Ш. Николсон, В. Парето, В. Рошер, Г. Сиджвик и многие другие.

Окончательное становление теории человеческого капитала приходится на конец 50-х-60-х годов прошлого столетия. У истоков ее стояли известные американские ученые, представители «чикагской школы», лауреаты Нобелевской премии Теодор Шульц и Гэри Беккер. Позднее большой вклад в разработку теории внесли Б. Вейсброд, Д. Минцер, Л. Хансен, М. Блауг, С. Боулс, Й. Бен-Порат, Р. Лэйард, Дж. Псахаропулос и другие.

В советской экономической литературе проблеме человеческого капитала долгое время не уделялось серьезного внимания. Лишь в 80-90х годах стали появляться исследования, в контексте концепции «человеческий капитал». Специфика этих исследований была такой, что в них рассматривались и критиковались положения концепции. К таким работам можно отнести труды: В.С. Гойло, Р.И. Капелюшникова, В.П.Корчагина, В.И. Марцинкевича.

В 90 – годы, стали появляться работы, в том числе и монографические, в которых исследуются отдельные аспекты концепции. В изучение человеческого капитала, значительный вклад внесли В.С. Автономов, И.М. Албегова, А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.В. Галаев, М.М. Критский, С.А. Курганский, Е.Д. Цыренова и другие.

Большую помощь в разработке теоретических основ исследования и решения отдельных аспектов концепции «человеческий капитал», а также проблем развития

экономики Республики Казахстан оказали труды казахстанских ученых-экономистов: А. А. Абишева, У. Б. Баймуратова, К. Кажымурата, М.Б. Кенжегузина, А.К.Кошанова, А.Б. Майдыровой, М.К. Мельдахановой, А. Г. Мухамеджановой, К. Н. Нармбаева, А.Н. Нысанбаева, Г.М. Осиповой, У.К. Шеденова, Ю.К. Шокаманова и других. Среди ученых Кыргызстана, занимающихся проблемами развития человеческого капитала, следует выделить работы Кумсковой Н.Х., Черновой Е.П., Кумскова Г.В., Лещевой М.В., Кочербаевой А.А., Савина В.Е. и др.

Несмотря на глубину и безусловную значимость названных разработок в целом для казахстанской экономической науки, они посвящены рассмотрению отдельных составляющих проблемы человеческого капитала и человеческого развития. В тоже время современные темпы развития, предъявляют новые требования к развитию экономической системы и обуславливают необходимость целостного теоретико-методологического обоснования аспектов концепции «человеческий капитал» в условиях информационной экономики.

Цель и задачи исследования. Целью исследования является определение направлений совершенствования теоретических представлений о человеческом капитале и выработка практических мер по его формированию и развитию в условиях Казахстана в качестве производительной и созидательной силы. Реализация цели, определяет необходимость решения следующих задач:

- провести анализ развития человеческого капитала, на основе переосмысления классического экономического наследия, в историческом срезе, освоения достижений казахстанской и мировой экономической мысли, в рамках его возрастающей роли в обществе;
- разработать авторскую структуру человеческого капитала;
- исследовать инвестиционный подход к росту качественных и количественных характеристик человеческого капитала;
- классифицировать основные виды инвестиций в человеческий капитал, на основе обобщения трудов исследователей и дать сравнительный анализ различных видов инвестиций в человеческий капитал;
- изучить процесс оборота и кругооборота человеческого капитала;
- выявить роль государства в формировании человеческого капитала;
- раскрыть особенности и проблемы формирования, развития и накопления человеческого капитала в Республике Казахстан на современном этапе;
- исследовать социально-экономические факторы формирования и развития человеческого капитала и выявить проблемы гендерного равенства на рынке труда Республики Казахстан;
- провести детальное исследование структуры человеческого капитала с учетом специфики его составных частей;
- предложить методические подходы к разработке практических рекомендаций, направленных на улучшение воспроизводства человеческого капитала как необходимого элемента экономической стратегии в условиях переходного периода и др.

Предмет исследования. Отношения, складывающиеся в экономической системе, обусловленные формированием человеческого капитала в Казахстане как созидательного и производительного ресурса.

Объект исследования. Процессы, связанные с формированием и развитием человеческого капитала в Казахстане.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды классиков и неоклассиков экономической теории, современных казахстанских и зарубежных ученых-экономистов в области разработки теории и практики использования человеческого капитала.

Информационной базой исследования явились справочные материалы и тематические сборники Агентства Республики Казахстан по статистике и зарубежных статистических органов, материалы ряда зарубежных социологических исследований, а также материалы, опубликованные в официальных периодических изданиях.

Научная новизна работы заключается в теоретическом и методологическом обосновании объективных условий формирования, развития и накопления человеческого капитала и разработке концепции формирования и развития человеческого капитала Республики Казахстан как производительного и созидательного ресурса, содержащая в себе совокупность теоретических положений и практических рекомендаций по ее реализации и адаптации в стране.

Практическая значимость работы и апробация.

1. Теоретические положения о формировании и преимущественном развитии человеческого капитала в качестве созидательного и производительного ресурса использованы при разработке рекомендаций по повышению эффективности использования человеческого капитала.

2. Результаты исследования о структурной трансформации человеческого капитала в результате доминантных изменений на рынке труда Республики Казахстан.

3. Представленная в результате исследования концепция формирования и преимущественного развития человеческого капитала как производительного и созидательного ресурса явилась основой при разработке курсов «Управление персоналом», «Рынок труда», «Экономическая теория», «Экономическая политика» и т.д.

4. Человеческий капитал может быть охарактеризован, с точки зрения биологических и социальных свойств, поэтому в целях социально-экономического анализа в качестве инструментария значимо применять методику выведения оценки экономической эффективности человеческого капитала.

Научные результаты и положения диссертационной работы были доложены и обсуждены на ряде научно-практических семинаров и совещаний, нашли отражение в материалах международных, республиканских, региональных конференций.

К основным результатам исследования, содержащим элементы новизны, можно отнести следующие:

1. Авторский подход к проблеме развития человеческого капитала, основанный на принципах сопоставимости с физическим капиталом.

2. Обоснованы теоретические основы существования человеческого капитала как созидательного и производительного ресурса и раскрыта его социально-экономическая сущность, детерминанты его формирования в условиях трансформационной экономики.

3. Уточнено и предложено категориальное определение «человеческий капитал».

4. Классификация инвестиций в человеческий капитал с позиции использования факторов, не учтенных в системе национального учета (затраты теневой экономики, затраты частного сектора и другие) и показатель экономической эффективности использования человеческого капитала.

5. Обоснована роль государства в развитии человеческого капитала.

Проводимые экономические реформы не позволили государству в полной мере обеспечить развитие социальной сферы, из поля зрения и контроля выпали важнейшие социальные процессы и как следствие всего названного - обеднение населения, падение цены труда, опасность массовой безработицы, глубокий кризис качества образа жизни) и поэтому главное место в формировании и развитии человеческого капитала должно принадлежать государству, которое формирует общую концепцию и ее основное направление, обеспечивает законодательную и правовую основы функционирования человеческого капитала.

6. Проведено методологическое исследование человеческого капитала (методология исследования – совокупность методов, применяемых в экономической науке; исследование человеческого капитала предполагает использование ряда методов, среди которых можно выделить как общие (исторический, системного анализа, сравнения и др.), так и более частные (опрос, наблюдение, анализ и т.д.), административные, экономические, социально-экономические и др.).

7. Обосновано положение о том, что для формирования и развития человеческого капитала необходимо создать условия для формирования, развития и использования трудового потенциала (регулирование рынка труда: за счет переподготовки, переквалификации, развития рабочей силы; и его фактической реализации: осуществление балансировки спроса и предложения на рынке труда; повышение социальной мобильности трудового потенциала, активная политика в сфере занятости).

Публикации. Основные положения работы, выводы и результаты научного исследования опубликованы в 60 публикациях и одной единоличной монографии общим объемом 10 п.л.:

Структура, объем и краткое содержание работы. Диссертационная работа изложена на 268 страницах текста компьютерной печати, содержит 49 таблиц, 12 рисунков, состоит из введения, шести разделов, заключения, списка использованных источников из 202 наименований и 6 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении дано обоснование актуальности темы, изложены цели и задачи, раскрыта научная новизна полученных результатов, определены положения, выносимые на защиту, и обоснована практическая значимость диссертационного исследования.

В первом разделе «Теоретические подходы к изучению сущности человеческого капитала» основной части работы рассмотрены теоретические вопросы и основные тенденции развития и изменения в условиях, когда в современном конъюнктурном цикле доминантой экономического роста становится человеческий капитал.

Исторически становление концепции «человеческий капитал» происходило по трем направлениям.

Первое – политико-экономическое, так как оно развивалось в политико-экономических трактатах, в которых обосновывалась необходимость введения в экономический анализ категории человеческий капитал.

Второе направление - финансово-экономическое. Оно объединяет исследователей, которые не просто включали человека или его приобретенные способности в категорию «капитал», но и считали необходимым дать экономическую

оценку стоимости человеческого капитала и использовать свои расчеты в практических целях, главным образом, для улучшения системы налогообложения и страхования жизни.

Третье направление - конкретно-экономическое, в рамках которого были предприняты первые попытки самостоятельного анализа отдельных видов человеческого капитала и измерения уровня их экономической эффективности.

Изучение теоретической составляющей человеческого капитала предполагает необходимость изучения структуры человеческого капитала. Это актуализировано тем, что нет единого мнения по поводу структурного содержания человеческого капитала. Сразу заметим, что человеческий капитал, на наш взгляд, может быть рассмотрен не только на индивидуальном уровне, но и на уровне других субъектов экономической системы. В этом случае целесообразно оперировать понятиями коллективный и совокупный человеческий капитал. Но прежде чем сформулировать нашу позицию, считаем необходимым, рассмотреть и проанализировать имеющиеся место представления о структуре человеческого капитала, содержащиеся в экономической литературе.

Известно, что люди весьма различаются по своим интеллектуальным, физическим и психологическим способностям и характеристикам. Существенны и различия по уровню полученного образования и профессиональной подготовки. Это означает, что совокупный человеческий капитал неоднороден, имеет сложную внутреннюю структуру, которая не остается постоянной, а динамично развивается во времени.

К основным элементам человеческого капитала относятся:

- капитал образования (знания — общие и специальные);
- капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт);
- капитал здоровья;
- обладание экономически значимой информацией (информированность о ценах и доходах);
- капитал миграции (обеспечивающий мобильность работников);
- мотивация экономической деятельности.¹

В экономической литературе существует несколько подходов к классификации видов человеческого капитала. Виды человеческого капитала можно классифицировать по элементам затрат, инвестиций в человеческий капитал. Например, выделяют следующие его составляющие: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры.

С точки зрения характера содействия экономическому благосостоянию общества различают потребительский и производительный человеческий капитал.

Потребительский капитал создает поток услуг, потребляемых непосредственно, и, таким образом, содействует общественной полезности. Это может быть творческая и образовательная деятельность. Результат такой деятельности выражается в предоставлении потребителю таких потребительских услуг, которые приводят к появлению новых способов удовлетворения потребностей или повышению эффективности существующих способов их удовлетворения.

¹ Капельюшников Р.И. Экономический подход Г. Беккера к человеческому поведению // США: Экономика, политика, идеология. 1993, № 3. - С. 54.

Производительный капитал создает поток услуг, потребление которых содействует общественной полезности. В этом случае имеется в виду научная и образовательная деятельность, имеющая непосредственное практическое применение именно в производстве (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов).

Следующим критерием классификации видов человеческого капитала является различие между формами, в которых он воплощается.

1. Живой капитал включает в себя знания, воплощенные в человеке.
2. Неживой капитал создается, когда знания воплощаются в физических, материальных формах.
3. Институциональный капитал состоит из живого и неживого капитала, связанного с производством услуг, удовлетворяющих коллективные нужды общества. Он включает в себя все правительственные и неправительственные институты, которые содействуют эффективному использованию двух типов капитала (образовательные и финансовые учреждения)

По форме обучения сотрудников на рабочем месте можно выделить специальный человеческий капитал и общий человеческий капитал. Специальный человеческий капитал включает навыки и знания, приобретенные в результате специальной подготовки и представляющие интерес лишь для той фирмы, где они были получены. В отличие от специального человеческого капитала, общий человеческий капитал представляет собой знания, которые могут быть востребованы в различных сферах человеческой деятельности.

Таким образом, при существовании большого количества определений и видов «человеческого капитала», это понятие, как многие термины, представляет собой «метафору, переносит свойства одного явления на другое по общему для них признаку». Человеческий капитал - это важнейшая составная часть современного производительного капитала, которая представлена свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом.

Современная экономическая теория и практика должна сфокусироваться на значении человеческого капитала для повышения эффективности функционирования конкретных организаций. Принципиально новые условия и содержание деловой активности, сложившиеся в большинстве развитых стран, в том числе и в Республике Казахстан с начала 90-х годов XX века, кардинальным образом изменили требования к качествам, которыми должен обладать персонал современной организации. Успех любой организации все больше начинает зависеть от профессиональных качеств ее сотрудников, и особенно занятых высокоинтеллектуальным трудом. Поэтому изучение путей повышения эффективности использования знаний и навыков персонала компании, реализующегося в современных условиях в форме человеческого капитала, является не просто актуальным, а выдвигается в разряд первоочередных проблем в структуре социально-экономических исследований.

Следует отметить, что интерес к процессу развития человеческого капитала организации и введение этого понятия в аппарат экономики труда и экономической теории в целом во многом определился тем, что для исследования современных экономических явлений теряет актуальность традиционное марксистское понятие «рабочая сила», которое ортодоксальные экономисты используют для определения участия человека в экономических процессах, поскольку в последние годы произошли существенные изменения, касающиеся, во-первых, сущности и структуры

капитала компаний, а во-вторых, увеличения значения для организации работников, занятых высокоинтеллектуальным трудом. Все это привело к тому, что компании, желающие добиться успеха на рынке, должны постоянно инвестировать в развитие интеллектуальных навыков своих сотрудников, при этом объем подобных инвестиций становится столь значительным, что в обязательном порядке должен отражаться в движении общего организационного капитала. Традиционные теории человеческого капитала фактически сводят это понятие к самому человеку, т. е. человеческий капитал рассматривается как совокупность качеств, которые определяют производительность труда и могут быть источниками дохода для отдельного человека, организации, или общества в целом. В то время как совокупность определенных качеств и способностей работников не могут быть капиталом, а только формируют трудовой или интеллектуальный потенциал человека. Капиталом эта совокупность может стать, только включившись в процесс материального или нематериального производства, т.е. в процессе своей непосредственной реализации.

Человеческий капитал неоднороден и может быть разделен на различные, относительно обособленные элементы, характеризующие разные стороны человеческой личности или групп людей, вплоть до общества в целом. Такие элементы иначе можно назвать фондами (поскольку они всегда образуют определенный запас); эти фонды всегда существуют потенциально, независимо от того, используются они в данный момент или нет. Если же эти элементы актуализированы, активно функционируют в производстве и генерируют доходы, то они могут быть представлены как поток, и в этом случае их логичнее называть активами. К основным фондам (и, соответственно, активам) человеческого капитала относятся:

- интеллектуальный капитал, в свою очередь включающий: образовательный, научный и инновационные активы;
- фонд (актив) подготовки на производстве, объединяющий квалификацию, навыки и производственный опыт;
- фонд (актив) здоровья;
- фонд (актив) миграционной мобильности;
- фонд (актив) мотивации экономической деятельности;
- предпринимательская активность;
- другие активы (в расширительной трактовке).²

Таким образом, можно утверждать о том, что человеческий капитал подобно физическому, существует в форме запаса (в первом случае - это запас материальных ценностей, во втором - запас знаний и навыков), который способен инициировать создание новой стоимости. Человеческий капитал организации отличается от физического тем, что он не теряет свою стоимость в процессе использования (физическая амортизация). Более того, в процессе использования он способен многократно увеличить свою стоимость. Своеобразная амортизация человеческого капитала организации заключается в необходимости накопления средств, которые будут инвестированы в обучение сотрудников для развития их интеллектуальных навыков

² Майдырова А.Б. Человеческий капитал Казахстана в условиях информационной экономики. Научная монография. - Астана, 2004 - 290 с.

Во втором разделе «Классификация и методы оценки человеческого капитала в современных условиях», классифицированы и определены методы количественной оценки человеческого капитала, сформирован процесс кругооборота и оборота человеческого капитала.

В содержательном плане человеческий капитал, включает запас здоровья, знаний, навыков, способностей, которые капитализируются при следующих условиях:

- 1) потоковый, накопительный запас способностей человека по фазам жизнедеятельности;
- 2) целесообразность использования запаса способностей, что ведет к росту производительности труда;
- 3) прирост производительности труда закономерно приводит к росту зарплаток работника;
- 4) увеличение доходов мотивирует работника делать дополнительные вложения в свой человеческий капитал, кумулятивно его накапливать.

Таким образом, на наш взгляд, структуру видов человеческого капитала можно представить следующим образом (таблица 1).

Таблица 1

Структура видов человеческого капитала

Неотчуждаемые виды человеческого капитала (неликвидный капитал)	Отчуждаемые виды человеческого капитала (ликвидный капитал)
Капитал здоровья (биофизический)	Социальный капитал
Культурно-нравственный капитал	Клиентский капитал (бренд-капитал)
Трудовой капитал	Структурный капитал
Интеллектуальный капитал	Организационный капитал
Организационно-предпринимательский капитал	
*Разработано автором	

На основе комбинирования различных подходов к классификации человеческого капитала можно предложить более укрупненную структуру его видов по уровням и собственности. Данная классификация представлена на рисунке 1.

Данная классификация видов человеческого капитал позволяет рассматривать и оценивать человеческий капитал на уровне отдельного человека (микроуровень – индивидуальный человеческий капитал), отдельного предприятия или группы предприятий (мезоуровень – человеческий капитал фирмы) и государства в целом (макроуровень – национальный человеческий капитал). В структуре индивидуального человеческого капитала можно выделить капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, трудовой, интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал.

В структуре капитала фирмы особую роль играют признанные активы индивидуального человеческого капитала (патенты, авторские свидетельства, ноу-хау и др.), фирменные нематериальные активы (товарные марки, товарные знаки коммерческие секреты и т.п.), организационный капитал, структурный капитал, бренд-капитал и социальный капитал. Национальный человеческий капитал включает социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные приоритеты, национальные конкурентные преимущества и природный потенциал нации.

Формирование и использование человеческого капитала традиционно рассматривается на двух уровнях: индивид и фирма. На наш взгляд, необходимо выделить и третий уровень, а именно общество, на котором происходит агрегирование индивидуального и организационного человеческого капитала, поскольку в настоящее время человеческий капитал является предметом исследования на различных уровнях и в различных аспектах.



Рис. 1. Классификация видов человеческого капитала по уровням и собственности

Уровни и особенно аспекты измерения являются взаимосвязанными и перекрывающимися. При измерении человеческого капитала нужно иметь в виду, что он развивается на основе взаимодействия и синергетических эффектов. Это должно быть принято во внимание при изучении человеческого капитала.

Индивидуальный запас человеческого капитала представлен совокупностью знаний и навыков. Высший уровень формального образования, достигнутый индивидом, может быть использован как приближенное значение запаса его человеческого капитала. Уже в 1975 г. уровень образования рассматривался как более значимый показатель запаса человеческого капитала, чем продолжительность образования.

В ряде исследований показано, что привилегированные слои и группы в наибольшей степени получают выгоды формального образования и добиваются наилучших результатов.³

Таблица 2

Уровни и аспекты измерения человеческого капитала

³ Making Education Count. Developing and Using International Indicators.- Paris, 1994.- P. 22.

Аспект/ Уровень	Политический	Экономический	Социологический	Психологический
Индивид	Повышение уровня навыков	Увеличение доходов	Повышение степени равенства	Повышение самооценки
Фирма	Подчинение окружающему обществу	Повышение конкурентоспособности	Улучшение имиджа фирмы	Улучшение среды деятельности
Правительство	Дополнение политики на рынке труда	Разделение издержек образования и обучения	Внедрение концепции «обучения в течение жизни»	Понятие динамичного правительства и общества
*Разработано Майдыровой А.Б. Человеческий капитал Казахстана в условиях информационной экономики. Научная монография. - Астана, 2004				

Оборудование школ и качество учителей также играет важную роль в формировании образовательных достижений. Помимо обучения, на запас человеческого капитала оказывают влияние окружение и наследственность. Результаты обзора уровня грамотности взрослых могут служить образцом нового подхода к определению знаний и опыта в международном контексте.

Надо признать, что сегодня создание продвинутой модели, которая охватила бы все аспекты человеческого капитала и включала бы в себя достоверные формы отчетности, по которым мог бы проводиться аудиторский контроль, не представляется реальной задачей. Имеющиеся модели сконцентрированы на элементах фирменного человеческого капитала, например, на оценке, формировании, использовании. Скорее, это инструмент управления, а не определения и изучения запасов человеческого капитала.

В своем развитии от рождения до смерти человек проходит ряд естественных возрастных стадий, каждая из которых характеризуется особым состоянием его природных и приобретенных свойств и определяет особенности его участия в образовательной, производственной, научной и культурной деятельности. На каждой стадии требуются особые вложения в формирование человека, отсутствие которых нельзя полностью возместить никакими запоздавшими затратами на последующих стадиях.

Можно выделить следующие стадии оборота человеческого капитала в процессе ее воспроизводства.

1. Период от рождения до получения формального общего и специального образования. Этот временной отрезок является наиболее важным и неоднородным.

2. Первоначальный период вступления в состав рабочей силы. Эта стадия жизни характеризуется значительными трудностями адаптации, низким уровнем заработной платы и значительными темпами ее роста.

3. Основной период эффективной и стабильной трудовой деятельности в различных сферах производства. В течение данного периода (20 и более лет) достигается максимальный уровень заработной платы и держится в течение всего срока трудовой деятельности.

4. Период постепенного возрастного снижения трудовой активности и адаптации к выходу из состава трудоактивной рабочей силы.

5. Пенсионный период.

Речь в данном случае идет не о производительных качествах человека, а о самих людях – работниках занятых, готовящихся принять участие или уже выбывшие из производственной деятельности.

Рассматривая общий оборот капитала образования, охватывающий весь период жизнедеятельности индивида от его рождения до физической смерти, можно выделить следующие стадии его развития.

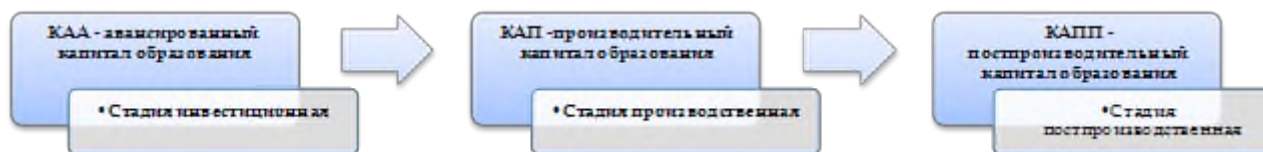


Рис. 2 – Общий оборот капитала образования

где КАА – авансированный капитал образования,
КАП – производительный капитал образования,
КАПП – постпроизводительный капитал образования.

На инвестиционной стадии происходит первоначальное накопление капитала образование индивидом. В промышленно развитых странах этот период в среднем составляет 16-19 лет и имеет устойчивую тенденцию роста. По ее истечению этой стадии капитал образования сформирован и готов к самостоятельному функционированию.

На второй стадии своего движения капитал образования включается в процесс производства и существует в производительной форме. По времени это самая продолжительная стадия, охватывающая в среднем более сорока лет.

Третья стадия – пост производственная, рентная. Она охватывает период с выхода капитала из процесса непосредственного производства до момента физической смерти носителя капитала. На этой стадии капитал образования существует в виде сокровища, т.е. накопленных и материализованных на предыдущих стадиях развития знаний, умениях и навыках, приносящих носителю капитала доход, т.е. своего рода ренту.

Данная схема общего оборота капитала образования, на наш взгляд, вполне применима для исследования движения других активов человеческого капитала. Однако здесь возникает следующая проблема. В современных условиях физические и интеллектуальные способности человека, совершают разные не идентичные по экономическому содержанию, обороты. Со стороны физических способностей наиболее важны биологические, физиологические временные циклы. Со стороны интеллектуальных способностей, необходимо, прежде всего, рассматривать циклы, связанные со сменой способов труда, с периодом обновления физического капитала. Это означает, что не только сам человеческий капитал как целостный феномен совершает оборот и циклическое движение, но и отдельные его элементы осуществляют относительно самостоятельное движение, также имеющее циклическую форму.

В третьем разделе «Инвестиции в человеческий капитал как составляющая инвестиционной политики государства», исследование человека продолжено в контексте инвестиций в человеческий капитал как составляющей инвестиционной политики государства. Определены детерминанты формирования и накопления человеческого капитала нации и дан прогноз воспроизводства как элемента государственной политики.

В микроэкономических исследованиях центральной проблемой стала оценка экономической эффективности образования. Сторонники теории человеческого

капитала считают, что экономические выгоды образования могут быть самыми разнообразными по форме. Так как неденежные и косвенные выгоды образования с трудом поддаются количественному измерению, экономисты основное внимание сосредоточили на его прямом денежном эффекте. Поэтому возникла необходимость определить вклад образования в увеличение зарплат. «К структуре зарплат можно подходить по нескольким углам зрения, что в известной мере зависит от того, какие именно различия в заработной плате подлежат объяснению. При более традиционном подходе основное внимание уделялось неравенству в заработной плате между отраслями, и делались попытки определить влияние профсоюзов, рыночных сил, географического месторасположения и других подобных факторов. Более недавний подход пытается объяснить их главным образом различиями в квалификации и образовании».

На наш взгляд, согласно теории человеческого капитала заработную плату работника с определенным уровнем подготовки можно представить как состоящую из двух основных частей. Первая часть - это то, что он получал бы, имея нулевой уровень образования. Вторая - это доход на образовательные инвестиции:

$$Y_n = X_0 + RC_n,$$

Где Y_n - заработки человека, имеющего n лет образования; X_0 - заработки человека с нулевым образованием; C_n - объем инвестиций в течение n лет обучения, т.е. накопленный человеческий капитал; R - текущая норма отдачи вложений в образование.

Данные экспериментальных расчетов потенциальных и реальных объемов накопленного человеческого капитала, проведенных на рубеже 2000-х годов, показали, что среди стран СНГ самые высокие показатели накопления человеческого капитала на душу населения приходятся на Россию (197 тыс. долл. США), Беларусь (182 тыс. долл. США) и Казахстан (101 тыс. долл. США). При этом почти 80% всего человеческого капитала, накопленного странами СНГ, приходилось на Россию, Украину и Беларусь.⁴

На сегодняшний день ситуация меняется в лучшую сторону. В России улучшение ситуации в сфере образования обрело статус национального проекта. В Казахстане также происходят существенные изменения - не так давно правительство РК обещало увеличить в 20 раз расходы на образование, ожидается, что объем ежегодных средств на науку к 2012 году составил 350 миллиардов тенге, или более 5% от всего объема. Успешно действует Президентская программа «Болашак», в целом закончился этап «утечки» талантливых и квалифицированных кадров и т.д. Таким образом, Казахстан намерен активно инвестировать в образовательную сферу значительные ресурсы.

Немаловажным вопросом остается и риски для такого рода инвестиций. Просчитать доходность вложений в систему образования достаточно сложно, причин чему масса - меняющиеся реалии, повышение миграционной активности, смещение прибыльности одних отраслей в пользу других и т.д. То есть экономическая эффективность образования всегда остается под вопросом - здесь очень сложно делать прогнозы. А попытки высчитать экономическую эффективность образования, как это часто делается, путем вычисления разницы в пожизненных зарплатах двух

⁴ Постановка задачи разработки концепции экономической политики России / В.И. Якунин, О.Т. Богомолов, В.Л. Макаров и др. /Под общ. ред. С.С. Сулакшина. - М.: Научный эксперт, 2006. - С. 15–21.

индивидуумов с разными уровнями образования - дают лишь одномоментный срез, который нельзя экстраполировать на все отрасли, на все временные промежутки, на все регионы страны и т.д. Не меньшую проблему представляет вычисление издержек образования, к примеру, так называемые «потерянные заработки» - в развитых странах их доля составляет порядка $\frac{1}{2}$ от общей стоимости высшего и среднего образования. Таким образом, «потерянные заработки» представляют собой основную часть инвестиций в человеческий капитал.

Для Казахстана и России вычислить необходимый для устойчивого экономического роста и формирования «экономики знаний» объем инвестиций в образовательную сферу достаточно сложно в силу ряда объективных причин. Однако совершенно очевидно, что на сегодняшний день воспроизводство человеческого капитала и повышение его качественных характеристик невозможно без соответствующих инвестиций в эту основную часть национального богатства двух стран. Здесь важно учитывать и тот общеизвестный факт, что образование развивает в человеке и предпринимательские и организаторские качества, высокий образовательный уровень позволяет оперативно реагировать на изменения в области развития технологий и внедрять новые знания в производство и т.д.

Страны, на которые ориентируется Казахстан в процессе модернизации экономики - Малайзия, Южная Корея, Япония в свое время сделали ставку на инвестиции в человеческий капитал, в образовательной его части, что и позволило им создать образцы «экономики знаний». На основе этого опыта Казахстан намеревается переломить ситуацию в образовательной сфере. Тот факт, что руководство республики осознает эту проблему, и те изменения, которые уже происходят, позволяют делать в целом положительные прогнозы.

Фактором, оказывающим регулирующее действие на экономическое поведение, может стать совершенствование или создание новых институциональных структур, адекватных рыночным отношениям и согласующихся с национально-психологическими чертами жителей. Механизмы, которые могли бы способствовать экономической стабилизации, должны быть не только экономически, но и психологически эффективными. Рассмотрим несколько направлений изменения, создания новых институтов, деятельность которых может быть направлена на преодоление нестабильности, вызванной именно социально-психологическими факторами экономического поведения.

1. Сильный национальный лидер.
2. Формирование психологических установок, связанных с общечеловеческими ценностями.
3. Альтернативные методы разрешения конфликтов.
4. Развитие некоммерческого сектора.

Человеческий капитал, создаваемый системой образования, признается неотъемлемым фактором экономического роста, поэтому на всех уровнях (особенно на начальном и среднем) оно получает государственную поддержку практически во всех странах. Исследования в этом направлении подчеркивают потенциальную выгоду государственного вмешательства как средства интернализации внешних эффектов образования, ослабления кредитных ограничений, перераспределения доходов и т.д.

Расходы на образование в Казахстане растут. Эта положительная тенденция связана с задачей поставленной Президентом Республики Казахстан перед Правительством страны, где поставлена цель - формирование социально ориентированной экономической системы. Формирование новой экономической

системы невозможно без усиления человеческого капитала нации. Несмотря на положительную тенденцию роста государственных инвестиций в образование, эта сфера жизнедеятельности человека потребует еще большего внимания. В системе образования нашего государства достаточно много негативных тенденций, которые нужно решать сейчас, поскольку без их решения невозможно усилить человеческий капитал нации (таблица 3).

Таблица 3

Общее (государственное и частное) финансирование образования в 2010г. (в % к ВВП)

Доля в ВВП, %	Страны
7-8	Канада, Дания
6-7	Финляндия, Франция, Корея, Швеция, США
5-6	Австрия, Австралия, Чехия, Испания, Венгрия, Ирландия, Мексика, Португалия, Германия, Исландия
4-5	Италия, Япония, Нидерланды
3-4	Греция
2-3	Турция
3.86	Казахстан
Источник: Краткий статистический ежегодник Казахстана, Алматы, 2011, С.125.	

Общие расходы на образование находятся на уровне примерно 6% в большинстве стран ОЭСР (только в 6 из 22 стран эта доля меньше 5%). Государству достаточно сложно поддерживать такой уровень финансирования, поэтому часть его осуществляется из частных источников.

В большинстве стран произошло некоторое увеличение доли ВВП, предназначенной для финансирования образования. Национальные тенденции распределения ресурсов должны интерпретироваться в контексте изменений факторов внутреннего спроса и предложения, например, демографической структуры, подушевого дохода, уровня цен на образовательные ресурсы и т.д.

Стабилизация Казахстана позволила значительно увеличить расходы государственного бюджета на образование. Увеличение расходов является не только в абсолютных величинах, но и в процентном соотношении к ВВП. Уровень расходов, который должен быть обоснован на каждой из уровней образовательной пирамиды, зависит отчасти от понятий о справедливости, и отчасти от социальной нормы отдачи на каждом уровне. Последнее, в свою очередь, зависит от соотношения спроса и предложения различных типов человеческого капитала, причем соотношение меняется на разных уровнях развития. Каждая страна, очевидно, нуждается в ученых, инженерах, менеджерах и учителях, других типах профессионально обученных работников. Проблема, таким образом, заключается не в том, должны ли ресурсы вкладываться в высшее образование, но в том, какую часть ограниченных государственных ресурсов оно должно получать.

Государственная политика Казахстана в области образования после 1991 года осуществлялась в направлении реформирования законодательной базы, системы управления и финансирования образования в контексте задачи качественного преобразование системы образования. Реформирование высшего образования в республике наиболее интенсивно стало проводиться с 1995 года.

За годы независимости Казахстана этапы реформирования системы высшего образования можно условно подразделить на следующие.

Первый этап (1991-1994гг.) - становление законодательной и нормативной правовой базы высшего образования.

Второй этап (1995-1998гг.) - модернизация системы высшего образования, обновление ее содержания.

Третий этап (1999-2000гг.) - децентрализация управления и финансирования образования, расширение академических свобод организаций образования.

Четвертый этап (начало 2001-2007гг.) - стратегическое развитие системы высшего и среднего образования.

Согласно проведенным реформам в сфере образования в 90-годы были достигнуты демократический характер управления образованием; расширены полномочия образовательных учреждений; гарантированы государством бесплатность среднего общего и начального профессионального образования в государственных учебных заведениях; внедрены принцип триязычия; узаконены негосударственный сектор образования и право на получение образования в РК наравне с гражданами РК, для лиц казахской национальности, являющихся гражданами других государств; созданы законодательная основа для внедрения системы кредитования в виде образовательного гранта или кредита; проведены реструктуризация сети вузов и научно-исследовательских институтов для повышения маневренности и мобильности; признаны автономия вузов как одного из основных условий социальной эффективности высшего образования.

Новый этап развития Казахстана ориентирован на ускоренное продвижение государства в сообщество 50-ти наиболее конкурентоспособных стран мира. В связи с этим, политика в области образования направлена на формирование национальной модели образования, интегрированной в мировое образовательное пространство и обеспечивающей подготовку специалистов, конкурентоспособных на мировом рынке труда.

Документом, определяющим долгосрочные приоритеты в области образования, является «Стратегический план развития Республики Казахстан до 2010 года», разработанный в целях реализации долгосрочной стратегии «Казахстан-2030». На основе этого документа были составлены две государственные среднесрочные программы развития образования, первая из которых была утверждена в 2000 году (на период 2000-2005 гг.), вторая – в 2004 году (на период 2005-2010 гг.). Государственная программа развития образования в РК до 2010 года была разработана на базе Концепции развития системы образования РК до 2015 года, одобренной правительством в феврале 2004 года.

В Государственной программе развития образования в Республике Казахстан на 2005–2010 годы приоритеты образовательной политики были нацелены на поиски оптимальных путей адаптации системы высшего образования к условиям рыночной экономики. Программа будет реализовываться в два этапа: первый этап – 2005-2007 годы, второй этап – 2008-2010 годы. Объем расходов государственного бюджета, необходимых для реализации Программы, составит 330 812,0 млн. тенге, в том числе из средств республиканского бюджета 175769,8 млн. тенге, из средств местных бюджетов 155 042,2 млн. тенге.

Программой предусмотрены следующие основные направления развития: переход на 12-летнее среднее общее образование; создание системы технического и профессионального образования; обеспечение трехуровневой системы подготовки профессиональных кадров – бакалавриат-магистратура-докторантура (Ph.D), основанной на системе академических кредитов, соответствующей положениям

Болонской декларации и международным стандартам; создание национальной системы оценки качества образования.

Основные направления данной программы законодательно закреплены в новом Законе РК «Об образовании», утвержденного 27 июля 2007г. который соответствует потребностям экономической и общественной модернизации и учитывает международные требования к новым образовательным системам. Структура казахстанской системы приведена в соответствие с критериями классификации образовательных программ Международной стандартной классификации образования МСКО-1997, рекомендованной ЮНЕСКО. Так, согласно статье 8 нового закона, образовательная система включает семь уровней. Первый из них — дошкольное воспитание и обучение. Затем следуют начальное, основное среднее, среднее, послесреднее, высшее и, наконец, послевузовское образование.

Интернационализация высшего образования является важным аспектом для достижения намерений Казахстана стать более конкурентоспособной страной, которая заключается во внедрении международных аспектов во все направления обучения и исследовательской работы, как на уровне национальной политики, так и на уровне учебных заведений. Уже предприняты некоторые меры, заслуживающие одобрения, в том числе создание программы «Болашак», принятие Болонского процесса и подготовка к принятию Лиссабонской конвенции по взаимному признанию дипломов и квалификаций в сфере высшего образования.

Финансирование образования в сравнении с прошлым годом увеличилось на 40%, а с 2005г. – в два раза. В 2007 году расходы республиканского бюджета на образование составят 1,1 % к валовому внутреннему продукту. Бюджет Министерства образования и науки составлял в 2004 году 31 миллиард, в 2007 – 131,5 миллиард тенге. Доля в ВВП- 3,5 процентов. Это соответствует уровню таких стран, как Германия, Финляндия, Словакия, Испания, и в ближайшие годы мы достигнем среднемирового уровня финансирования образования. На реализацию социальных программ для студентов и учащихся колледжей из республиканского бюджета предусмотрено выделить около 974 млн. тенге

Системные меры принимаются по повышению качества среднего образования и школ. Проводится укрепление материально-технической базы школ. Осуществляется поставка оборудования для кабинетов физики, химии, современной компьютерной техники. Соотношение обеспеченности компьютерами школьников составит к 2008 году не менее 1 к 20 (сейчас 1:26). По поручению Президента страны с целью ликвидации 3-хсменного обучения и замены аварийных зданий школ в течение трех лет в регионах Казахстана будет построено 100 новых школ. Прорабатывается вопрос строительства частных школ с изучением предметов на трех языках.

Осуществлена подготовительная работа по внедрению в учебный процесс организаций образования Мультисервисной информационно-образовательной системы (МИОС). Проект обеспечит широкополосный нелимитированный доступ школ к Интернету через КазСатНет. Это, в свою очередь, приведет к развитию самостоятельной работы школьника, разгрузки педагогов и, в целом, к повышению качества образования.

Согласно Государственной программы развития технического и профессионального образования на 2008 – 2010 годы был увеличен госзаказ, расширена сеть профшкол, укреплена материальная база с участием средств бизнеса, расширено социальное партнерство. В перечень прорывных проектов, реализуемых с участием инвесторов, предложено включить строительство 15 профшкол для

нефтегазовой, машиностроительной, металлургической, металлообрабатывающей промышленности, строительства и транспорта.

Республика Казахстан за последние 10 лет на 16.12.2011г. увеличила расходы на образования в девять раз - от 100 миллиардов тенге до 900 миллиардов тенге (таблица 4).

При этом он отметил, что Казахстан одним из первых в СНГ реализовал уникальную образовательную программу за рубежом.

Таблица 4

Расходы государственного бюджета на образование в Казахстане (в млн. тенге)

Показатель	2006	2007	2008	2009	2010
Дошкольное воспитание и обучение	2975	3322	3880	4553	5742
Среднее общее образование	60007	67224	81744	98906	124979
Начальное профессиональное образование	2693	3018	3910	5229	6540
Среднее профессиональное образование	2662	2558	2989	3495	5001
Высшее и послевузовское образование	8120	9344	11783	12763	15506
Прочие программы	4959	17640	14671	24505	33547
Итого:	81416	103076	118977	149521	191315
В % к ВВП	2.3	3.5	3.56	3.8	3.86

Источник: Статистический ежегодник, Астан, 2011г.

Государственные расходы на образование представляют перевернутую форму образовательной пирамиды. Такая форма является не только несправедливой, но и неэффективной. Особенно, эта тенденция заметна в странах с переходными экономиками, где начальное образование наиболее запущенное, хотя уровень отдачи от инвестиций в него очень высок. Кроме того, инвестиции в базовое образование дают правительству преимущества более близкой связи с народом, и одновременно обеспечивают людям большую степень контроля над собственной жизнью. Начальная школа легче контролируется местными сообществами, чем колледжи и университеты. У местных сообществ больше возможностей для вовлечения людей в образование и уверенности в поддержке образовательных программ.

Распределение ресурсов внутри сектора изменяет распределение выгод в обществе в целом (направление ресурсов в начальное образование приносит выгоды бедным слоям, в более высокие уровни - выгоду получают богатые). В случае начального образования выгоду поровну получают верхний и нижний доходные квинтили. На уровне высшего образования 2/3 выгод государственного финансирования достанутся верхней 20%-ной группе, поскольку очень малое количество детей из бедных семей имеют доступ к этому виду образования. Обычно государственные приоритеты смещены в сторону высшего образования, а значит, играют на интересы высокодоходных групп. Это отражается в относительно низкой доле начального образования в общем финансировании.

Меры, направленные на совершенствование системы образования, имеют разный временной горизонт (краткосрочный и долгосрочный). Наиболее важной задачей сегодня является сохранение потенциала образования до того момента, когда станет возможным его значительное совершенствование. Тем временем необходимо определить приоритеты среди многочисленных направлений образовательных реформ. Не все перемены требуют значительного финансирования. Так, обследование 500 школ в США не выявило корреляции между расходами, приходящимися на 1

ученика, заработной платой учителей, численностью учащихся в классе, с одной стороны, и успеваемостью учащихся - с другой (таблица 5).

Таблица 5

Основные показатели человеческого развития

Показатели	Россия	Казахстан	США	Япония	Великобритания	Франция	Германия	Италия
Индекс развития человеческого потенциала	0,747	0.773	0,927	0,924	0,918	0,918	0,906	0,900
Индекс уровня образования	0,92	0.937	0,97	0,94	0,99	0,97	0,95	0,93
Уровень грамотности взрослого населения, в %	99,0	99.5	99,0	99,0	99,0	99,0	99,0	98,3
Число ученых и технических специалистов в сфере НИОКР на 1000 человек населения, чел. (1996-2001 гг.)	4,2		3,6	7,1	3,4	5,4	4,3	2,1
Ожидаемая продолжительность жизни при рождении, в годах	66,6	65.6	76,7	80,0	77,2	78,1	77,2	78,2
ВВП, в млрд. долл.США	394,9	22.39	7783,1	4812,1	1231,3	1542	2321	1160,4
Реальный ВВП на душу насел, в тыс. долл. США (2001г.)	2,68	1509.7	29,08	38,16	20,87	26,3	28,28	20,17
Доля расходов на образование, в % от общих гос. расходов	9,6	-	14,4	9,9	-	11,1	9,5	9,0
Доля расходов гос.бюджета на образование, в % от ВВП (2001 г.)	4,1	3,1	5,4	3,6	5,4	6,1	4,8	4,7
Источник: Доклад о человеческом развитии за 2001 г. ПРООН, 2002.- С.80.								

Качество и состоятельность образования чувствительны только к нижнему пределу финансирования: его нельзя опускать ниже предельной минимальной рамки, ибо дальше уже будет невозможно поддерживать процесс, и остановить образовательную стагнацию.

В четвертом разделе «**Социально-экономические факторы формирования человеческого капитала Республики Казахстан как производительного и созидательного ресурса**» особое внимание уделяется социально-экономическим факторам формирования и развития человеческого капитала на рынке труда. Изучается специфическая проблема гендерной асимметрии в составе человеческого капитала. Поднимаются вопросы полноты учета качественных и количественных характеристик человеческого капитала.

Структурные изменения в экономике привели к появлению новых трудовых отношений, мотивов и стимулов к труду. Это повлекло за собой глубокое реформирование, коренное обновление рынка труда. Откладывание этих изменений привело бы к отсталости этой сферы экономической системы, так как структуризация выражает глубокие процессы, расширяет возможности общества целенаправленно регулировать их развитие.

Условиями структурных изменений на рынке труда являются:

1. Появление в результате приватизации и изменений форм собственности работодателей и наемных работников.
2. Изменения в использовании рабочей силы по отраслям экономики.
3. Появление новых сфер приложения труда. Развитие предпринимательства.

4. Появление безработицы.
5. Демографические (половозрастные) изменения в численности населения.
6. Самозанятость в экономической системе.
7. Миграционная мобильность на рынке труда.

В Казахстане, по данным переписи населения, констатировано ухудшение демографической ситуации за период 1994-2004 гг. В 2004 году (естественный прирост составил 120,78 тыс. человек, тогда как в 1994 году он составил 145,3 тыс. человек), что привело к снижению численности трудоспособного населения, который составил в 2004 г. 7840,6 тыс. человек, а в 1994 г. было 9 млн. человек, в настоящее время в старен поживает чуть более 16 млн. человек. Естественный прирост составил в 2007 г. – 10.57 на 1000 человек. За последние 10 лет прирост населения наблюдается только в Южно-Казахстанской области (на 8,5%), Кызылординской области (на 3,8%), Атырауской (на 3,7%) областях и городах Астана (на 13,5%) и Алматы (на 5,4%), по остальным областям наблюдается снижение численности населения.

Период с 1994 по 2007 гг. совпал с увеличением внешней миграции: миграционное сальдо в 1994 году составил (- 0,5) млн. человек; в 2001 году - (-0,1 млн. человек), в 2003 году составил (-9062 человек), в 2004 году - (65530 человек).

Конец 90-х годов характеризуется стабилизацией экономической системы и человеческого развития в республике. Это привело к стабилизации на рынке труда. На декабрь 2009 года численность населения страны составила 16,074 млн. человек, по сравнению с численностью на 1 января 2004 года население увеличилось на 909,2 тыс. человек, т.к. увеличился уровень естественного прироста (с 2000 г. естественный прирост составил 48,504 тыс. человек); сальдо внешней миграции стало положительным, в 2000 г. (-108,3 тыс. человек), в 2007 г. 2,79 тыс. человек. Однако общее количество трудовых ресурсов в период 1994-2007 гг. снизилось на 1,16 млн. человек при увеличении на 1,21 млн. человек количества занятых. Количество занятых увеличилось благодаря снижению численности безработных на 311,8 тысяч человек и снижению количества лиц выходящих на пенсию на 2,6%.

На снижение количества трудовых ресурсов повлиял рост показателя смертности. С 1994 г. индекс ожидаемой продолжительности жизни составил 0,710, а в 2001г. – 0,678. В 2001 г. общий коэффициент смертности в Казахстане составил 10,1, а в 2003 г. общий коэффициент смерти составил 10, 4 в 2004 г. коэффициент смертности составил 10,2, в 2008 г. -10.1.

В Казахстане на трудоспособное население приходится 38% смертных случаев, что свидетельствует о наличии высокой преждевременной смертности, главной причиной которой является нездоровый образ жизни.

Коэффициент смертности особенно высок среди мужчин трудоспособного возраста, у которых она выше в 3,0 - 3,5 раза, чем у женщин. В возрастной категории с 16 до 59 лет на 1000 мужчин приходит примерно 9577 женщин. Смертность мужчин связана с социальными причинами (среди причин преобладает суицид, травматизм, смертность, обусловленная табакокурением и алкоголем). Высок коэффициент младенческой смертности на 1000 родившихся 14,1 умерших детей в возрасте до 1 года. 44,8% из общего количества смертных случаев у детей, умирает в перинатальном периоде.

Половина случаев смерти, среди активного населения, связаны с заболеваниями системы кровообращения: в 1994 г. – 48,1%, в 2006 г. – 51,9%, в 2007 г. – 51,6 %, в 2008 г.-50,2%, в 2009г. – 46,4%, в 2010г. - 45,1%); от несчастных случаев: в 1994 г. - 13%, в 2006 г. – 14,6%, в 2007 г.- 14,2%, в 2008г. -12,8%, в 2009г. – 12,1%, в 2010г. –

12,1%; смерть от злокачественных образований: в 1994 г. - 14,2%, в 2006 г. – 11,4%, в 2007 году – 11,4%, в 2008 г.- 11,7 %, в 2009 г – 12,4%, в 2010г. – 12,2%) (таблица 6)

Таблица 6

Численность трудовых ресурсов в Казахстане в 2007-2010 годы

Показатель	2007	2008	2009	2010
Численность трудовых ресурсов (млн.ч)	8,23	8,27	10,4	10,5
Численность экономически активного населения (млн.ч)	8,23	8,27	8,46	8,61
Численность занятого населения (млн.ч)	7,63	7,85	7,9	8,11
Общая численность безработных (тыс.ч)	598,2	557,8	554,5	496,5
Уровень безработных к численности экономически активного населения, в %	7	6,6	6,5	5,7
Численность экономически неактивного населения (тыс. ч)	3402,4	3474,5	3500,3	3487,7
Люди старше трудоспособного возраста (вышедшие на пенсию) (% от общей численности населения)	9,57	9,6	9,8	9,94
Число людей нетрудоспособных в связи с инвалидностью (% от общей численности населения)	1,77	1,8	1,85	1,9
Источник: Демографический ежегодник Казахстана.- Астана, 2011.- С.92.				

В настоящее время государственная общеобразовательная система демонтирует свою неэффективность через обнадеживающие реформы. Приняты ряд программ имеющих особое значение в условиях внедрения новых образовательных технологий соответствующих международным стандартам. 11 октября 2004 г. Была принята и реализуется Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2005-2010 годы. Поэтому уже сегодня появляется возможность воспитания в человеке еще на начальных этапах образования качеств, которые представляют собой составные части мотивационного механизма к труду, с чем он впоследствии вступит в жизнь.

Средним образованием охвачено 99,8 % детей соответствующего возраста. Процент детей завершающих начальную школу и доходящих до 5 класса, в 1999 г. составлял 92%, а в последние годы в результате предпринятых усилий этот показатель повысился, и в настоящее время равен аналогичному показателю в промышленно развитых странах, т.е. 99%. Однако проблемы возрастают по мере продвижения по уровню образования. Охват образованием на старшей ступени среднего образования в нашей стране равен 79%. Чистый охват образованием молодежи 16-17 лет, составляет 93%, а 7% населения нигде не продолжает свое обучение. Если в 2003 г. численность обучаемых составляла более 3 млн. человек, то в 2008 г. уже 2.5 млн. человек. И хотя ситуация в настоящее время преломилась в сторону улучшения, проблема полного охвата средним образованием еще не решена. Отсутствие адекватных механизмов отслеживания посещаемости занятий и данных беспристрастного анализа, не позволяют делать объективные выводы об обеспечении доступа к образованию. Нет достоверных сведений по учету посещаемости школ, администрация школ скрывает факты непосещения школ, отсутствует механизм работы с детьми не посещающих школы, не ведется качественный учет миграции населения, существуют проблемы

материального неблагополучия семей, снижение ответственности родителей в воспитании детей. Все это не позволяет принимать своевременные меры к обеспечению всеобщего охвата обучением детей школьного возраста, особенно из неблагополучной среды. Это приводит к маргинализации некоторой части общества. Утверждение о том, что в Казахстане обеспечивается всеобщий охват детей соответствующего возраста образованием, следует отнести в основном к благополучным семьям. Таким образом, проблема из педагогической перерастает в социальную. Силами одной только сферы образования ее решить невозможно.

Индекс доступности образования в стране выше у женщин. Индекс доступности образования населения вырос с 0,927 в 1999 году до 0,947 в 2009 г.: у женщин с 0,932 до 0,955, у мужчин с 0,922 до 0,939 (таблица 7).

По видам образовательных учреждений наибольшая численность обучавшихся на начало учебного года приходится на общеобразовательные учреждения, затем, по нисходящей, идут высшие учебные заведения, колледжи, учреждения начального профессионального образования и аспирантура.

По данным 1999-2009 гг. это распределение объективно сохраняется и у женщин, и у мужчин, так как общее среднее образование в нашей стране является обязательным, а образование в вузах и колледжах продолжают не все выпускники школ.

Численность обучавшихся в образовательных учреждениях страны за 1999-2009 гг. период выросла: у женщин с 1873,2 до 2055,4 тыс. человек, у мужчин с 1824,2 до 1974,3 тыс. человек, - на 182,2 и на 150,1 тыс. человек соответственно (таблица 7).

Таблица 7

Индекс доступности образования

год	Всего	женщины	мужчины
2007	0,937	0,945	0,929
2008	0,944	0,955	0,935
2009	0,947	0,955	0,939
2010	0,947	0,955	0,939

Источник: Женщины и мужчины Казахстана. Гендерная статистика. – Алматы: Агентство РК по статистике, 2008, с.60; 2009, с.63; 2010, с.69.

За восемь лет число женщин-учащихся преобладало над мужчинами. Самый большой разрыв в пользу женщин наблюдался в 2006 году: - на 81,1 тыс. человек больше. Минимальный разрыв в численности учащихся по полу был в 2000 году: на 7,3 тыс. женщин больше мужчин (1967,0 и 1959,7 тыс. человек соответственно). В обязательном среднем образовании разница между количеством обучающихся девочек и мальчиков сведена к минимуму: в 1999-2006 гг. процентное соотношение учащихся женского и мужского пола в общеобразовательных учреждениях составляет в среднем 49,4% и 50,6% соответственно. Тенденция устойчиво сохраняется. Масштабы обучения в системе начальной профессиональной подготовки в настоящее время крайне невелики. Мужчины, меньше стремясь к получению среднего общего образования, занимают доминирующее положение среди получающих начальное профессиональное образование – образование, дающее, как правило, рабочую профессию и средний уровень квалификации. В учреждениях начального профессионального образования мужчины лидируют с большим отрывом, их доля в численности учащихся за восемь лет выросла с 64,2% в 1999 г. до 68, 8% в 2010 г. Доля женщин за этот период соответственно уменьшилась с 35,8% до 31,2%. В среднем за 1999-2010 гг. процентное распределение по полу сохранялось у женщин на

уровне 34,9%, у мужчин – 65,1%. В настоящее время велика доля женщин на более высоких уровнях образования (обучение в колледжах, высших учебных заведениях и аспирантуре).

В период с начала 2003/2004 учебного года до начала 2010/2011 учебного года произошло увеличение учащихся колледжей: у женщин со 135,4 тыс. человек до 240,1 тыс. человек, у мужчин со 115,5 тыс. человек до 212,1 тыс. человек, - на 104,7 и 96,6 тыс. человек соответственно. Среди студентов колледжей также наблюдается количественное преимущество девушек над юношами, правда разрыв здесь с каждым исследуемым годом становится все меньше: с 20% в 1999 он постепенно доходит до 6,2% в 2010 г. (таблица 8).

Таблица 8

Численность обучавшихся в колледжах на начало учебного года
(распределение по полу, в %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
женщины	59,0	57,8	55,9	54,0	53,2	53,0	53,1
мужчины	41,0	42,2	44,1	46,0	46,8	47,0	46,9

* Сост. автором. Источник: Женщины и мужчины Казахстана. Гендерная статистика. – Алматы: Агентство РК по статистике, 2008, с.62; 2009, с.66; 2010, с.71; 2010, с.70.

Женщины образованнее мужчин, так как преобладают по показателям высшего образования: в среднем за 2004-2010 гг. процентная доля женщин от общего числа учащихся составила 56,4%. (рисунок 3)

Все меньше мужчин связывают свое будущее с научной деятельностью. Динамика еще более стремительная, чем у студентов. Женщин-аспирантов больше, чем мужчин-аспирантов: с 2004 по 2010 гг. разница здесь увеличилась в пользу женщин с 12,2% до 32,0% (таблица 9).

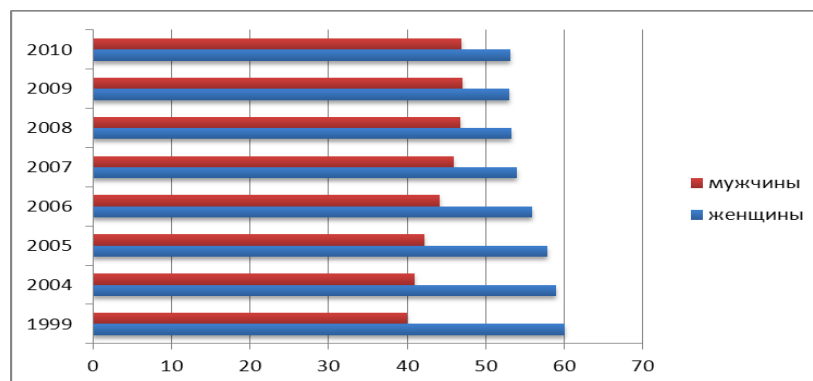


Рис. 3. Численность обучавшихся в высших учебных заведениях на начало учебного года (%)

Таблица 9

Численность аспирантов на начало учебного года (распределение по полу, в %)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
женщины	51,2	63,5	61,5	60,5	62,9	62,8	66,0
мужчины	48,8	36,5	38,5	39,5	37,1	37,2	34,0

* Сост. автором. Источник: Женщины и мужчины Казахстана. Гендерная статистика. – Алматы: Агентство РК по статистике, 2007, с.61-62; 2008, с.65-66; 2009, с.70-71; 2010, с.70.

Говоря о проблемах структурного неравенства в системе образования, следует отметить и проблему сегрегации учащихся системы профессионального образования по специальностям обучения, так как она тесно связана с сегрегацией, существующей в сфере занятости.

Сегодня молодые женщины гораздо активнее выступают не только в сфере образования, но и науки. По данным переписи населения 1999 года, представленным в половозрастном аспекте, можно заметить следующую тенденцию: с 25 до 40 лет среди кандидатов наук лидируют женщины, свыше 40 – мужчины. У докторов наук в возрасте 25-29 лет наметился баланс (50% и 50%), с 30 до 39 лет женщины даже лидируют (57,5%), начиная с сорокалетнего возраста первенство переходит к мужчинам и неуклонно растет от одной возрастной группы к другой: среди 60-64 летних мужчин доктора наук составляют 78,3%, а женщины только – 21,7%. Здесь очевидно влияние тех тенденций, о которых говорилось выше: сохранение традиций прошлого, когда образование являлось приоритетом мужчин, приход в отечественную науку большего количества молодых женщин, смена поколений, уход старшего поколения, в котором уровень образования мужчин превышал уровень образования женщин.

В численности профессорско-преподавательского состава республики с 2006 по 2010 гг. произошло значительное увеличение остепененных кадров: докторов наук у женщин с 460 до 706, у мужчин с 2058 до 2282; кандидатов наук - у женщин с 5501 до 6681, у мужчин с 6103 до 6392. Выросло число преподавателей с ученым званием: профессоров у женщин с 511 до 648, у мужчин с 2233 до 2242; доцентов у женщин с 3020 до 3303. У мужчин-доцентов произошло снижение с 4050 до 4042, в том числе, по причине присвоения звания профессора – 8 человек. В целом среди ППС республики по наличию ученых степеней и званий лидируют мужчины.

Причина кроется и в сохранении тенденций прошлого, о чем говорилось выше, когда приоритетным считалось повышение образовательного уровня мужчин, и в проблеме двойной занятости женщин: на производстве и дома, когда меньше остается времени на повышение образовательного уровня и квалификации.

Таким образом, в формировании и развитии капитала образования нации можно выделить следующие моменты:

- в целом сегодня в Казахстане доступность общего образования определяется проблемами территориальной доступности школ, бедности и низким уровнем жизни большей части населения. Центральные и местные органы управления в области образования должны обеспечивать территориальную доступность школы для учащихся путем оптимального школьного районирования. Кроме того, государство должно предоставлять некоторые льготы школьникам, как бесплатное обеспечение учебниками, усеченная форма оплаты проезда на транспорте и т.д.;

- структура студентов по специальностям обучения показывает, что в ближайшее время не стоит ожидать какого-либо серьезного влияния на сегрегацию в сфере занятости со стороны профессионального образования, а, следовательно, основной фактор разрыва в оплате труда не потеряет своей силы;

- выпускники вузов мужского пола стараются быстрее реализовать капитал образования на рынке труда, поэтому их доля в числе аспирантов и магистрантов вдвое меньше женской;

- поскольку сегодня проблема доступности того или иного уровня образования зависит в большей степени от уровня благосостояния семья и места ее проживания,

чем от пола учащегося, то, в целом, можно утверждать: продемонстрированные гендерные различия в уровне образования стали результатом сформировавшихся за десятилетия различий в ценности образования у женщин и мужчин, неодинаковости стратегий их подготовки к платной занятости. Тем не менее, образование остается важным инструментом, с помощью которого государство может покрыть потребности на рынке труда.

Важнейшим компонентом индекса человеческого развития являются показатели продолжительности жизни. Здесь у мужчин и женщин имеются существенные различия, которые коренятся в социальных, экономических, культурных и других факторах.

В последние годы удалось переломить долговременную негативную тенденцию снижения рождаемости. Как показывает динамика суммарного коэффициента рождаемости (наиболее точно демонстрирующего изменения в этой области), в последние годы в целом по стране наблюдается рост рождаемости, причем в городах эта тенденция проявила себя даже несколько раньше, чем в сельской местности (таблица 10).

Таблица 10

Динамика коэффициента естественного прироста в Казахстане 2006-2010 гг.

	2006	2007	2008	2009	2010
Всего	9,4	10,6	13,1	13,3	13,6
Город	8,5	10,0	13,0	13,1	13,4
Село	10,6	11,2	13,0	13,5	13,8

Данные Агентства РК по статистике, Астана, 2011г.

Что касается суммарного коэффициента рождаемости в разрезе областей, то в 2010 г. лидирует Кызылординская область – 3,47 промилле (3,37 – городской показатель, 3,76 – сельский). На последнем месте по СКР Карагандинская область - 1,56 (1,51 в городе и 1,63 в сельской местности).

Мальчиков в стране рождается больше, и эта тенденция устойчиво сохраняется: в 1999 г. мальчиков родилось на 7308 человек больше, а в 2010 г. уже на 9900 больше, чем девочек. Ежегодно общий коэффициент рождаемости растет (на 1000 человек): с 14,57 в 1999 г. до 19,71 в 2010; у женщин с 13,59 до 18,47, у мужчин с 15,64 до 21,05. По данным прогноза в Казахстане сохранится тенденция увеличения общей численности населения, при этом численный перевес женщин над мужчинами остается на одном уровне.

Изменения возрастных коэффициентов рождаемости демонстрируют снижение рождаемости в молодых возрастах (до 30 лет) и ее повышение в более старших возрастах (особенно в возрасте 35-39 лет). Можно предположить в нашей стране развитие «западной» модели поведения, когда женщина, состоявшая в профессии примерно к 35 годам, пытается реализовать свою репродуктивную функцию, стать матерью.

Существует и другой вариант развития ситуации («пессимистический»), когда женщина, не реализовав свой человеческий капитал на рынке труда, не имея особой мотивации к выполнению низкооплачиваемой и бесперспективной работы, становится домохозяйкой и матерью. Получается, что капитал образования женщины не был востребован в самом трудоспособном возрасте, и теперь, реализовываясь в личной

жизни и материнстве, женщина рискует, по прошествии нескольких лет, стать «социальным инвалидом».

Существующая на рынке труда асимметрия ставит современную женщину перед выбором: самореализация в профессии или семья. Общество не готово сегодня предложить вариант равномерного развития событий. Поэтому появляются такие варианты репродуктивного поведения населения, которые, безусловно, требуют специальных глубоких исследований.

Показатель младенческой смертности (смертность детей в возрасте 1 года) является одним из наиболее важных интегральных показателей, характеризующих развитие страны, поскольку характеризует одновременно состояние здоровья матери (в том числе и репродуктивного), профессиональный уровень врачей-гинекологов и акушеров, организацию родовспоможения и техническую оснащенность здравоохранения.

Младенческая смертность в Казахстане имеет тенденцию к снижению.

За 2006-2010 гг. коэффициент младенческой смертности, рассчитываемый как число умерших на 1000 родившихся живыми, снизился с 20,36 до 13,91. Снижение произошло у обоих полов (таблица 11).

Таблица 11

Младенческая смертность в 2006-2010 гг.

Годы	Коэффициент смертности		
	всего	Девочек	мальчиков
2006	12,13	12,12	15,6
2007	12,14	12,29	16,73
2008	11,29	18,48	22,92
2009	10,14	16,19	20,14
2010	10,25	14,51	18,45

* Сост. автором. Источник: Женщины и мужчины Казахстана. Гендерная статистика. 2010, – Алматы: Агентство РК по статистике, Астана, 2010г.

За 2010 г. в стране зарегистрировано 4154 (4213 – здесь и далее в скобках показатели за 2009 г.) умерших ребенка в возрасте до 1 года, в том числе мальчиков – 2397 (2406) и девочек – 1757 (1807). Коэффициент младенческой смертности составил 13,9 (15,1) умершего на 1000 родившихся. Распространенными причинами смерти младенцев являются состояния, возникающие в перинатальном периоде, от которых умерло 2060 (2086) младенцев, или 49,6% (49,5%) от их общего числа.¹⁶³

Высок уровень онкологических заболеваний среди женщин. Рак молочной железы занимает первое место среди злокачественных заболеваний, а число больных продолжает увеличиваться. Если в 2006 г. число больных злокачественными новообразованиями молочной железы было равно 15,7 тыс. человек, то в 2010г. их было уже 20,5 тыс. человек

Если составить десятку регионов, неблагоприятных в этом отношении, туда войдут следующие области (по нисходящей): Карагандинская, Восточно-Казахстанская, г.Алматы, Павлодарская, Костанайская, Алматинская, Северо-Казахстанская, Акмолинская, Южно-Казахстанская, Западно-Казахстанская. С каждым годом в этих регионах растет число женщин, пораженных этим недугом. Так, например, в Карагандинской области, в 2006 г. заболело 273 женщины, в 2010 г. 340 женщинам, проживающим в этом регионе, поставили диагноз «рак молочной железы». Для сравнения, в Западно-Казахстанской области в 2006 г. заболело 96, а в 2010 г. уже 123 женщины.

Самый большой процент больных злокачественными новообразованиями молочной железы среди возрастной группы 40-49 лет: в 2006-2010 гг. они составили в среднем 27,1% от общего числа больных.

Немалую тревогу вызывает недоступность лекарственных средств для значительной части населения. Материалы выборочного обследования Агентства РК по статистике в 2006 и 2010 гг. показали, что каждый четвертый больной не приобретает полностью или частично необходимые ему лекарства. Основная причина этого (69,3% случаев в 2006 г. – 66,6% в 2010 г.) – высокая цена прописанных лекарственных средств, особенно для сельских жителей (72,9% в 2006 г. – 67,2% в 2010г.), по сравнению с городскими (67,5% и 66,2% соответственно).

Тем не менее, расходы домашних хозяйств на услуги здравоохранения растут из года в год. Это объясняется и ростом заболеваемости среди населения, и, конечно тем, что цены на отдельные виды услуг здравоохранения формируются под влиянием инфляционных процессов

По-прежнему острой остается в республике проблема заболеваемости активным туберкулезом. Ситуация с этим заболеванием складывается неутешительная: нет прогресса в снижении числа больных. Среди больных активным туберкулезом больше мужчин. Тревожным фактом является высокий процент заболеваемости активным туберкулезом в молодом возрасте: в группе 18-34 лет - у обоих полов самые высокие показатели в 2006-2010 гг. - в среднем за восемь лет 52,4% женщин и 44,5% мужчин. На втором месте возрастная группа 35-54 лет: в 2006г. 16,6% от всех больных женщин и 25,9% от всех больных мужчин, а в 2010 г. уже 25,4 % женщин и 34,5% мужчин.

Формирование и полноценное развитие человеческого капитала на рынке труда невозможно без построения общества равноправных граждан: женщин и мужчин. Установление равенства полов невозможно без формирования и полноценного развития человеческого капитала каждого индивида. Нельзя с уверенностью утверждать, что произошло раньше: «женский вопрос» привлек внимание к «женскому человеческому капиталу» или изучение человека в качестве фактора производства, вызвало интерес к социальному положению носителей человеческого капитала, но можно смело констатировать, что эти понятия находятся в тесной причинно – следственной связи.

Социальное неравенство между женщинами и мужчинами, обусловлено репродуктивными функциями женщин и неравным разделением труда в обществе между полами. Следовательно, гендерное неравенство начинается на рынке труда, где наиболее востребован человеческий капитал.

Гендерные аспекты на рынке труда измеряются через следующие показатели:

- уровень безработицы;
- показатели экономической активности;
- доля женщин от общего числа занятых;
- переход в неформальный сектор;
- разрыв в размере заработной платы.

Необходимо здесь добавить уровень вертикальной и горизонтальной сегрегации.

В Казахстане сложилась следующая динамика включения женщин в общественное производство: если в 1940 г. в среднегодовой численности всех рабочих и служащих в народном хозяйстве республики женщины составляли 30 %, в 1960 г. –

38 %, то к началу 80-х гг. их доля достигла 49 % (по СССР – 51 %), и эта динамика стабильно сохранялась в последующее десятилетие.

В начале 90-х гг. с изменением социально-экономической системы появилась иная тенденция: доля женщин в общем числе занятых стала снижаться – в 1990 г. этот показатель составлял 49,4 %, затем в 1994 г. он резко опустился до 45,7 %, а к концу XX столетия колебался на уровне 45–46 %.

Высокий уровень образования среди женщин не защитил их от высвобождения на рынке труда. Спад производства в первые годы реформ, привел к существенному сокращению численности занятого населения. Произошедшее в стране асимметричное по полу высвобождение кадров – одно из проявлений гендерных проблем в сфере занятости. Снижение численности занятых женщин продолжалось существенно дольше и масштабнее, чем мужчин. Так, сокращение численности занятых мужчин, начавшись в 2007 г. составило 244,5 тыс. человек. У женщин период сокращения занятости продолжался семь лет: с 1991 по 1998 г. За эти годы занятых женщин в Казахстане стало меньше на 895,5 тыс. Динамика уровня безработицы показывает, что на первых этапах радикальных реформ наибольший удар пришелся по женщинам (таблица 12).

Значительную часть безработных составляют работники с высшим и средним специальным образованием (среди женщин в 2006 г. 63,2 тыс. человек имеют высшее образование, среди мужчин 35,1 тыс. человек имеют высшее образование. Основные заявки на работников, предоставляемые службе занятости, связаны с использованием главным образом физической силы либо неквалифицированного труда, к тому же здесь нередко оговаривается пол претендента, в то время как среди безработных женщин значительную долю составляют инженеры и техники, экономисты и воспитатели детских садов, работники здравоохранения и науки. Поэтому у мужчин, имеющих более низкий уровень квалификации и рабочие профессии, больше шансов найти работу. Так, в 2010 г. на 100 трудоустроенных приходилось 47 женщин и 53 мужчины, рабочими были трудоустроены 39,7 % женщин и 61,3 % мужчин. В целом за годы независимости число занятых женщин сократилось на 414 тыс., а их доля среди занятых уменьшилась с 49 до 48 %. В женской безработице снижение с 12 % в 2006 г. до 8,8 % в 2010 г.

Молодые женщины, до 24 лет, составляют почти четверть всего контингента безработных женщин, поскольку дополнительным препятствием при найме на работу являются семья и дети. Среди работодателей распространено представление о женщинах как о неудобных и невыгодных работниках, обремененных значительным объемом семейных и бытовых обязанностей, что, в свою очередь, способствует формированию дискриминационной политики при приеме на работу, должностном продвижении, установлении оплаты труда, увольнении женщин, особенно фертильного возраста.

Таблица 12

Динамика численности зарегистрированных безработных по Республике Казахстан
(на конец года)

Год	Всего, тыс. человек	Распределение по полу, %	
		Женщины	мужчины
2006	625,4	58,1	41,9
2007	597,2	59,9	40,1
2008	557,8	59,4	40,6

2009	554,5	56,85	43,15
2010	496,5	56,56	43,44

Источник: Статистический ежегодник 2006. – Астана, 2008. – с. 43. Демографический ежегодник, 2009 г.-с.145.

В новом Трудовом Кодексе РК от 15.05.07 нет существенных изменений в сфере оплаты социальных льгот, связанных с материнством и семейными обязанностями, данное положение противоречит Конвенции МОТ «Об охране материнства». Тем не менее, количество безработных женщин превышает количество безработных мужчин в стране: на 100,4 тыс. в 2006 г. и на 65,1 тыс. человек в 2010 г. У женщин произошло снижение их доли в 2010г. в общем числе: с 58,1 % до 56,56 %, у мужчин соответственно произошло повышение с 41,9 % в 2006 г. до 43,44 % в 2010 г. У женщин процесс снижения безработицы происходит медленнее.⁴⁹

При снижении общей безработицы за последние годы прослеживается тревожная тенденция роста безработицы людей с высоким образовательным уровнем: высшим, незаконченным высшим и средним специальным образованием. Например, в 2009 году безработных женщин с высшим образованием (включая незаконченное высшее) насчитывалось 16,2 % (мужчин – 12,5 %), со средним специальным 27,3 % женщин и 20 % мужчин. Уже к 2010 г. среди женщин-безработных высшее образование (включая незаконченное высшее) имели 17,9 % (среди мужчин – 16,2 %), среднее специальное – 28,6 % (среди мужчин – 20,1 %). Однако тот факт, что при сравнимом уровне образования женщин и мужчин первые стабильно составляют большинство безработных, свидетельствует о том, что образовательный капитал женщин остается пока недооцененным на рынке труда.

Еще одним свидетельством того, что казахстанские женщины, по сравнению с мужчинами, испытывают более серьезные трудности с трудоустройством, являются данные о продолжительности женской и мужской безработицы и о различиях долей длительно безработных. Так, в 2010 г. 58 % женщин не имели работы более года (мужчины-безработные составляли 42 %), то есть этот показатель был превышен в 1,3 раза. Это говорит о большем времени, которое необходимо женщинам для поиска работы.

Среди уволенных с предприятия в связи с его ликвидацией в 2010 г. женщины составили 62,8 % (мужчины – соответственно 37,2 %). Среди уволенных по сокращению штатов женщины тоже в большинстве – 59,5 %. Их столько же и среди уволившихся по собственному желанию, во многих случаях из-за недостаточного числа дошкольных детских заведений. Женщины реже, чем мужчины, попадают в ряды безработных из-за закрытия собственного дела и в связи с окончанием срока трудового договора (таблица 13).

Таблица 13 –
Мужчины и женщины по продолжительности безработицы в Республике Казахстан
(за 2010 г.) (в %)

	из них никогда не работали	5 лет и более	год и более	от 6 до 12 месяцев	от 3 до 6 месяцев	от 1 до 3 месяцев	менее 1 месяца
Женщины	57,4	74	58	54,3	52,1	47,6	54,9
Мужчины	42,6	26	42	45,7	47,9	52,4	45,1

Одной из важнейших проблем рынка труда Казахстана является высокий уровень вертикальной сегрегации. Вертикальная сегрегация на рынке труда определяет ситуацию, когда мужчины из числа мужчин и женщин, занятых в одном

секторе экономики, как правило, выполняют более квалифицированную, ответственную либо лучше оплачиваемую работу.

Об этом в частности, свидетельствуют данные о гендерном составе служащих и специалистов: чем выше должность, тем меньше среди занятых женщин (таблица 14).

Таблица 14

Вертикальная сегрегация среди специалистов, (в %)

Работники	Мужчины			Женщины		
	2008	2009	2010	2008	2009	2010
Руководители органов власти и правление всех уровней, включая руководителей организаций	66,2	65,9	62,0	33,8	34,1	38,0
Специалисты высшего уровня квалификации	32,6	33,1	32,1	67,4	66,9	67,9
Специалисты среднего уровня квалификации	35,3	36,2	35,5	64,7	63,8	64,5
Служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документов, учетом и обслуживанием	23,3	21,8	24,3	76,7	78,2	75,7

Так, в целом большинство служащих – это женщины, однако среди руководителей органов власти и управления на всех уровнях, включая руководителей организаций (высший уровень), женщин, например, в 2010 г. только 39.6 %, а среди служащих низшего должностного уровня – 51.4 %.

Рассматривая вертикальную сегрегацию в сфере занятости, нельзя не отметить крайне важный факт: в Казахстане среди профессионально занятых уровень образования женщин намного превышает уровень образования мужчин, и разрыв этот не имеет тенденции к сокращению. Так, в 2006 г. среди всех профессионально занятых женщин 19,9 % имели высшее образование, в то время как среди мужчин этот показатель был равен 15,8 %. Уже в 2010 г. среди профессионально занятых женщин 22,5 % имели высшее образование, мужчины – 18,1 %. Обладателями среднего профессионального образования в 2006 г. были 30,9 % всех занятых женщин и только 25,6 % мужчин. К 2010 г. произошло незначительное уменьшение у женщин по этому показателю: 30,0 % и никаких изменений у мужчин – 25,6 %. Более низкие уровни образования (начальное профессиональное и различные уровни общего образования) распространены среди мужчин шире, чем среди женщин. По начальному общему образованию к 2010 г. показатели сравнялись: 1,3 % у обоих полов.

В пятом разделе «Роль государства в формировании и развитии человеческого капитала нации» определена роль государства в формировании и развитии человеческого капитала. Государство изучено как инструмент в формировании и развитии человеческого капитала нации. Анализируются проблемы эффективности использования человеческого капитала и разработан показатель, определяющий уровень эффективности использования человеческого капитала как фактора конкурентоспособности. Подчеркнуто, что прогноз процесса воспроизводства человеческого капитала является элементом экономической стратегии государства.

Актуальность проблемы формирования человеческого капитала обусловлена объективными потребностями современного этапа общемирового социально-экономического развития, спецификой современной ситуации в стране. Эти

обстоятельства требуют принятия не только инвестиционных, но комплексных решений, формирующих в государстве, обществе и отдельных компаниях новые ресурсы, обеспечивающие как устойчивый экономический рост, так и достижение более высокого уровня благосостояния населения и достойного качества жизни. Человечество вступило в новое столетие в процессе нарастающих глобальных изменений, среди которых изменение человека и его развитие резко отстает от изменений в техноэкономической сфере. Преодоления этого отставания и создания современной системы, формирующей и развивающей человека, а значит увеличивающей человеческий капитал, требуют глобальные процессы, среди которых можно выделить главные:

- происходящую модернизацию государственного управления и социально-политического состояния общества, совершенствование его жизнеустройства;
- ускорение за сокращающийся период жизни человека процессов, протекающих на уровне социальной организации - резко сокращается период обновления знаний, ключевых технологий и формирования технологических укладов, таким образом, что на жизнь одного поколения приходится несколько смен технологий, теоретических знаний и практических навыков, необходимых для достижения и развития социального статуса человека;
- выход на первый план в государственной политике большинства стран проблемы соотношения двух составляющих государственного развития: социальной справедливости и экономической эффективности;
- использование геополитики как инструмента экономического роста;
- активное развитие техноэкономической сферы и формирование нового технологического уклада;
- накопление колоссального объема научной и технической информации, формирование на ее основе индустрии знаний;
- бурный рост инновационной экономики – обеспечение как в развитых странах прироста ВВП (более 80%) за счет разработанных и внедренных в промышленность, финансовую, социальную сферу, в сферу управления новых наукоемких технологий, а также товаров и услуг, содержащих новые знания и решения.

В разработке стратегии государства и его регионов невозможно не учитывать внутренние комплексы факторов, которые противодействуют или способствуют их социально-экономическому развитию. Очевидно, что на основе этих групп факторов следует осуществлять поиск, а затем и формирование обоснованных приоритетов в деятельности по социально-экономическому развитию. В качестве основных факторов, противодействующих системному формированию и развитию человеческого капитала в РК, отметим образование целого ряда дисбалансов и проблем, возникших по причине нарушения законов информации, природы и общества со стороны государства:

- заниженность оплаты труда относительно ВВП (2–3 раза);
- резкое социальное расслоение;
- сниженную производительность труда и запредельный износ основных фондов;
- заниженные бюджетные расходы на науку, образование, здравоохранение, культуру;
- преобладание инвестиций в воспроизводимый капитал и осуществление инвестиций в человеческий капитал по остаточному принципу;

- несоответствие качества и количества человеческого капитала требованиям развивающейся экономики, приводящее к несоответствию между имеющимися природно-сырьевыми энергетическими ресурсами, экономическим потенциалом, с одной стороны, и человеческим капиталом - с другой;
- неэффективное государственное управление в целом и неэффективное управление всеми ресурсами страны (финансовыми, сырьевыми, административными, культурными, моральными, информационными, научными, технологическими, человеческим капиталом), которое не отвечает принципам нравственного управления и этической экономики и др.

В заключение работы даны выводы и общие предложения, вытекающие из результатов исследования.

Результаты проведенного исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Разработана концепция о формировании и развитии человеческого капитала Республики Казахстан как производительного и созидательного ресурса, содержащая в себе совокупность теоретических положений и практических рекомендаций по ее реализации и адаптации в стране.

2. Определена сущность категории «рынок человеческого капитала» и показано, что рынок труда в условиях формирования и развития новой экономики, основанной на знаниях, превращается в рынок человеческого капитала.

Выявлено концептуальное отличие категории «рынок человеческого капитала» от категории «рынок труда». Если на рынке труда в качестве продавцов выступают непосредственно производители трудовых услуг, т.е. лица, предлагающие услуги своего труда, то на рынке человеческого капитала собственники человеческого капитала не обязательно, но и далеко не всегда являются его производителями, поскольку решение об инвестировании в человеческий капитал принимают одни (семья, государство и предприятие), а получают его и непосредственно распоряжаются им другие (дети, индивиды и наемные работники).

3. Обобщая, можно резюмировать, что человеческий капитал - это затраты на воспроизводство самого себя как биологического индивида, воспитание детей, затраты на образование, здравоохранение, трудоустройство и другие виды социальной деятельности, которые накапливаются и не приносят доход одномоментно, а имеют тенденцию приносить более высокие поступления в будущем.

4. В Казахстане складывается тип экономических отношений, которые зависят не столько от используемых материально-вещественных факторов производства, сколько от развития человеческих ресурсов. При этом инвестиции в человека выступают в качестве условий осуществления экономического роста нового типа, а также показателем новой цели – свободному, всестороннему развитию личности.

Обеспечение нового типа экономических отношений зависит от создания системы поддержки новаторства, творчества, предприимчивости. Новый тип экономических отношений стимулирует не только переосмысление утвердившихся ранее категорий, но и разработку новых, придающих общественному производству человеческое измерение.

5. В результате исследования выделены следующие стадии оборота человеческого капитала в процессе ее воспроизводства.

1. Период от рождения до получения формального общего и специального образования. Этот временной отрезок является наиболее важным и неоднородным.

1. Первоначальный период вступления в состав рабочей силы. Эта стадия жизни характеризуется значительными трудностями адаптации, низким уровнем заработной платы и значительными темпами ее роста.

2. Основной период эффективной и стабильной трудовой деятельности в различных сферах производства. В течение данного периода 20 и более лет) достигается максимальный уровень заработной платы и держится в течение всего срока трудовой деятельности.

3. Период постепенного возрастного снижения трудовой активности и адаптации к выходу из состава трудоактивной рабочей силы.

4. Пенсионный период.

6. На основе сравнительного анализа процессов формирования человеческого капитала и развития человека получены теоретические и практические выводы, имеющие значение для выработки и принятия стратегических решений на государственном уровне, в том числе при разработке средне- и долгосрочной стратегии социально-экономического развития. Например, сделан вывод о том, что не вполне продуманное финансирование сфер образования и здравоохранения привело к тому, что человеческий капитал деградирует физически имеет хронические заболевания, и пока не выступает в качестве катализатора экономического роста.

7. С использованием теории человеческого капитала доказано, что инвестиции в человеческий капитал и развитие человека, будучи приоритетным направлением бюджетного финансирования, обладают большей экономической эффективностью и отдачей для общества в целом по сравнению с другими направлениями.

Показано, что именно инвестиции в молодежь, хотя и требуют больших затрат, впоследствии полностью окупаются и могут принести значительные дивиденды, поскольку молодые люди, следующее поколение родителей и глав семей, будут оказывать огромное влияние на своих детей.

8. С признанием ведущей роли ментальности в формировании качественного и производительного человеческого капитала встает вопрос об основных факторах влияния на саму ментальность и возможности ее формирования, реформирования и улучшения в исторически приемлемые сроки. Формируясь исторически, веками, менталитет определяет национальную модель экономического и социального поведения - культуру потребления, производства и соответствующие мотивации.

9. Обоснован тезис о том, что стратегическая цель устойчивого развития страны должна основываться на улучшении качества и уровня жизни населения исходя из эффективного использования накопленного человеческого капитала и воспроизводства человеческого капитала с высоким уровнем образования, здоровья и квалификации. Показано, что развитие человеческого капитала и его общее качество неразрывно связаны с задачей достижения

10. Предшествовавший рост благосостояния обеспечил настолько высокий уровень жизни значительной части населения развитых стран, что стремление к совершенствованию собственной личности стало все более преобладать в системе ценностей все большего и большего числа людей. В обществе, основанном на самых совершенных технологиях, обладание новыми знаниями становится сегодня столь же важным источником социального признания и столь же необходимым условием включения человека в состав доминирующих социальных групп, каким была (и пока

еще остается) в условиях индустриального общества собственность на материальное богатство.

11. Человеческий капитал занимает в настоящее время системообразующее место в экономической теории. Причина подобного положения кроется в том, что человек является исходным и конечным пунктом экономического аспекта цивилизационного развития. Придание приоритета человеческому капиталу перед материальными и финансовыми ресурсами стало особенностью управленческой революции, которая свершалась на протяжении всего XX века, которая, к сожалению, не затронула республики постсоветского пространства, в частности Казахстан. Глобальными изменениями, ведущими к изменению системы экономических отношений становится качество человека.

12. Отсутствие гибкой государственной политики на рынке труда привело к доминантным изменениям, увеличивая разрыв между задачей достижения полной свободно избранной занятости и фактическим состоянием рынка труда. Рынок труда, основанный на свободном экономическом выборе его субъектов, способствует развитию предпринимательской инициативы, творческому поиску нестандартных подходов и решений, росту трудовой активности, существенно меняет экономическое сознание и поведение субъектов.

13. В соответствии с рассмотренными в работе основными положениями теории человеческого капитала, получение образования и улучшение здоровья не может рассматриваться только как форма потребления, скорее следует считать, что это – одно из важных направлений производственных инвестиций. К этой мысли мы подходим в процессе изложения сущности человеческого капитала и его роли как формы проявления капитала в условиях новой, экономики.

14. В формировании и развитии капитала образования нации можно выделить следующие моменты:

- в целом сегодня в Казахстане доступность общего образования определяется проблемами территориальной доступности школ, бедности и низким уровнем жизни большей части населения;

- структура студентов по специальностям обучения показывает, что в ближайшее время не стоит ожидать какого-либо серьезного влияния на сегрегацию в сфере занятости со стороны профессионального образования, а, следовательно, основной фактор разрыва в оплате труда не потеряет своей силы;

- выпускники вузов мужского пола стараются быстрее реализовать капитал образования на рынке труда, поэтому их доля в числе аспирантов и магистрантов вдвое меньше женской;

- среди ППС республики по наличию ученых степеней и званий лидируют мужчины. Причина кроется в сохранении тенденций прошлого, когда приоритетным считалось повышение образовательного уровня мужчин, и в проблеме двойной занятости женщин: на производстве и дома, когда меньше остается времени на повышение образовательного уровня и квалификации;

- поскольку сегодня проблема доступности того или иного уровня образования зависит в большей степени от уровня благосостояния семья и места ее проживания, чем от пола учащегося, то, в целом, можно утверждать: продемонстрированные гендерные различия в уровне образования стали результатом сформировавшихся за десятилетия различий в ценности образования у женщин и мужчин, неодинаковости стратегий их подготовки к платной занятости. Тем не менее, образование остается

важным инструментом, с помощью которого государство может покрыть потребности на рынке труда.

15. Несмотря на асимметричность рынка труда, каждый трудоспособный человек распределяет стратегию наращивания своего профессионального уровня, пока это представляется рентабельным. Исходя из личностных характеристик, люди соизмеряют предстоящие расходы по дисконтированной величине будущих доходов, т.е. ведут себя так, как при вложении в обычное дело. Инвестиции в индивида стали рассматриваться как один из наиболее эффективных видов расходов, потому что это делает индивида более производительным.

16. Подчеркнем важную мысль, извлекаемую из анализа концепции человеческого капитала: необходимо рассмотреть проблему эффективности в человеческий капитал. Она не так проста, как может кому-либо представиться, поскольку, как мы неоднократно отмечали ранее, не все затраты на образование и здоровье можно количественно измерить с точки зрения их конечной эффективности. Анализ известных подходов к оценке эффективности показывает, что они в основном связаны с затратами на образование и в гораздо меньшей степени учитывают финансовые затраты на фактор здоровья и другие, не менее значимые факторы. Все это, на наш взгляд, существенно сужает область анализа эффективности инвестиций в человеческий капитал. В условиях полноты учета факторов, уровней инвестирования значительно возрастут оценки вклада человеческого капитала в показатели экономического роста. Для вложений и оценки эффективности использования человеческого капитала разработан показатель окупаемости и эффективности использования.

17. Казахстан остро нуждается в жизнеспособных институтах социального партнерства в сфере занятости. В развитых рыночных экономиках именно такие институты обеспечивают устойчивые, эффективные связи между работодателями, образовательными учреждениями и населением, и, соответственно, быструю адаптацию трудовой сферы к изменениям в экономике. В нашей стране такие институты только нарождаются.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Бирюков В.В. Корпоративное управление в условиях современного экономического кризиса. Материалы международной научно-практической конференции «Казахстан в системе мирового экономического кризиса: природа, анализ и механизмы реализации антикризисной программы». - Караганда, 2009. С. – 26-28
2. Бирюков В.В. Социальные программы государства развития человеческих ресурсов. Журнал «Социальные и гуманитарные науки» - КР., Бишкек, №3, 2009, - С.158-159
3. Бирюков В.В. Социальная трансформация казахстанского общества: стратегия и реальность. Материалы Республиканской научно-практической конференции «Модернизация экономики и социальной сферы – фактор устойчивого посткризисного развития Казахстана». - Караганда, 2009. – С.27-29
4. Бирюков В.В. Человеческий капитал как фактор управления и развития современной корпорации. Труды V Международной научно-практической конференции «Научно-технический прогресс в металлургии». - Темиртау, КГИУ, 2009, С.37-41

5. Бирюков В.В. Управление социальными инвестициями в человеческий капитал. Труды V Международной научно-практической конференции «Научно-технический прогресс в металлургии». - Темиртау, КГИУ, 2009, С.51-55.
6. Бирюков В.В. Социальная организация предприятия как фактор повышения эффективности использования человеческих ресурсов. Труды V Международной научно-практической конференции «Научно-технический прогресс в металлургии». - Темиртау, КГИУ, 2009, С.514-517.
7. Бирюков В.В. Экономико-математические методы оценки проектов инвестиций в человеческий капитал фирмы. Труды V Международной научно-практической конференции «Научно-технический прогресс в металлургии». - Темиртау, КГИУ, 2009, С.131-133.
8. Бирюков В.В. Социально-активные программы развития человеческого ресурса как способ повышения конкурентоспособности специалистов. Труды V Международной научно-практической конференции «Научно-технический прогресс в металлургии». - Темиртау, КГИУ, 2009, С.527-530.
9. Бирюков В.В. Человеческий фактор в системе управления охраной труда и промышленной безопасностью. Труды V Международной научно-практической конференции «Научно-технический прогресс в металлургии». - Темиртау, 2009. – С.578-581.
10. Бирюков В.В. Теоретические подходы к изучению сущности человеческого капитала. Вестник Регионального развития. - Караганда, 2009, №3. – С.4-7.
11. Бирюков В.В. Трансформация труда и капитала в постиндустриальной экономике. Вестник Регионального развития. - Караганда, 2009, №4. – С. 43-47.
12. Бирюков В.В. Государственные программы социально-экономического развития в условиях глобализации мировой экономики. Материалы Международной научно-практической конференции «Проблемы становления инновационной системы и развития предпринимательства в Республике Казахстан». – Караганда, 2009. С.70-72.
13. Бирюков В.В., Кан С.В. Экономико-математические методы анализа человеческого капитала фирмы. Материалы V Международной научно-практической конференции «Становление новой науки». - Прага, 2009. – С.67-69
14. Бирюков В.В., Екштян К.М. Повышение эффективности использования человеческого капитала современной корпорации. Материалы V Международной научно-практической конференции «Наука и инновации». - Przemysl, 2009. – С.76-78.
15. Бирюков В.В. Социальная ментальность в управлении человеческими ресурсами. Материалы V научно-практической конференции «Новости научной мысли». - Прага, 2009. – С.83-84.
16. Бирюков В.В. Образовательная составляющая человеческого капитала. Научно-теоретический и практический журнал «Современный научный вестник». – Белгород, 2009, №22. – С. 4-7.
17. Майдырова А.Б., Бирюков В.В. Человеческий капитал как фактор развития региона. Сборник научных трудов «Экономика: проблемы теории и практики». - Днепропетровск, 2009, №255 – С.1428-1432
18. Бирюков В.В. Человеческий капитал в структуре экономических ресурсов и факторов производства. Вестник Казахского национального университета им. Аль-Фараби. Серия экономическая. – Алматы, 2009, №6 – С.28-30.
19. Бирюков В.В. Социальная ориентация государства как обязательный фактор развития человеческого капитала. Вестник Карагандинского университета: Серия Экономика. - Караганда, 2010, №4. С. – 56-61.

20. Бирюков В.В. О некоторых аспектах развития предпринимательского капитала в Казахстане. Вестник Казахской академии транспорта и коммуникаций им. М.Тынышпаева. – Алматы, 2009, №6. – С. 200-230.
21. Бирюков В.В. Особенности развития человеческого капитала. Сборник научных трудов «Экономика: проблемы теории и практики». - Днепропетровск, 2009, №266 – С.1993-1997.
22. Бирюков В.В. Человеческий фактор развития отечественного металлургического комплекса. Республиканский научный журнал «Технология производства металлов и вторичных материалов». - Темиртау, 2009, №2 – С. 37-42.
23. Майдырова А.Б., Бирюков В.В. Экономическая политика государства в развитии рынка труда. Научно-теоретический и практический журнал «Уральский научный вестник», Уральск, 2009, №8. – С.27-30.
24. Бирюков В.В. Социальное управление человеческими ресурсами. Материалы V научно-практической конференции «Научная индустрия европейского континента». - Прага, 2009. – С.3-4.
25. Бирюков В.В. Теоретические аспекты существования человеческого капитала. Научно-теоретический и практический журнал «Уральский научный вестник», Уральск, 2009, №8. – С.48-51.
26. Бирюков В.В. Человеческие ресурсы в развитии предпринимательского капитала. Материалы V Международной научно-практической конференции «Образование и наука без границ». - Przemysl, 2009. – С.45-48.
27. Бирюков В.В. Роль человеческого капитала в общественном воспроизводстве. Материалы V научно-практической конференции «Наука и образование». - Прага, 2010. – С.75-78.
28. Бирюков В.В. Особенности системы управления персоналом на промышленном предприятии. Материалы V Международной научно-практической конференции «Актуальные научные разработки». - София, 2010. – С.69-71.
29. Бирюков В.В. Стратегическое управление человеческими ресурсами предприятия. Материалы V Международной научно-практической конференции «Ключевые аспекты научной деятельности». - г.Przemysl, 2010. – С.36-37.
30. Бирюков В.В. Информационное обеспечение управления персоналом. Научно-теоретический и практический журнал «Современный научный вестник». – Белгород, 2010, №3. – С. 102-107.
31. Бирюков В.В. Инвестиционный подход в управлении человеческим капиталом. Материалы Международной научно-теоретической конференции «Духовность и экономика: проблемы становления человеческого капитала». – Караганда, 2010. – С.163-165.
32. Бирюков В.В. Проблемы стоимостной оценки человеческого капитала. Вестник КЭУ: Экономика, философия, педагогика, юриспруденция. – Караганда, 2010, №1. – С.12-15.
33. Бирюков В.В. Человеческий капитал в структуре интеллектуального капитала фирмы. Вестник КЭУ: Экономика, философия, педагогика, юриспруденция. – Караганда, 2010, №2. – С.40-42.
34. Бирюков В.В. Образование как структурообразующий элемент человеческого капитала нации. Материалы международной научно-практической конференции «Совершенствование финансово-экономической архитектуры в Казахстане в посткризисный период». – Караганда, 2010. – С. 370-375.

35. Бирюков В.В. Трансформация человеческого капитала как результат изменений на рынке труда. Материалы VI Международной научно-практической конференции «Перспективные научные исследования». - София, 2010. – С.64-66.
36. Бирюков В.В. Аспекты гендерного равенства в человеческом капитале нации и его влияние на рынок труда. Материалы V Международной научно-практической конференции «Наука и технологии: шаг в будущее - Прага, 2010. – С.54-56.
37. Бирюков В.В. Повышение эффективности использования человеческого капитала предприятия. Республиканский научный журнал «Технология производства металлов и вторичных материалов». - Темиртау, 2010, №1 – С. 383-386.
38. Бирюков В.В. Необходимость количественной оценки человеческих ресурсов промышленного предприятия. Республиканский научный журнал «Технология производства металлов и вторичных материалов». - Темиртау, 2010, №1 – С. 386-391.
39. Бирюков В.В. Прогноз воспроизводства человеческого капитала как необходимый элемент экономической стратегии государства. Научно-теоретический и практический журнал «Современный научный вестник». – Белгород, 2010, №3. – С. 25-29.
40. Бирюков В.В. Здоровоохранение как качественная составляющая человеческого капитала нации. Сборник научных трудов «Экономика: проблемы теории и практики». - Днепропетровск, 2010, №259 – С.489-495.
41. Бирюков В.В. Проблемы развития человеческого капитала. Труды Международной научной конференции «Наука и образование - ведущий фактор стратегии «Казахстан - 2030». – Караганда, 2010. – С.300-300
42. Бирюков В.В. Развитие методов количественной оценки человеческого капитала. Материалы V Международной научно-практической конференции «Стратегические вопросы мировой науки». - Przemysl, 2010. – С.92-94.
43. Бирюков В.В. Образование как составная часть воспроизводства рабочей силы. Труды Республиканской научно-методической конференции «Современные тенденции развития системы высшего и послевузовского образования». – Темиртау, КГИУ, 2010, С. 252-255.
44. Бирюков В.В. Функциональный кругооборот и оборот человеческого капитала. Научно-теоретический и практический журнал «Уральский научный вестник», Уральск, Уралнаучкнига, 2010, №3. – С.17-20
45. Бирюков В.В. Специфика государственных гарантированных инвестиций в человеческий капитал. Научно-теоретический и практический журнал «Уральский научный вестник», Уральск, Уралнаучкнига, 2010, №3. – С.21-26.
46. Бирюков В.В. Структурное содержание человеческого капитала. Научно-теоретический и практический журнал «Современный научный вестник». – Белгород, Руснаучкнига, 2010, №14, С. 28-35.
47. Бирюков В.В. Детерминанты формирования и накопления человеческого капитала. Научно-теоретический и практический журнал «Современный научный вестник». – Белгород, Руснаучкнига, 2010, №14, С. 36-41.
48. Бирюков В.В. Государство как инструмент в формировании и развитии человеческого капитала нации. Материалы Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие: интеллектуальные ресурсы, управление знаниями, государственное регулирование». – Караганда, 2010, С.254-256.
49. Бирюков В.В. Эффективное использование человеческого капитала как фактор конкурентоспособности страны в условиях глобализации. Материалы Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие:

интеллектуальные ресурсы, управление знаниями, государственное регулирование». – Караганда, 2010, С.306-308.

50. Бирюков В.В. Современное состояние рынка труда в Республике Казахстан. НЖ «Наука и новые технологии», КР, Бишкек, №7, 2010.

51. Бирюков В.В. НТП в развитии человеческого капитала. НЖ «Наука и новые технологии», КР, Бишкек, №7, 2010.

52. Бирюков В.В. Государственные программы развития рынка труда в Республике Казахстан. НЖ «Известия Вузов», КР, Бишкек, №8, 2011.

53. Бирюков В.В. Проблемы повышения конкурентоспособности человеческого капитала Республики Казахстан. НЖ «Известия Вузов», КР, Бишкек, №8, 2011.

54. Бирюков В.В. Особенности государственного регулирования рынка труда в Республике Казахстан. НПЖ «Экономика Управление Право», Москва, ООО ИНГН, 2011, №8, С.3-5.

55. Бирюков В.В. Современная модель человека и трансформация значения «человеческий капитал». Сборник научных трудов «Актуальные вопросы современной науки», Новосибирск, 2011, №18, С.279-287.

56. Бирюков В.В. Проблемы эффективного управления инвестиционными и инновационными ресурсами на рынке человеческого капитала. Труды VI Международной научно-практической конференции «Научно-технический прогресс в металлургии». - Темиртау, КГИУ, 2011, С.30-33.

57. Бирюков В.В. Информационные технологии в управлении персоналом предприятия. Республиканский научный журнал «Технология производства металлов и вторичных материалов». - Темиртау, КГИУ, 2011, №2, С. 346-335.

58. Бирюков В.В. Проблемы инвестирования в человеческий капитал предприятия. Республиканский научный журнал «Технология производства металлов и вторичных материалов». - Темиртау, КГИУ, 2011, №2, С. 351-353.

59. Бирюков В.В. Государство как инструмент в формировании и развитии человеческого капитала нации. Материалы Международной научно-практической конференции «Инновационное развитие: интеллектуальные ресурсы, управление знаниями, государственное регулирование». – Караганда, 2010, С.254-256.

60. Бирюков В.В. Структурное содержание интеллектуального капитала фирмы. Научно-информационный журнал «Наука и экономика», РФ, Иваново, ООО «Научная мысль», №4, 2011, С.38-42.

По теме диссертационного исследования выпущена единоличная монография «Проблемы формирования человеческого капитала Республики Казахстан на современном этапе», КФ АО «НЦНТИ», Караганда, 2011г., объемом 10 п.л.

РЕЗЮМЕ
Бирюков Валерий Викторович

**Казакстан Республикасынын адам капиталынын өндүрүштүк ресурс
жана жараткыч катары: методологиялык аспект**
Экономикалык илимдин докторунун илимий даражасынын изилдөнүүсүнө
08.00.01-Экономикалык теория.

Негизги сөздөр: адам капиталы, инсандын мотивациялык системасы, биологиялык адам капиталы, билим берүү потенциалы, илимий потенциал, мобилдүүлүктүн фонду, эмгек потенциалы, эмгек ресурстары, ден-соолук, гендер, адам өнүгүүсүнүн индекси.

Изилдөөнүн объектиси: Казакстандагы адам капиталынын өнүгүүсү жана калыптануусу менен байланышкан процесстер.

Изилдөөнүн предмети: Казакстандагы адам капиталынын калыптанышы менен байланышкан, экономикалык системадагы мамилелер, жана өндүрүштүк ресурстун жараткычы катары байланышы.

Изилдөөнүн теориялык жана методологиялык негизи катары экономикалык теориянын классиктеринин жана неоклассиктеринин эмгектери колдонулган жана ошондой эле азыркы казакстандык жана чет элдик экономист-окумуштуулардын адам капиталын практикалык колдонуулары жана иштеп чыгуулары колдонулду.

Алынган жыйынтыктар: жараткыч ресурс катары жана өндүрүмдүүлүк катары Казакстан Республикасынын адам капиталынын өнүгүүсү жана калыптануу концепциясы; физикалык капитал салыштырмалуулук принциптин негизинде, адам капиталынын өнүгүү проблемасына автордук мамилеси; инвестициялардын адам капиталынын калыптануусундагы колдонуу фактордун позициясында алып караганда, адам капиталынын эффективдүү колдонуусу экономикалык көрсөткүчү жана улуттук эсеп системасындагы каралбагандыгы (экономиканын терс чыгымдары, жеке сектордун чыгымдары жана башкалар).

Пайдалануунун даражасы. Диссертациянын жыйынтыктары жана илимий жоболору ЖОЖдордун окуу процессинде колдонсо болот, ушуну КГИУнун жыйынтыгындагы илимий жобону практикалык акт катары колдонулушу далилдейт. Ошондой эле, диссертациялык изилдөөнүн темасындагы акт катары практикалык сунуштоолору жана эсеп боюнча сунуштар берилген жана адам капиталынын айлануусу «Арселлор МеталлТемиртау» АКнун аналитиктеринин жана менеджерлеринин адам капиталынын башкаруучулук комплекстуу маселелерди чечуу үчүн колдонулат.

Колдонулуучу жерлер. Диссертациянын бир катар жоболору «Персоналдык башкаруу», «Эмгек рыногунун экономикасы», «Менеджмент» жана башка окутуу курстар үчүн окутуунун процессинде окуу каражат катары колдонсо болот.

РЕЗЮМЕ

Бирюков Валерий Викторович

**Человеческий капитал Республики Казахстан как созидательный и
производительный ресурс: методологический аспект
на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности
08.00.01 – Экономическая теория**

Ключевые слова: человеческий капитал, мотивационная система личности, биологический человеческий капитал, образовательный потенциал, научный потенциал, фонд мобильности, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, здоровье, гендер, индекс человеческого развития.

Объект исследования: процессы, связанные с формированием и развитием человеческого капитала в Казахстане.

Предмет исследования: отношения, складывающиеся в экономической системе, обусловленные формированием человеческого капитала в Казахстане как созидательного и производительного ресурса.

Теоретической и методологической основой исследования послужили труды классиков и неоклассиков экономической теории, современных казахстанских и зарубежных ученых-экономистов в области разработки теории и практики использования человеческого капитала.

Полученные результаты: концепция о формировании и развитии человеческого капитала Республики Казахстан как производительного и созидательного ресурса; авторский подход к проблеме развития человеческого капитала, основанный на принципах сопоставимости с физическим капиталом; классификация инвестиций в человеческий капитал с позиции использования факторов, не учтенных в системе национального учета (затраты теневой экономики, затраты частного сектора и другие) и показатель экономической эффективности использования человеческого капитала.

Степень использования. Научные предложения и результаты диссертации могут использоваться и применяться в учебном процессе ряда вузов, о чем свидетельствует акт практического внедрения научных результатов от КГИУ. А также, на основании акта по теме диссертационного исследования были даны практические рекомендации и предложения по учету, оценке человеческого капитала, оценке оборота и кругооборота человеческого капитала, используемые аналитиками и менеджерами АО «Арселлор Миттал Темиртау» для решения комплексной задачи управления человеческим капиталом.

Область применения. Ряд положений диссертации может быть использован при обновлении учебного материала в процессе преподавания по курсам «Управление персоналом», «Экономика рынка труда», «Менеджмент» и др.

RESUME

Biryukov Valeriy

**The human capital of Republic Kazakhstan as creative and productive
Resource: methodological aspect
On competition of a scientific degree of the Doctor of Economics on a speciality
08.00.01 - the Economic theory**

Keywords: the human capital, motivational system of the person, the biological human capital, educational potential, scientific potential, fund of mobility, labour potential, a manpower, health, a gender, an index of human development.

Object of research: the processes connected with formation and development of the human capital in Kazakhstan.

Object of research: the relations developing in economic system, caused by formation of the human capital in Kazakhstan as creative and productive resource.

As theoretical and methodological basis of research works of classics and neoclassics of the economic theory, modern Kazakhstan and foreign scientists-economists in the field of working out of the theory and practice of use of the human capital have served.

The received results: the concept about formation and development of the human capital of Republic Kazakhstan as productive and creative resource; the author's approach to a problem of development of the human capital, based on principles of comparability to the physical capital; classification of investments into the human capital from a position of use of the factors which have been not considered in system of the national account (an expense of shadow economy, an expense of a private sector and others) and an indicator of economic efficiency of use of the human capital.

Use degree. Scientific offers and results of the dissertation can be used and will be applied in educational process of some high schools to what the certificate of practical introduction of scientific results from KGIU testifies. And also, on the basis of the certificate on a theme of dissertational research practical recommendations and offers under the account, an estimation of the human capital, an estimation of a turn and кpypooбopота the human capital, used by analysts and managers of joint-stock company «Arsellor Mittal Temirtau» for the decision of a complex problem of management have been made by the human capital.

Scope. A number of positions of the dissertation can be used at updating of a teaching material in the course of teaching at courses «Human resource management», «labour market Economy», «Management», etc.

