### «Alikhan Bokeikhan University» ББМ

ӘОЖ 33(574): 64.011.34 Қолжазба құқығында

**РАХИМЖАНОВА ГУЛЬМИРА АМИРЖАНОВНА**

**Қазақстан Республикасының адами капиталының сапасын экономикалық бағалау (Абай облысының мысалында)**

8D04105 – Экономика

Философия докторы (PhD)

дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесші

экономика ғылымдарының докторы,

профессор

Майдырова А.Б.

Шетелдік кеңесші

экономика ғылымдарының докторы.,

профессор

Кочербаева А.А.

Қазақстан Республикасы

Семей, 2024

**МАЗМҰНЫ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **АНЫҚТАМАлар**.................................................................................... | 4 |
|  | **БЕЛГІЛЕУЛЕР ҚЫСҚАРТУЛАР**....................................................... | 6 |
|  | **КІРІСПЕ**.................................................................................................... | 8 |
| **1** | **АДАМИ КАПИТАЛ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСНАМАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ**.............. | 13 |
| 1.1 | Адами капитал ұғымы және оның әлеуметтік-экономикалық дамудағы маңызы....................................................................................... | 13 |
| 1.2 | Ұлттық және аймақтық деңгейде адами капиталдың тиімділігін бағалау әдістері.......................................................................................... | 30 |
| 1.3 | Адами капитал сапасын бағалаудың әлемдік тәжірибесі...................... | 43 |
|  | Бірінші бөлім бойынша қорытындылар................................................... | 59 |
| **2** | **ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АДАМИ КАПИТАЛЫНЫҢ САПАСЫН БАҒАЛАУДЫҢ ТАЛДАМАЛЫҚ ТӘСІЛДЕРІ**.......... | 62 |
| 2.1 | Елдің сапалы адами капиталын қалыптастыру және дамыту факторларының қазіргі жағдайын талдау............................................... | 62 |
| 2.2 | Еліміздің адами капиталын дамытудың өңірлік ерекшеліктерін саралау........................................................................................................ | 81 |
| 2.3 | Қазақстан Республикасының Абай облысы бойынша Адами капиталдың сапасын бағалаудағы сараптамалық тәсіл.......................... | 90 |
|  | Екінші бөлім бойынша қорытындылар.................................................... | 96 |
| **3** | **ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АДАМИ КАПИТАЛЫНЫҢ САПАСЫН ДАМЫТУДЫҢ БАСЫМ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ШАРАЛАРЫ**............................................................................................. | 99 |
| 3.1 | Қазақстанда сапалы адами капитал қалыптастыру факторларына шығындардың экономикалық тиімділігін бағалау................................. | 99 |
| 3.2 | Еліміздің сапалы адами капиталын дамытудың стратегиялық бағыттары.................................................................................................... | 108 |
| 3.3 | Қазақстанның сапалы адами капиталының ұзақ мерзімді дамуын қамтамасыз ету бойынша ұсыныстар....................................................... | 118 |
|  | Үшінші бөлім бойынша қорытындылар.................................................. | 126 |
|  | **ҚОРЫТЫНДЫ**......................................................................................... | 129 |
|  | **ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ**.................................... | 134 |
|  | **ҚОСЫМША А** ‒ 2019-2023 жылдардағы Қазақстан халқының өмір сүру деңгейінің негізгі индикаторларының динамикасы....................... | 142 |
|  | **ҚОСЫМША Ә** ‒ 2019-2023 жылдардағы Қазақстан халқының өмір сүру деңгейінің негізгі индикаторларының динамикасы....................... | 143 |
|  | **ҚОСЫМША Б** ‒ 2019-2023 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі табысы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен (кедейлік деңгейі) халықтың үлесі, %..................................................... | 144 |
|  | **ҚОСЫМША В** ‒ 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі кедейлік тереңдігі, %......................................................... | 145 |
|  | **ҚОСЫМША Г** ‒ 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі кедейліктің өткірлігі, %..................................................... | 146 |
|  | **ҚОСЫМША Ғ** ‒ 2019-2023 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі орташа айлық атаулы және медианалық еңбекақы, теңге............................................................................................................ | 147 |
|  | **ҚОСЫМША Д** ‒ 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі табысы азық-түлік себетінің құнынан төмен халықтың үлесі, %........................................................................................................ | 148 |
|  | **ҚОСЫМША Е** ‒ 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі 10 пайыздық (децильдік) топтар бойынша Джини коэффициенті, индекс................................................................................ | 149 |
|  | **ҚОСЫМША Ж** ‒ 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі қорлардың коэффициенті (ең аз қамтамасыз етілген халықтың 10% және ең жоғары деңгейде қамтамасыз етілген халықтың 10% қатынасы)......................................................................... | 150 |
|  | **ҚОСЫМША И** ‒ 2023 жылы Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі халықтың ақшалай шығыстарының құрылымы, %........ | 151 |
|  | **ҚОСЫМША К** ‒ Сауалнама................................................................... | 152 |

**АНЫҚТАМАлар**

Диссертациялық жұмыста төмендегідей анықтамаларға сәйкес терминдер қолданылды:

**Білім беру жүйесі** ‒ «мектепке дейінгі тәрбие – жалпы орта білім –кәсіптік орта білім – жоғары білім» желісі бойынша білім алу тізбегі.

**Мемлекеттің әлеуметтік бағдар**ламасы ‒ халықтың әлеуметтік осал топтарын қолдау, тууды ынталандыру және тағы басқалары үшін мемлекет қабылдайтын әлеуметтік шаралар жүйесі.

**Инвестициялар** ‒ саланың және (немесе) кәсіпорынның негізгі капиталын дамытуға қаржы салымдары.

**Субсидия** ‒ Мемлекеттік немесе жергілікті бюджет есебінен, сондай-ақ заңды және жеке шаруашылық жүргізуші субъектілер үшін арнайы қорлардан берілетін төлемдер.

**Әртараптандыру** ‒ Өнім ассортиментін көбейту, өндірістің басқа түрлерін игеру және жаңа өткізу нарықтарын табу.

**Бәсекеге қабілеттілік** ‒ кәсіпорындардың немесе салалардың алға қойылған мақсаттарға жетуде өзінің бәсекелестік артықшылықтарын пайдалана отырып, нысаналы нарықтардағы бәсекелестерден озып кету қабілеті.

**Бәсекелік артықшылықтар** ‒ шаруашылық жүргізуші субъектіні нарықтағы басқа ұқсас субъектілерден ажырататын бірегей сипаттамаларының болуын көрсететін экономикалық категория.

**Кайдзен жүйесі** ‒ адами ресурстардың сапасын үнемі жақсарту мақсатындағы үздіксіз жетілдіру үдерістері.

**Инновация** ‒ қандай да бір жаңа немесе айтарлықтай жақсартылған өнім (тауар, жұмыс немесе қызмет), технология немесе үдеріс, маркетингтің жаңа әдісі немесе іскерлік тәжірибедегі жаңа ұйымдастырушылық әдіс, жұмыс орындарын немесе сыртқы байланыстарды ұйымдастыру түрінде іске асырылған жаңашылдықты енгізу қызметінің қолданысқа енгізілген түпкілікті нәтижесі.

**4.0 индустриясы** ‒ өнеркәсіпке ақпараттық технологияларды жаппай енгізуге, бизнес-үдерістерді автоматтандыруға және жасанды интеллектті таратуға негізделген өндірістің жаңа тәсілдерін қолданатын төртінші өнеркәсіптік революция.

**Инфрақұрылым** ‒ тұтастай алғанда экономиканың, салалық кешендер мен өңірлердің дамуын қамтамасыз ететін салалар, өндірістер және қызмет түрлері ретіндегі өндіргіш күштер элементтерінің жиынтығы.

**Өндірістік инфрақұрылым** ‒ материалдық тауарларды өндіруге тікелей қатысы жоқ, бірақ өндіріс үдерісін қамтамасыз ету үшін қажет құрылыстардың, ғимараттардың, желілердің және басқа да функционалдық жүйелердің үйлесімі қызметі.

**Әлеуметтік инфрақұрылым** ‒ халықтың және кәсіпорындардың (ұйымдардың) әлеуметтік тәртіп қызметтеріне (өмір сүру деңгейі, сауда, денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік қамсыздандыру және т. б.) қажеттіліктерін қанағаттандыруға арналған қызмет көрсету салалары мен қызмет түрлерінің тобы.

**Жүйелік тәсіл** ‒ объектіні өзара байланысты элементтердің тұтас кешені ретінде қарастыруға негізделген ғылыми таным әдіснамасының бағыты.

**Стратегия** ‒ күрделі мақсатқа жетудің әдістері мен тәсілдерінің ұзақ уақыт кезеңіне арналған жалпы, толық емес жоспар.

**Стратегиялық жоспарлау** ‒ стратегиялық міндеттерді орындауға бағытталған кеңістіктегі (орындаушылар бойынша) және уақыт шеңберіндегі (мерзімдер бойынша) іс-шаралар бойынша бағдарламалар мен іс-қимыл жоспарларын құру және іске асыру үдерісі.

**SWOT-талдау** ‒ зерттеу нысанының дамуына ішкі және сыртқы факторлардың әсер ету дәрежесін бағалауға мүмкіндік беретін стратегиялық жоспарлау әдісі.

**Миссия** ‒ қабылданған және іске асырылатын әрекеттердің мәні.

**Стратегиялық бағыт** ‒ нақты стратегиялық мақсатқа қол жеткізу бойынша стратегиялық міндеттерді шешудің топтастырылған іс-қимылдар жүйесі.

**БЕЛГІЛЕУЛЕР ҚЫСҚАРТУЛАР**

|  |  |
| --- | --- |
| АӘ | ‒ адамның белгілі бір қызмет саласындағы тиімділігіне түбегейлі әсер ететін адами әлеует сапасының жиынтығы |
| Макродеңгей  | ‒ ел |
| Мезо деңгей  | ‒ өңір (облыс, аудан) |
| Микродеңгей  | ‒ кәсіпорын, ұйым, мекеме, компания |
| ҚР | ‒ Қазақстан Республикасы |
| АҚШ | ‒ Америка Құрама Штаттары |
| БҰҰДБ | ‒ Біріккен Ұлттар Ұйымының даму бағдарламасы |
| ҒЗТКЖ | ‒ ғылыми-зерттеу және тәжірибелік-конструкторлық жұмыстар  |
| PISA | ‒ мектеп оқушыларының білімін бағалаудың халықаралық рейтингілік жүйесі. |
| ЕО | ‒ Еуропалық Одақ |
| АДИ (HDI) | ‒ адами даму индексі |
| АДИТ | ‒ теңсіздікті ескере отырып түзетілген адами даму индексі |
| ЖИИ | ‒ Жаһандық инновация индексі |
| АӘДИ | ‒ адам әлеуетінің даму индексі |
| ЖІӨ (VVP) | ‒ жалпы ішкі өнім |
| ЖӨӨ | ‒ жалпы өңірлік өнім |
| ҒЗЖ | ‒ ғылыми-зерттеу жұмыстары |
| ЖОО | ‒ жоғары оқу орындары |
| АООО | ‒ Арнаулы орта оқу орындары |
| ЭЫДҰ | ‒ Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы |
| АКТ | ‒ ақпараттық-коммуникациялық технологиялар |
| ТМД | ‒ Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығы |
| АКДИ | ‒ адами капиталдың даму индексі |
| ҰБТ | ‒ Ұлттық бірыңғай тестілеу  |
| ҚКП | ‒ Қытай коммунистік партиясы |
| ЕАЭО | ‒ Еуразиялық экономикалық одақ |
| ҰИЖ | ‒ Ұлттық инновациялық жүйе |
| ТжКБ | ‒ техникалық және кәсіптік білім |
| PhD | ‒ философия докторы |
| МИФИ | ‒ Мәскеу инженерлік-физикалық институты |
| И. Губкин атындағы ҒЗУ | ‒ И. Губкин атындағы ғылыми-зерттеу университеті  |
| Н.Э. Бауман атындағы ММТУ | ‒ Н.Э. Бауман атындағы Мәскеу мемлекеттік техникалық университеті  |
| МӘМС | ‒ міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру  |
| ЖИ | ‒ жасанды интеллект |
| СҚО | ‒ Солтүстік Қазақстан облысы |
| ШҚО | ‒ Шығыс Қазақстан облысы |
| БҚО | ‒ Батыс Қазақстан облысы |
| САТ | ‒ салааралық теңгерім |
| ЕТЖ | ‒ ең төменгі жалақы мөлшері |

**КІРІСПЕ**

**Диссертациялық зерттеу тақырыбының өзектілігі.** Қазіргі қоғамның әлеуметтік-экономикалық дамуының негізгі экономикалық ресурстары мен негізгі қозғалтқыштарының бірі - адами капитал. Экономикалық өсу факторы ретінде адами капитал қоғамның өнімді дамуына, еңбек өнімділігінің өсуіне, сонымен қатар тұтастай мемлекеттің немесе оның өңірлерінің экономикалық өсуіне жағымды әсер етеді. Дүниежүзілік банктің бағалауы бойынша, адами капитал экономиканың тұрақты дамуына үлкен үлесін қоса отырып, елдің экономикалық өсуінің шамамен 60%-ын құрайды.

Адами капиталды дамытудың негізгі компоненттері - экономикалық өсудегі маңызды факторға айналған білім беру мен денсаулық сақтаудың сапалы жүйесі, сондай-ақ халықтың табысының өсуінен көрінетін қоғамның әл-ауқатының деңгейі болып табылады. Әдетте, елдегі осы негізгі компоненттердің деңгейі неғұрлым жоғары болса, соғұрлым оның экономикасы өркендейді, жұмыссыздық пен кедейлік және халық табысының теңсіздігі төмендейді, сонымен бірге өмір сүру ұзақтығы артып отырады. Алайда, көптеген критерийлер бойынша Қазақстан әлемдік рейтингтерде салыстырмалы түрде айтарлықтай төмен дәреже көрсетіп отыр. Мәселен, білім беру жүйесінің сапасы бойынша елдер рейтингінде Қазақстан әлемнің 93 елінің ішінен 62-орынды; денсаулық сақтау жүйесінің сапасы бойынша әлемнің 89 елінің қатарында 82-орынды иеленді [1]. 2023/2024 жылғы Адами даму индексі (АДИ) бойынша Қазақстан 2021/2022 жылғы рейтингпен салыстырғанда 11 позицияға төмендеп, 0,802 мәнімен 67-орында иеленіп отыр [2].

Экономикасы инновациялық даму бағытындағы трансформациялық үдерістердің маңыздылығы жоғары біздің мемлекетіміз үшін тұтастай алғанда елдің немесе оның жекелеген өңірлерінің даму ерекшеліктерін ескере отырып, адами капитал сапасының дамуын талдау мен болжаудың рөлі артып келеді. Бұл үшін маңызды құрал адами капиталды дамытуға әртүрлі тәсілдер мен әдістерді қолдану қажеттілігінің дәрежесін және ең жақсы тәжірибелерді анықтауға мүмкіндік беретін адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігіне бағалау жүргізу болып табылады. Адами капиталдың сапасын бағалауды жүргізудің негізі ретінде адам әлеуетін қалыптастырудың базалық критерийлері алынады, оның ішінде, нәтижелері жеке инвесторлар, мемлекет немесе халықаралық ұйымдар тарапынан адам капиталына инвестициялар тарту үшін пайдаланылуы мүмкін білім беру мен денсаулық сақтау жүйелері, сондай-ақ халықтың әл-ауқатының деңгейі.

Қазақстандық қоғамды дамытудың басты басымдылығын жеке тұлғаның құқықтарын құрметтеу шеңберіндегі адамға бағдарлау тұжырымдамасы [3], сондай-ақ мемлекеттік стратегия мен саясат негізінде еңбек қатынастарын құқықтық реттеу [4] болып табылады. Тұлғаның әл-ауқатын, жайлылығын және дамуын жақсарту үшін адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігін бағалау маңызды құрал болып табылады, адами капиталды дамытудың әртүрлі тәсілдері мен әдістерін қолдану қажеттілігінің дәрежесін анықтауға мүмкіндік береді.

Осыған сәйкес ел экономикасының жалпы құрылымындағы өңірлердің ерекшелігін ескере отырып, Қазақстанда адам әлеуетін дамытуда әлеуметтік-экономикалық өзгерістерді жүргізудің пәрменді саясатын іске асыру бойынша кешенді зерттеу жүргізу маңызды екендігі анықталады. Бұл зерттеулер өз кезегінде елдік және өңірлік бөліністерде адами капитал сапасын дамытудың перспективалық үрдістеріне бағдарланады.

Қазіргі кезде адами капитал тұжырымдамасын қалыптастыру және дамыту мәселелері әлі де теориялық-әдіснамалық аспектілерін зерттеу және әдістемелік қамтамасыз ету сатысында. Бұл мәселе өз кезегінде адами капиталға ғылыми көзқарасты жетілдіру қажеттілігін тудырады, әсіресе жалпы теориялық мәселелерден жеке мәселелерге көшу маңыздылығын көрсетеді. Аталған мәселелер зерттеу тақырыбының өзектілігін анықтайды.

**Тақырыптың ғылыми зерттелу дәрежесі.** Адами дамудың теориялық және әдіснамалық негіздерін дамытуға экономикалық теорияның классиктері К. Маркс, А. Смит, Г. Беккер, Т. Шульц, У. Петти, А. Маршалл, Й. Шумпетер, Л. Турлоу, Дж.С. Милл, Л. Дэвидсон және басқа да көптеген қазіргі заманғы экономикалық ғылымның классикалық бағытын ұстанушы теоретик-ғалымдар үлес қосқан.

Сонымен қатар ТМД мемлекеттерінің бірқатар ғалымдары, атап айтқанда Н. Римашевская, В. Литченко, М. Хайкин, Н. Синицкая, П. Леманова, К. Устинова, О. Забелина, Т. Плаксунова, В. Марцинкевич, И. Ильинский, Е. Окунькова, Ю. Корчагин және басқалары адами капитал тұжырымдамасының әртүрлі аспектілерін зерттеу бағытында еңбектенген.

Бұл бағыттағы зерттеу жұмыстарын қазақстандық ғалымдар да жүргізіп отыр. Олардың ішінде, Қ. Қажымұрат, Е.Сотникова, Е. Сыдықов, А. Мұхамеджанова, А. Майдырова, И. Онюшева, Ж. Намазбаева, А. Сейтхожина, Н. Жанғалиев, Г. Құсиденова, К. Жакенова, А. Макаров, Е. Жаркинбаев, М. Мельдаханова, С. Қалиева және т.б. қазақстандық ғалымдарды атап өтуге болады.

Дегенмен, қазіргі кездегі жүргізіліп отырған зерттеулер адами капитал тұжырымдамасының ғылыми негіздерінің теориялық аспектілерін дамытуға ықпалын тигізсе де, әлі де көптеген мәселелерді шешуді талап етеді. Мәселен, өндірісті индустриялық-инновациялық негізде әртараптандырудың динамикалық түрде дамып келе жатқан үдерістерін макро, мезо және микро деңгейлерінде басқаруды жүзеге асыру бойынша бірқатар шешілмеген мәселелерін атап өтуге болады. Бұл ретте, басты мәселе – қазіргі уақытта адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігін бағалау бойынша әдістемелік тәсілдерінің толық жетілдірілмеуі.

**Диссертациялық зерттеудің объектісі** Қазақстан Республикасының адами капиталы болып табылады.

**Диссертациялық зерттеудің пәні** –экономикалық өсу факторына трансформациялай отырып, сапалы адами капиталды қалыптастыруда туындайтын экономикалық үдерістер.

**Зерттеудің мақсаты мен міндеттері.**

**Диссертациялық зерттеудің мақсаты** ‒ адами капиталдың экономикалық тиімділігі мен ұлттық экономиканың тұрақты дамуына әсерін жан-жақты бағалау негізінде Қазақстан Республикасында сапасын арттыруға бағытталған кешенді стратегиялар мен жүйелі шешімдерді әзірлеу.

**Қойылған мақсатқа сәйкес келесі міндеттер қойылды және шешілді:**

‒ адами капитал тұжырымдамасының гносеологиялық негіздерін уақыт шеңберінде, құрылымдық, ведомстволық және ұйымдық-иерархиялық аспектілерде зерттеу;

‒ қазақстандағы адами капитал тұжырымдамасының қалыптасу және даму үдерістеріне талдау жасау, зерттеудің мәселелік аспектілерін анықтау;

‒ адами капиталдың сапасына әсер ететін өңірлік көрсеткіштерді анықтау және Қазақстан Республикасындағы адами капиталдың даму деңгейі мен динамикасындағы өңірлік айырмашылықтарды талдау;

‒ социологиялық сауалнама нәтижесінде Қазақстан Республикасының жекелеген өңірінің мысалында адами капитал сапасына сараптамалық баға беру;

‒ елдің/өңірдің экономикалық өсуіне әсер ететін еңбек өнімділігі призмасы арқылы қазақстандық адам капиталының экономикалық тиімділігін бағалау;

‒ орта мерзімді кезеңге арналған адами капиталды сапалы дамытудың тұжырымдамалық бағыттарын Қазақстан экономикасының инновациялық даму міндеттеріне сәйкестігін ескере отырып негіздеу.

**Диссертацияның ғылыми жаңалығы келесідей:**

‒ адами капиталдың гносеологиялық негіздерін уақытша, құрылымдық, ведомстволық және ұйымдық-иерархиялық зерттеу нәтижесінде адами капитал түсінігіне түзету енгізілді - адами капитал күрделі әлеуметтік-экономикалық жүйелердегі өндірістік және басқа да қызмет үдерістеріне қолдануда материалдық капиталмен тең дәрежеде капиталға айналатын жеке әлеует;

‒зерттеу нәтижесінде Қазақстан Республикасында әлеуметтік-экономикалық жүйелердің макро-, мезо- және микро- деңгейлер контексінде адами капитал тұжырымдамасының экономикалық өсуге әсерімен (тиімділігімен) біртұтас теориялық және әдістемелік түсінік болмағаны анықталды;

‒ экономикалық тиімділікті бағалауды және экономикалық өсуге байланысты жиынтық әсерді есептеуге мүмкіндік беретін төрт деңгейлі экономикалық-математикалық модельдер кешені әзірленді;

‒ Қазақстан Республикасының адами капиталының тұжырымдамасын әзірлеудегі әлеуетті мүмкіндіктер мен тәуекелдерге SWOT талдауы жүргізілді

‒ ғылым, білім және өндірістің жүйелі өзара әрекеттесу моделінің диаграммасы әзірленді;

‒ адами әлеуетті дамыту үшін олардың басым маңыздылығын ескере отырып, білім беру, денсаулық сақтау, ғылым және әлеуметтік дамуды қоса алғанда, негізгі секторларды басқарудың жүйелі қағидаттарын күшейтуге негізделген сапалы адами капиталды қалыптастыруға стратегиялық тәсілдің тұжырымдамалық негіздері әзірленді;

‒ Қазақстан экономикасының инновациялық даму міндеттеріне бағдарланған адами капиталдың тұрақты және сапалы дамуын ағымдағы және болашақтағы мемлекеттік қолдау шаралары бойынша ұсыныстар жасалды.

**Қорғауға шығарылатын ережелер:**

1. Автор адами капиталдың мәні туралы ғылыми түсінік әзірледі, оның ішінде білім беру, денсаулық сақтау және халықтың өмір сүру деңгейі секілді оның қалыптасуын анықтайтын факторларға талдау жасалды.
2. Сапалық және сандық параметрлерді интеграциялауға негізделген адами капиталдың экономикалық тиімділігін бағалауға ғылыми-әдістемелік тәсіл ұсынылды.
3. Экономикалық-математикалық модельдердің төрт деңгейлі кешені әзірленді, ол тікелей үлес және экономикалық өсуге ықпал ететін жиынтық әсер ретінде анықталған және адами капиталдың экономикалық тиімділігін есептеуге мүмкіндік береді.
4. Макроэкономикалық көрсеткіштерге әсерін арттыруға бағытталған сапалы адами капиталды қалыптастыру үдерістерін басқарудың теңдестірілген стратегиялық бағыттары айқындалған.
5. Қазақстанда адами капиталды мемлекеттік қолдау шараларын жетілдіру бойынша оның сапалық сипаттамаларын және ұзақ мерзімді экономикалық қайтарымын арттыруға баса назар аудара отырып ұсыныстар әзірленді.

**Диссертациялық зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізі.**

Диссертациялық зерттеудің теориялық және әдіснамалық базасы шетелдік және қазақстандық ғалымдардың еңбектеріндегі дамыған адами капитал тұжырымдамасының негізгі ережелерін құрайды.

Сондай-ақ, диссертацияда ҚР Мемлекеттік және ведомстволық нормативтік құқықтық актілері, ҚР Білім беру, денсаулық сақтау жүйелерін дамытудың бағдарламалық құжаттары, Қазақстандағы адам ресурстарын сапалы дамыту бойынша талдау мен ұсынымдарға байланысты халықаралық ұйымдардың есептері пайдаланылды.

Диссертациялық зерттеу сапалы адами капиталды дамыту үдерістерін қолданудағы кешенді тәсіл қағидалары мен жүйелік талдау әдістеріне сүйенеді.

Жұмысты орындау барысында экономикалық-математикалық әдістер мен модельдерді қолдану негізінде адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігін бағалаудың сапалық және сандық әдістері қолданылды.

Диссертациялық зерттеудің ақпараттық базасы Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросының статистикалық деректеріне, ҚР Президенті жанындағы Мемлекеттік қызмет агенттігінің, Дүниежүзілік Банктің, ЭЫДҰ, БҰҰДБ ақпараттық-талдамалық материалдарына, сондай-ақ халықаралық және қазақстандық ғылыми-тәжірибелік конференциялардың, мерзімді ғылыми басылымдардың және Интернет-ресурстардың материалдарына сүйенеді.

**Зерттеу нәтижелерінің теориялық маңыздылығы.** Диссертациялық зерттеу барысында алынған нәтижелер сапалы адами капиталды дамыту үдерістерінің теориялық және әдіснамалық негіздерін, тиімділікті бағалаудың әдістемелік тәсілдерін жетілдіру және адами капитал тұжырымдамасына стратегиялық көзқарасты қалыптастыру мәселелерін зерттеу барысында қызығушылық тудыруы мүмкін.

**Зерттеу нәтижелерінің тәжірибелік маңыздылығы.** Диссертациялық зерттеу барысында алынған нәтижелер білім беру, ғылым, денсаулық сақтау, халықты әлеуметтік қорғау жүйелерін дамыту жөніндегі бағдарламалық құжаттарды жетілдіру кезінде, сондай-ақ білім, ғылым және жоғары білім, техникалық және кәсіптік білім, еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрліктерінің жұмысында және т. б. пайдаланылуы мүмкін.

Сонымен қатар, диссертациялық зерттеудің теориялық және әдістемелік нәтижелерін елдің жоғары оқу орындары мен колледждерінде белгілі бір пәндерді оқыту үдерісінде қолдануға мүмкіндік береді.

**Зерттеу нәтижелерін апробациялау.** Диссертацияның негізгі ережелері ғылыми-әдістемелік семинарларда, конференцияларда талқыланды, бұл олардың ғылыми ортадағы маңыздылығы мен өзектілігін бағалауға мүмкіндік береді. Апробация нәтижесінде жұмыстың негізгі идеялары сегіз ғылыми басылымда көрініс тапты: олардың бірі Scopus дерекқорына кіретін журналда, төртеуі — Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Білім және ғылым саласындағы сапаны қамтамасыз ету Комитеті ұсынған ғылыми журналдарда, үшеуі-халықаралық және республикалық Еңбектер жинағында жарияланды ғылыми-практикалық конференциялар.

**Диссертациялық зерттеу гипотезасы** елдегі адами капитал сапасының өсуі елдің экономикалық өсуіне жағымды әсер ете отырып, еңбек өнімділігінің артуына ықпал етеді деген болжамға негізделген.

**Диссертацияның құрылымы мен көлемі.** Диссертация кіріспеден, үш бөлімнен, қорытындыдан тұрады, 127 атаудан тұратын пайдаланылған дереккөздердің тізімінен, 16 кестеден, 17 суреттен, 16 формуладан және 11 қосымшадан тұрады. Диссертациялық жұмыс көлемі (қосымшаларсыз) - 141 бет.

**1 АДАМИ КАПИТАЛ ТҰЖЫРЫМДАМАСЫНЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСНАМАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ**

* 1. **Адами капитал ұғымы және оның әлеуметтік-экономикалық дамудағы маңызы**

Адами капитал тұжырымдамасы өндіргіш күштер мен қоғамдағы өндірістік қатынастардың ілгерілеуі жағдайында атақты классиктер К. Маркс, Г. Беккер, Т. Щульц, У. Петти, А. Смит, А. Маршалл, Л. Турлоу, Ф. Махлур, П. Хейнс, Л. Эдвидсон [5-15] және басқа да көптеген зерттеушілердің еңбектерінде пайда болды және дәйекті түрде дамыды.

Адами ресурстар теориясы саласындағы белгілі сарапшы В. Щетининнің: «ХХІ ғасырдағы ғылыми ойдың дамуының ең перспективалы бағыттарының бірі ретінде адами капитал тұжырымдамасын қарастыру үшін көріпкел болудың қажеті жоқ», - деген пікірімен толық келісуге болады. Дәлірек айтқанда, ХХ ғасырдың екінші жартысында адами капитал тұжырымдамасы Батыс экономикалық теориясының, оның ішінде ең алдымен, білім мен еңбек саласындағы елеулі жетістікке айналды [16].

С. Глазьев гносеологиялық тұрғыда адами капитал тұжырымдамасының қалыптасуы мен ғылыми-техникалық прогрестің дамуы арасындағы байланысты экономикадағы технологиялық құрылымдардың әртүрлі кезеңдері бойынша талдайды [17], бұл өз кезегінде адами капитал тұжырымдамасының қалыптасуы мен дамуының диалектикасын жақсы түсінуге мүмкіндік береді.

Бұл тұжырымдаманы тәуелсіз теориялық бағыт ретінде қалыптастыру үдерісі өткен ғасырдың екінші жартысында әлемдік экономикалық теорияда жүзеге асырылды. Алайда, оның пайда болуы саяси экономика классиктерінің (У. Петти, А. Смит, Дж. С. Милл, С. Маркс) есімдерімен тығыз байланысты.

Осы ғалымдардың еңбектерінде өз заманының экономикасының дамуындағы алдыңғы кезеңдермен салыстырғандағы бірқатар түбегейлі өзгерістер сипатталады. Атап айтқанда, қоғамдық еңбек пен өнімді жүзеге асырудың ерекшеліктері мен сипаты, сонымен қатар қызметкер-жұмыс беруші, қызметкер-әріптестер, қызметкер-бүкіл қоғам арасындағы өндірістік қатынастар зерттелді.

Алғаш рет экономикалық үдерістің негізгі өндірістік бірлігі ретінде адам өндіруші тұрғысынан «экономикалық адамның» моделі ретінде немесе өндірістен пайда табуға қабілетті механикалық тіршілік күшінің бір түрі ретінде қарастырыла бастады. Ал жұмысшы позициясы тұрғысынан адам өз қабілеттері арқылы өзінің жеке дамуына да, қоғамдық байлық пен прогресске де әсер етуші субъект ретінде қарастырылады.

Бұл ретте, атақты ғалым И. Грузковтың пікірімен де келісуге болады. Оның айтуынша, саяси экономиканың классиктері экономикалық теориядағы адами капитал ұғымының күрделі мәселелерін зерттеудің теориялық және әдіснамалық тәсілі арқылы тұжырымдайды [18].

Адами капитал тұжырымдамасы туралы алғаш рет саяси экономия мен статистика ғылымының негізін салушы У. Петтидің еңбектерінде байқалады. Нақтырақ айтқанда, бұл ұғым У. Петтидің 1676 жылы жарыққа шыққан «Саяси арифметика» еңбегінде айтылады [8, с. 37].

В. Литченконың пікірінше, У. Петти ұлттық байлықты қарастыра отырып, пайдасыз кәсіптің түрлері мен мемлекет пен қоғам үшін үлкен маңызы бар пайдалы кәсіп түрлерін бөліп көрсетті. Мұндай тәсіл елдің байлығын кәсіби қабілетті және еңбекқор жұмысшылар санымен байланыстыруға мүмкіндік берді.

У. Петти бұл жағдай парасаттылық тұрғысынан қолайлы болып көрінетінін атап өткен. Оның айтуынша, кез-келген елдің байлығы, мүлкі немесе қоры еңбектің нәтижесі болып табылады және олар бірдей дәрежеде бағаланады, сонымен қатар қоғамдық қажеттіліктерді қанағаттандыруға бірдей тәртіппен қатысады [8, с. 37].

А. Смит өзінің бақылауларында адамның мінез-құлқының ұтымдылығы мен шығармашылық қасиеттерге ие болу ұмтылысын неғұрлым жоғары болатынын атап өткен. Мұндай мінез-құлық, негізінен, жеке пайдаға бағытталатындай көрінгенімен, ол тұтас қоғамның да әл-ауқатының деңгейін арттыруға ықпал етеді. Бұл байланыс А. Смиттің «Экономикалық адам» деп аталатын моделінің дамуына серпін берді. А. Смиттің пікірінше, пайдалы еңбек өнімділігі ең алдымен жұмысшылардың еңбек қабілетіне, содан кейін ғана машиналар мен құралдар капиталын жетілдіруге байланысты болып табылады [10, с. 490].

Расында, өндіріс позициясынан қарасақ, аталған факторлар бір-бірімен тығыз байланыста екендігін байқаймыз. В. Литченконың пікірінше, алынған дағдылар мен таланттар адамның жеке байлығының ғана емес, сонымен бірге қоғамның әл-ауқатының көрінісі екендігі белгілі [19].

К. Маркс өз еңбектерінде жоғары өнімді жұмыс күшін қалыптастыруға және арнайы өндірістерді құру үшін ресурстарды инвестициялау қажеттілігіне ерекше назар аударды. Дегенмен ғалымның айтуынша, жоғары біліктілікті қажет етпейтін қарапайым еңбектің басым болғаны дұрыс. Оның себебі экономиканың технологиялық құрылымының алғашқы кезеңдеріндегі өндіріс әлі де адами ресурстардың әлеуетін арттыруға айтарлықтай инвестицияларды қажет етпейді.

Алайда, К. Маркс еңбек өнімділігінің өсуін қамтамасыз етудегі технологияның маңыздылығын атап өтті. Өзінің әйгілі «Капитал» еңбегінде ол «жіп иіруші мен зергердің еңбегі арасындағы дәреженің айырмашылығы қандай болса да, зергер тек өзінің жұмыс күшінің құнын өтейтін еңбек үлесі сапалық жағынан қосымша құн жасайтын еңбек үлесінен еш айырмашылығы жоқ» деп түсіндіреді [9, с. 3-346].

М. Хайкин: «Қазіргі кезде көптеген экономистер К. Маркстің құнның еңбек теориясының адами капитал категориясының мәні мен мазмұнын зерттеу мәселелерін елемейді», - деген пікір айтады. Біздің ойымызша, бұл эксперттің пікірімен келісуге болады. Расында, индустриалды қоғам дәуірінде К. Маркс адамның өзін негізгі капитал деп атайды. Ал, постиндустриалды қоғам дәуірінде адами капитал категориясы тек жаңа сапалы мазмұнмен толықтырылады [20].

Өз уақытын басып озған бұл аталған идеялар экономикалық ойлардың классикалық бағытынан неоклассикалық бағытына көшуге түрткі болды. Бұл ретте, экономикалық теорияның «Кембридж мектебінің» негізін қалаушы А. Маршаллдың адами капиталдың қазіргі және жалпыға бірдей танылған теориясын негіздеуге қосқан үлесін атап өткен абзал.

Классикалық мектептің теориялық негізіне сүйене отырып, ол адами капиталды тереңірек зерттейді және адами капитал тұжырымдамасының жаңа идеялары мен тәсілдерін сипаттайды. Мұнда оның өндірістік еңбекті адами өлшеу қажеттілігі мен білім беру факторының нақты маңыздылығы туралы түсінігін бөліп көрсетуге болады.

Маршалл капитал ұғымына кең мағынада материалдық тауарларды өндіруде пайдалану үшін жинақталған қорлардың барлық көлемін және осы негізде табыстың бір бөлігі деп саналатын пайдаға қол жеткізуді жатқызады. Сонымен бірге инвестицияланған капиталдың едәуір бөлігі өндіргіш күштердің өте қуатты қозғалтқышы ретінде есептелетін «білімнен» тұратындығын атап өтті. Білімнің өндірісте кең қолданылуы тиімді өндіріс үдерісін ұйымдастыру немесе «өндірістік менеджмент» деп аталады [11, с. 3-256].

Н. Синицкая А. Маршаллдың батыстық экономикалық ойдың неоклассикалық бағытының ең ірі ғалымдарының қатарындағы еңбегін ерекше атап өтті. Ғалымның 1890 жылы жарық көрген «экономикалық ғылымның қағидалары» атты іргелі кітабына сілтеме жасай отырып, Н. Синицкая еңбек өнімділігін қамтамасыз ететін факторлардың ең маңыздысы – халықтың денсаулығы екендігін айтады. Кері байланыс тұрғысынан ол материалдық игіліктерге басты мән берді. Себебі, материалдық игіліктер әлеуметтік мақсатқа – денсаулықты нығайтуға және халықтың күшін арттыруға қызмет етеді [21].

Өткен ғасырдың XX ғасырының ортасы қоғамдық өндірістік қатынастардағы елеулі өзгерістермен ерекшеленді. Бұл 50-жылдардың аяғы мен 60-жылдардың басында АҚШ-та адами капиталдың тәжірибеге бағытталған теориясын қалыптастыруға, сонымен қатар оның экономикалық теория мен ғылымға жеке бөлім ретінде толық енуіне алып келді. Оның негізін қалаушылар әйгілі американдық ғалымдар, «Чикаго ғылыми мектебінің» өкілдері, Нобель сыйлығының лауреаттары Т. Шульц пен Г. Беккер болды.

Сонымен, саяси экономиканың неоклассикалық кезеңінде адами капитал тұжырымдамасын алғаш рет 1960 жылы Беккер ұсынды, оның мәні келесі аспектілер арқылы анықталады:

‒ адамдар тауарлар мен қызметтерді тұтынушылар ретінде өмірлік циклдің жекелеген немесе қысқа мерзімді кезеңдерінде ғана емес, өмір бойы өз табысын барынша арттыруға мүдделі;

‒ тұжырымдама дегеніміз – ең алдымен, қоғамдағы әрбір адамның білімі, біліктілігі және кәсібилігі;

‒ адамды физикалық капиталдан ажырататын ең маңызды сипаттама ‒ жеке қасиеттерінің материалдануы деп санауға болады.

П. Лиманованың пікірінше, адами капитал – бұл әр адамның жеке меншігі болып табылады және оны өз қалауы мен мүдделері бойынша басқаруға ерікті.

Беккердің бұл теориясы өткен ғасырдың 80-жылдарының соңында көрнекті ғалым Т. Шульцтің зерттеу еңбектерінде жарық көрді. Ол дамымаған елдердің әлеуметтік-экономикалық мәселелері мен қиындықтарының себептерін мұқият талдау оны халықтың кедей топтарының жағдайын жақсарту жердің, техниканың немесе адамның күш-жігерін қолданудың қол жетімділігіне емес, адамдардың біліміне және физикалық капиталдың әсерін күшейтуге мүмкіндік береді деген ойға келеді.

Кері байланыстың бұл сапалы аспектісін Т. Шульц «адами капитал» терминімен белгілеп, оған келесі түсініктемелер береді [7, p. 1-16]:

‒ жеке тұлғаның бойындағы барлық қабілеттері не туа бітеді, не жүре пайда болады;

‒ әр адам өзінің туа біткен қабілеттерін анықтайтын белгілі бір гендердің жеке жиынтығымен туылады;

‒ сонымен қатар, адами капитал дегеніміз – бұл өзінің жеке тұлғалық дамуы үшін инвестициялар салу арқылы жүре пайда болған құнды қасиеттері болып табылады.

Т. Шульцтың теориясын нақтылау мақсатында, В. Литченко: «Әлемдік экономикадағы елеулі өзгерістер, дамыған елдердің экономикалық өркендеу қарқынының үдетілуі, өндіріс және басқару технологиялары саласындағы ғылыми-техникалық прогрестің барған сайын артып келе жатқан әсерімен қатар жүруімен сипатталады. Ол өз кезегінде білім алу үдерісімен өсіп келе жатқан білімнің мәнін қайта бағалауға және олардың экономиканың өсуін қамтамасыз ететін факторлар арасындағы орнын анықтайтын тәсілдер жиынтығы қажет», - деген пікір айтады.

Сонымен қатар, Т. Щульц АҚШ экономикасының мысалында адами капитал факторының классикалық физикалық капитал факторына қарағанда көбірек табыс әкелетінін көрсете отырып, дамушы елдерді білім, денсаулық сақтау және ғылымға ауқымды инвестициялар салуға шақырды. Оның пікірінше, дәл осы салалардың жедел дамуы құрылысқа қарағанда экономикалық өсу үшін маңызды болуы мүмкін жаңа кәсіпорындар мен зауыттарды іске қосуға мүмкіндік береді [6, p. 3-88; 7, p. 1-16].

Әлемдік ғалымдар қауымдастығы Т. Шульц ұсынған бұл тұжырымдамалық ережелерді бірден оң жағынан қабылдамады, дегенмен оның теориялары біртіндеп ғылыми кеңестікте өз орнын ала бастады. Бұған елдердің экономикаларында өсіп келе жатқан әлемдік бәсекелестік аясында болып жатқан құрылымдық өзгерістер айтарлықтай ықпал етті.

Мұның барлығы Т. Шульцті адами капитал теориясы саласындағы көрнекті тұлғалардың бірі ретінде лайықты ғалым деп қабылдауға мүмкіндік берді. Өйткені оның көзқарастары мен еңбектерінің негізінде адами әлеуетті қалыптастыру жүйесіне инвестиция салу қағидалары қайта қаралды, соған сәйкес қызметкердің білім беру, денсаулық сақтау шығындары, мемлекеттің іргелі ғылыми зерттеулерге шығындары маңызды инвестициялар ретінде қарастырыла бастады [7, p. 8-9].

Жоғарыда айтылғандарды қорытындылай келе, қазіргі зерттеушілер адами капитал теориясының дамуындағы үш негізгі кезеңді анықтайды.

Атап айтқанда, К. Устинова бірінші кезеңді (өткен ғасырдың 60-шы жылдары) «адами капитал» категориялық тұжырымдамасының терең зерттеле бастауымен және осы жаңадан пайда болған әлеуметтік-экономикалық категорияны зерттеуге ғылыми әлемде қызығушылықтың артуымен байланыстырады. Сонымен қатар, зерттеушілер бұл тұжырымдаманы жеке тұлғаның әртүрлі білімі, дағдылары мен қабілеттеріне сәйкес болуымен түсіндіреді. Осы кезеңдегі талдау үдерісінде адами капитал тұжырымдамасын бағалау үшін қаржылық әдістер қолданылды, бірақ нәтижелер тек қана бухгалтерлік есеп әдістері арқылы ғана есептелген жоқ.

Екінші кезеңнің ерекшеліктерінің бірі (1970-1990) парадоксальды түрде «адами капитал» тұжырымдамасын зерттеуге деген қызығушылықтың төмендеуі болды.

Мұндай үрдіс әлемнің көптеген елдерінің 4 және 5-технологиялық құрылымдардың кезеңдеріне кіру үдерістерінің орын алуымен түсіндіріледі, бұл әлемдік экономиканың салыстырмалы түрде тепе-теңдік жағдайының орын алуына алып келді.

Бұл кезеңде адами капитал құрылымында денсаулықты сақтауға, кәсіптік оқытуға және дағдыларды дамытуға, сонымен бірге жұмыспен қамту жағдайларын өзгерту мақсатында халықтың еңбек және кәсіптік ұтқырлығын қамтамасыз ету үшін инвестициялар тарту қажеттілігі ескеріледі.

Алайда, үшінші кезеңде (1990 жылдардың басынан бастап) адами капитал тұжырымдамасына деген қызығушылық арта бастады. Өйткені ол әлемдік экономикадағы, жергілікті және аймақтық нарықтардағы кәсіпорындар мен компаниялардың бәсекелестік артықшылығын қамтамасыз етудің маңызды көзі ретінде қарастырыла бастады.

Қазіргі кездегі елдер экономикасының инновациялық өсу жағдайында кейбір зерттеушілер адами капитал тұжырымдамасының детерминанттарын ғана емес, сонымен бірге оны пайдалану арқылы алынған барлық нәтижелердің көрсеткіштерін есепке алуды ұсынып отыр. Оның ішінде тек қаржылық көрсеткіштер мен еңбек нәтижелерін ғана емес, сонымен бірге өте маңызды фактор болып табылатын материалдық емес активтерді де ескеруді жөн көреді [22, 23].

А. Каппушеваның пікірінше, ХХ ғасырдың аяғында қоғам дамуының постиндустриалды кезеңіне белсенді көшу үдерісі басталғанын ескерсек, интеллектуалды қызметті дамытуда шығармашылық қабілеттерді арттыру қажеттілігінің маңызды бола бастағанын байқаймыз. Тиісінше, адами капитал тұжырымдамасына негізделген білім мен интеллектуалдық қабілеттер қосылған құнды неғұрлым көп қалыптастыратынына және экономикалық өсуді қамтамасыз етудегі негізгі фактор рөлін атқаратынына күмән қалмады [24].

Атап айтқанда, мұны физикалық және материалдық емес активтерден немесе адами капиталдан тұратын жиынтық капиталдың құрылымдық қатынастарының динамикасы да дәлелдейді (1-сурет). Соңғы екі жүз жылда дамыған елдердегі екі компонент арасындағы бұл қатынас біртіндеп адами капиталдың пайдасына ауысып отырғаны анық.

Сурет 1 ‒ XIX-XXI ғасырлардағы әлемдік экономикадағы құрылымдық қатынастардың қозғалысы, %

Ескерту – Автормен құрастырылды

Шынында да, Дүниежүзілік Банктің БҰҰ Даму бағдарламасымен (БҰҰДБ) бірлесіп жүргізген талдауына сәйкес, бүгінде әлемдік экономика бойынша орта есеппен физикалық актив ЖІӨ жалпы көлемінің 16%-ын, табиғи актив – 20%-ын, ал адами капитал 64%-ын құрайды. Сонымен қатар, көптеген дамыған елдерде адами капитал үлесі 80%-ға жетеді [24, c. 4963-4964].

Адами капитал тұжырымдамасының осындай феноменіне қарамастан, ғылыми кеңестікте адами капитал тұжырымдамасының мәні мен оның күрделі құрылымын қалыптастыратын факторлар туралы зерттеулер ғалымдар мен зерттеушілер арасында қызу талқыға түсіп отыр.

Бұл үрдісті экономиканың инновациялық трансформациясының қарқыны мен ауқымының жедел өсіп келе жатырғандығымен түсіндіруге болады. Бұл өндірістік қатынастардың сипатына елеулі өзгерістер енгізеді және материалдық емес активтерге жаңа сұраныстарды қалыптастырады. Осыған сәйкес, нарықтық құны материалдық емес активтер құнының өсуіне сәйкес келетін кәсіпорындар үшін материалдық емес активтерге инвестициялар тарту жаңа трендке айналуда.

О. Забелина және басқа сарапшылар кәсіпкерліктің инновациялық моделі қолма-қол ақпараттық базаны, жинақталған білім мен алған дағдыларды өндірістік және басқарушылық инновациялардың барлық түрлеріне айналдыруды көздейтінін айтады. Мұның барлығы инновацияларға бағдарланған экономиканың ерекше сипаттамаларының пайда болуына алып келеді, олардың қатарында:

‒ өнімді еңбек деңгейін тұрақты арттыру;

‒ экономиканың даму сипатының динамикалық өзгерістері;

‒ өндірісті дамытудың және оның бәсекелестік артықшылықтарын қамтамасыз етудің басты қозғаушы күші ретінде адами капиталды басты фактор ретінде қарастыратын инновациялық белсенді кәсіпорындарды ұсыну;

‒ адамның білімі мен зияткерлік әлеуетінің маңыздылығын күшейту;

‒ жеке тұлғаны қалыптастыру құндылықтары жүйесіндегі білім берудің артып келе жатырған маңызы;

‒ адами капитал тұжырымдамасына мемлекеттік және жеке инвестициялау үдерістерін жандандыру;

‒ ерекше маңызды сипаттама – ҒЗТКЖ-ның қажетті көлеміне объективті түрде шартталған шығындар мөлшері.

О. Забелина атап өткендей, шетелдік және қазақстандық зерттеушілер адами капитал тұжырымдамасының көптеген түсініктерін ұсынады. Бұл түсініктердің барлығын үш тұжырымдамалық көзқарасқа біріктіре отырып түсіндіруге болады [25].

Алғашқы көзқарас тұрғысынан алғанда, адами капитал жұмысшылар мен қызметкерлердің арнайы қабілеттерінің жиынтығы ретінде қабылданады. Оны адамдардың шығармашылық қабілеттері мен білімі арқылы, дағдылар мен жинақталған өмірлік тәжірибесі арқылы өндірістік үдерістерге физикалық қатысу жолымен ұтымды пайдалануға болады.

Біздің ойымызша, мұндай түсінікті адами капитал тұжырымдамасын пассивті қабылдау санатына жатқызуға болады.

Екінші көзқарасқа сәйкес, адами капитал тұжырымдамасы туа біткен және сатып алынған қаржылық инвестициялардың белгілі бір қоры ретінде қарастырылады. Ол адамның күш-жігері, оны ұтымды пайдалану, сайып келгенде, өнімділіктің өсуімен және сәйкесінше жұмысшының табысының артуымен бірге жүруі шарт.

Осы тәсілге сәйкес ғылыми-зерттеу шаралары адами ресурстарға тартылатын инвестициялардың әртүрлі формаларын, түрлерін және айрықша сипаттамаларын анықтауға бағытталған. Атап айтқанда, екінші көзқарасты жақтаушылар инвестициялардың пайда болуының ерекшеліктеріне келесілерді жатқызады:

‒ адами капиталға салынған инвестициялардың түпкілікті тиімділігінің оның тасымалдаушысының өмір сүру ұзақтығына тәуелділігі;

‒ инвестициялар табыстылығының өсуін жеке тұлғаның белсенді еңбек қызметінің жоғарғы шекарасымен шектеу;

‒ әлеуметтік-экономикалық тұрғыдан адами капитал тұжырымдамасына инвестициялық салымдардың мақсатты бағыттылығы;

‒ адами капитал тұжырымдамасына инвестициялар ерекшелігінің тарихи, ұлттық және мәдени ерекшеліктер мен дәстүрлерге тәуелділігі;

‒ адами капитал тұжырымдамасына салынған инвестицияларды капиталдың басқа түрлеріне салынған инвестициялармен салыстырғанда тиімдірек деп тану [25, c7 52-53].

Адами капитал тұжырымдамасын осы екінші көзқарас тұрғысынан қабылдау үшін адами капиталды дамытудың тиімділігін тәжірибеде дәлелдеу қажеттілігі туындайды.

Осы көзқарасты ұстанатын ғалым П. Леманованың пікірінше, адами капиталды дамыту үдерісін инвестициялау шаралары адам әлеуетінің артуына және тереңдеуіне алып келеді. Осыған байланысты қазіргі кездегі ғылыми сарапшылар білім беру саласына инвестицияларды елдің экономикалық дамуының маңызды және қажеттілі жоғары негізгі ресурстары ретінде қарастыруды ұсынады.

Сонымен бірге, жоғарыда аталған сарапшы адами капитал категориясы адам әлеуетінің неғұрлым кең және ертерек пайда болған категорияларының бірі ретінде атап өтеді. Осы ұғымдардың мәнін зерттей отырып, П. Леманова адамның әлеуеті келесі іргелі құндылықтар шеңберінде қалыптасатынын атап өтеді:

‒ жеке меншікке қол сұғылмайтын құқық;

‒ қызмет ету үшін еркіндіктің жоғары дәрежелері;

‒ материалдық тауарларды айырбастау және тұтыну;

‒ алынатын табыс пен пайда.

Сондай-ақ, П. Леманова жоспарлы (әкімшіл-әміршілдік) экономикалық жүйе жағдайында өндірісте жұмыс істейтіндердің сапалы және бәсекеге қабілетті әлеуетінің қалыптасуына мүмкіндік болмағанын атап өтеді. Ол бірталай негативті салдарларға алып келді. Олар: тиімді экономикалық дамудың қажетті кеңістігін құруға және адами капиталды қалыптастыруға ықпал етпеуі. Сонымен қатар, тиімді түрде тұрақты жұмыс істеуге қабілетті қоғамдық қатынастар жүйесінің құрылмауы [22, c. 25-26].

Бұл ретте, мұндай экономикалық кеңістік адами капитал тұжырымдамасын дамыту қажеттілігіне объективті түрде алып келетін нарықтық қатынастардың көрінісі екенін түсіну керек.

Т. Плаксунова адами капитал мен адами әлеует категорияларының зерттелу аясын кеңейте отырып, өткен жылдардағы және қазіргі заманғы ғалым-экономистер арасында адами капитал тұжырымдамасының құрылымы туралы консенсус жоқ екенін ескеріп өтеді.

Дж.С. Беккер адами капиталды дамытуда жалпы және арнаулы білімге, денсаулыққа, біліктілікті арттыруға, дағдылар мен өндірістік тәжірибеге, көші-қонға, экономикалық объективті ақпаратпен жұмыс жасауға, сондай-ақ тиімді экономикалық қызметті ынталандыру сияқты факторларды атап өтуді ұсынады [5, p. 6].

Л. Туроу адами капитал тұжырымдамасына саяси және әлеуметтік тұрақтылықты қамтамасыз ету шараларын қосуды ұсынады [12, p. 3].

В. Марцинкевич адамның шығармашылық әлеуетін белсенді қарым-қатынас, ұжымдық жауапкершілік, басқаларға деген адал қарым-қатынас сипаттамалары арқылы қарастырады [26].

И. Ильинский адами капитал тұжырымдамасының құрылымында білім, денсаулық және жалпы мәдениетті бөлуді ұсынады [27].

Осы тұрғыда автор Г.А. Рахимжанова білім, денсаулық сақтау, ғылым, мәдениет, тұрғын үй-коммуналдық шаруашылық салаларын кіріктіретін әлеуметтік кешен салаларының жағдайы мен даму деңгейіне байланысты адами капитал сапасының тиімділігін арттыру мәселесіне назар аударады [28].

Сонымен қатар, Г.А. Рахимжанованың еңбектерін одан әрі зерделей келе, адами капитал тұжырымдамасы «Жасыл экономика» қағидаттары мен «Жасыл» жұмыс орындарын құру негізінде оны басқарудың ұтымды жүйесімен негізделетіндігін байқаймыз [29].

Т. Плаксунованың пікірінше, адами капитал ұжырымдамасының көп бағытты түсініктері зерттеушілердің «адами капиталдың әлеуеті» мен «адами капитал тұжырымдамасы» ұғымдары арасындағы айырмашылықтарды толық бөліп қарастырмауынан туындайды. Бұл ретте түсіну қажет мәселе - бірінші ұғым-екінші ұғымға қарағанда ғылыми айналымға ертерек енгізілген. Сонымен қатар, бірінші ұғым кеңірек болып келеді, себебі адами капиталдың әлеуетін өндірістік қатынастардағы адами капиталдың қолданылуымен қатар адами капиталдың өзінің үнемі жетілдіріп отыруымен түсіндіріледі. Эксперттің пікірінше, заманауи жұмысшылар мен қызметкерлердің жұмыс қабілеттерін адами әлеуеті анықтайды, сол себепті бұл категорияларды салыстыра келе екі түрлі аспектісін ажыратуға болады [30].

Біріншіден, еңбек үдерісінде қолдануға болатын адам әлеуетінің сапалық қасиеттерін бөліп көрсету қажет. Нақтырақ айтқанда, А. Добрынинаның пікірінше, адамның өзінің жеке дамуына салған инвестициялары мен оның жинақтаған білімі, денсаулық жағдайы, дағдылары мен қабілеттері қоғамдық ұдайы өндірісті арттыра отырып, еңбек өнімділігін жоғарылату арқылы өзінің жеке табысы мен кірістеріне оң нәтиже береді. Нәтижесінде тек қана қоғамның ғана емес әр индивидтің материалдық жағдайының жақсаруына алып келеді [31].

Екіншіден, кейбір зерттеушілер адами капитал тұжырымдамасы, кез-келген басқа капитал сияқты, өзін-өзі көбейту қабілетіне ие болуы керек, яғни адами капитал оны құруға жұмсалған шығындардан гөрі көп табыс алып келуі тиіс дегенді білдіреді. Алайда, адами әлеует болмаса адами капитал факторының сапалы өзгеруі мүмкін емес екендігін түсіну қажет. Сонымен бірге адами әлеуеттің бар болуы әрдайым оның адами капитал түрінде сапалы қайта көбеюінің кепілі болмайды.

Тұтастай алғанда, Т. Плаксунова инновациялық экономикадағы адам әлеуетінің мәселелері логикалық тұрғыдан құрылған міндеттер тізбегімен анықталады деп санайды: адам әлеуетін екі аспект бойынша ұлғайту (әр адам және жалпы халық) → осы әлеуетті нақты адами капиталға айналдыру үшін жағдай жасау → инновациялық экономиканың ерекше талаптарына қатысты соңғысын іске асыру [30, c. 74-75].

Сарапшы Т. Плаксунованың «адами капиталдың мемлекеттік деңгейдегі әлеуеті деп жеке және қоғамдық мақсаттарға қол жеткізу үшін пайдаланылуы мүмкін барлық тұрғындардың физикалық күштері мен рухани құндылықтарының жиынтығын түсіну керек» деген пікірімен толық келісуге болады. Ол жиынтықты екі түрлі бағытта көбейту мүмкіндігі бар: 1) аспаптық - қажетті өмір сүру жағдайларын қамтамасыз етуге байланысты; 2) экзистенциалды, яғни адамның әлеуетін тереңдетуге және оның өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктерін кеңейтуге сілтеме жасай отырып көбейту [30, c. 76].

Жоғарыда қарастырылған екі көзқарасқа сүйене отырып біз үшінші көзқарастың пайда болғанын анықтай аламыз. Бұл жаңа көзқарасқа сәйкес адами капитал тұжырымдамасы экономиканың жаңа түрін – инновациялық экономиканы қалыптастыруға қатыса отырып, экономикалық жүйелердің тұрақты дамуының негізгі факторы ретінде қарастырылады [26, c. 52-53].

Біздің ойымызша, егер адами капитал тұжырымдамасының нақты тәжірибелік және прагматикалық маңызын бөліп көрсеткіміз келсе соңғы көзқарастың өзектілігін теріске шығармағанымыз абзал.

Осыған байланысты П. Леманованың: «инновациялық экономиканың қазіргі кезеңіндегі адам әлеуеті мен капиталдың арақатынасы мәселесін жеке тұлғаның әлеуетін қалыптастыру құралдарымен ұлғайтуға және оны қажетті адами капиталға айналдыру үшін оң жағдайлар жасауға бағытталған мемлекеттік саясат шараларының өзара байланысты және алдын-ала шартталған жүйесі ретінде қарастыруға болады деген пікірін ескеруге болады [22, c. 27].

Е. Окунькованың пікірінше, экономиканы дамытудың инновациялық кезеңі жағдайында адами капитал тұжырымдамасының мәселелерін қарастыру оның кадрлық құрамдас бөлігінің мәнін түсінуде сарапшылардың пікірлері арасындағы қарама-қайшылықтарға да байланысты. Әртүрлі зерттеулерде әлеуметтік-экономикалық жүйелердің инновациялық әлеуетінің құрылымына адами, еңбек және зияткерлік әлеуеттер немесе олардың иерархиялық өзара тәуелділіктегі байланыстары кіреді. Бұл сарапшының пікірінше, «инновациялық кадрлық әлеует» ұғымы экономиканың макро -, мезо - және микро деңгейлерінде терминдерді қолдану мүмкіндігіне қарағанда, адам тасымалдаушы, өткізгіш және көбейту жүйесі болып табылатын инновациялық әлеуеттің жоғарыда аталған барлық компоненттерін анағұрлым дәлірек біріктіреді. Демек, жеке инновациялық әлеуеттің ерекшелігі оның тасымалдаушысының инновациялық жүйеге кіріктірілуі болып табылады [32].

Адами капитал тұжырымдамасының маңызды ерекшеліктері туралы ғалымдардың пікірталастарына терең зерттеу жұмыстарын жүргізбей, біз С. Грачев келтірген жалпыланған анықтамаға жүгінеміз, ол «адам капиталын инвестициялау нәтижесінде алынған адамның қабілеттерінің (физикалық, ақыл-ой және кәсіпкерлік) жиынтығы, оның білімі, дағдылары, кәсібилігі, ынталандырылуы, тәжірибесі ретінде қарастырады. Бұл қабілеттер мен қасиеттердің жиынтығы өндірісте қолданылады әрі өз иесінің табысын, кәсіпорынның түсімдерін және ұлттық табыстың өсуін қамтамасыз етеді» - деп есептейді [33].

Сонымен қатар, мұндай жалпылама көзқарастар мен пікірлер адами капитал тұжырымдамасының сапалық сипаттамаларымен байланысты тиімділік сияқты аспектілерді ескермейтінін атап өткен жөн.

Бұл ретте, бірқатар зерттеушілер адами капитал тұжырымдамасын түсінудің түрлі анықтамаларын беруге тырысады.

Мысалы, Ю. Корчагиннің пікірінше, бұл тұжырымдаманың бірнеше деңгейдегі анықтамаларын бөліп көрсетуге болады: тар мағынада, кеңейтілген және қалыптасу тарихын зерттеу барысында пайда болатын кең мағынасында.

Бұл үдерістің бірінші кезеңінде адами капитал түсінігіне тек арнайы білімге инвестицияларды тарту қарастырылады. Бұл тұжырымдаманың мәнін шектеулі деңгейде түсіндіреді. Осыған сәйкес кейде адами капиталды білім беру жағдайымен сәйкестендіреді.

Дүниежүзілік банк срапшыларының бағалау нәтижесінде екінші кезеңде адами капиталды құрайтын инвестициялардың мағыналары кеңейтілді. Сонымен үдерістің екінші деңгейіне сәйкес адами капиталды дамыту үшін тәрбиеге, білімге, ғылымға, адамның денсаулығына, ақпараттық қызмет көрсетуге, мәдениет пен өнерге инвестициялар тарту мәселелері кеңінен қарастырылуы қажет.

Ақырында, адами капитал тұжырымдамасын дамытудың үшінші кезеңінде адамдардың қауіпсіздігін, мемлекеттік элитаны дайындауды, азаматтық қоғамды қалыптастыру мен дамытуды, адами капиталға институционалдық қызмет көрсетудің тиімділігін арттыруды, сондай-ақ халықтың өмір сүру сапасын жақсартуға және өсіп келе жатқан капитал ағыны үшін қолайлы инвестициялық жағдай жасауға тікелей сыртқы, яғни шетелдік инвестицияларды тарту мәселелері қарастырыла бастады [34].

Негізінен адами капитал тұжырымдамасын кеңінен ұғынудың маңыздылығы ұлттық адами капиталдың сапасын инновациялық экономиканың талаптарына сәйкес келетін деңгейге көтермей, инновациялық экономикаға, немесе білім экономикасына ену мүмкіндігі жоқ екендігін түсінуде жатыр [34, c. 5].

Жалпы алғанда, біз қоғамның материалдық емес активтерінің маңыздылығы туралы да ескеруіміз қажет. Себебі онсыз нақты экономикалық секторларда адами капитал тұжырымдамасын жүзеге асыру үшін адами әлеуетті толық қалыптастыру мүмкін емес.

Бұл жерде Дж. Кендриктің теориялық көзқарастары экономикадағы материалдық емес активтердің маңыздылығын кейінгі түсінуде ерекше рөл атқарғанын атап өткен жөн. Сарапшының пікіріне, сәйкес жиынтық капитал материалдық және материалдық емес болып екі түрге бөлінеді. Біріншісі тікелей материалдық формада әрекет етеді, екіншісінің материалдық формасы жоқ, дегенмен ол сапа мен өнімділікті арттыра отырып, материалдық (нақтырақ айтқанда заттай) капиталда көрініс табады. Жиынтық капиталдың осы екі бөлігі де өз кезегінде адамдарда жүзеге асырылмаған және жүзеге асырылған адами капитал болып бөлінеді (2-сурет).

 Жиынтық капитал

 Материалдық капитал

Материалдық емес капитал

Адамдарда жүзеге асырылмаған материалдық капитал:

- ғимарттар, құрылыстар;

- жер ж/е басқа табиғи ресур.;

- тауарлы-материалдық қорлар

Адамдарда жүзеге асырылған материалдық капитал:

адамның физикалық қалыптасу шығындары (ұрпақ тәрбиесі)

Адамдарда жүзеге асырыл ған материал дық емес капитал:

- жалпы білім беру мен оқыту шығындары;

- денсаулық сақтау шығын дары;

- еңбек миграция сының шығындары

Адамдарда жүзеге асырылмаған материалдық емес капитал:

- ғылым мен ҒЗТКЖ шығындары

Сурет 2 – Дж. Кендрик бойынша жиынтық капитал құрылымы

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [35]

Адамдарда тікелей жүзеге асырылмаған заттай капиталдың құрамына Дж. Кендрик байлықтың дәстүрлі физикалық формаларын жатқызады, сонымен қатар оның пікірінше адамдарда тікелей жүзеге асатын материалдық (заттай) капиталды да қамтиды. Бұл көзқарас балаларды оқыту шығындарын ескермегендегі тәрбиелеу шығындарын ғана қарастыратын адамның бала жастан физикалық дамуын қамтамасыз ету мәселесін білдіреді.

Инвестиция ретінде қарастырылатын осы шығындардың сомасы сәйкесінше тұтынудың ағымдағы шығындарын азайтады, өйткені бала тәрбиесінің шығындарын отбасылық тұтыну шығындарының құрамына жатқызуға болады.

Материалдық емес адами капиталға Дж. Кендрик жалпы білім беру мен арнайы дайындыққа жұмсалған шығындарды, денсаулық сақтауды дамытуға жинақталған қаражаттың бір бөлігін және жұмыс күшінің көші-қон қозғалысы бойынша іс-шараларға арналған шығындарды жатқызады.

Адамдарда жүзеге асырылмайтын материалдық емес капиталға ол өндірістік үдерістер мен техникалық жүйелер үшін тұтынудың жаңа немесе жетілдірілген нысандары мен өндіріс құралдарын ескере отырып, өндірістік білім мен «ноу-хауды» ілгерілету үшін қажетті шығындар арқылы жүзеге асырылатын іргелі және қолданбалы зерттеулер мен әзірлемелерді жатқызады [35, c. 15-17].

Басқаша айтқанда, Дж. Кендрик адами капитал ұғымының ғылыми дәрежесін тереңдете түсті. Біздің ойымызша, сарапшының бұл еңбегін Қазақстандағы ғылымның бүгінгі жағдайын ескере отырып, революциялық қадам ретінде қабылдауымыз керек.

Дж. Кендриктың зерттеу жұмыстары адами капиталды микроэкономикалық деңгейде талдау мен зерделеуге үлкен септігін тигізді. Бұл мәселелер осы диссертациялық зерттеудің келесі бөлімінде талқыланатын болады.

Бұл ретте, атап өтілетін жағдай «Материалдық емес активтер» категориясын талдауға кіріспе адами капитал тұжырымдамасын қалыптастырудың құрылымдық аспектілерін түсінудің күрделену дәрежесіне алып келді. Өйткені таным үдерісіне барған сайын жаңа факторлар қатысады және бұл жерде өндірістің инновациялық дамуы мен ғылыми-техникалық прогрестің қозғалысы жағдайында туындайтын жаңа аспектілер мен мәселелер пайда болады. Осыған байланысты көптеген зерттеушілер адами капитал тұжырымдамасының құрылымдық мәнінің зерттелуін әлі де аяқталмаған үдеріс ретінде қабылдайды.

Зерттеушілердің бұл пікірі А. Карпенконың «адами капиталдың құрамдас элементтерін терең зерттеу және оларды тиімді басқару үдерісі оның оңтайлы қалыптасуы мен іске асырылуының маңызды шарты болып табылады» деген пікірімен сәйкес келеді [36].

Сонымен қатар, мұндай жағдайда зерттеушілердің ерекше назары адамның шығармашылық әлеуетін дамытуға, оның ерекше талантын көрсетуге ықпал ететін мәдениет, білім, ғылым капиталы сияқты адами капитал құрылымының элементтерін қалыптастыруға аударылуы керек деген тұрақты пікір қалыптасады. Мұның барлығы ойлау мен шешім қабылдау жылдамдығымен, бейімделуімен, тұрақтылығымен, түйсігімен және басқаларымен бірге адами капиталдың бәсекеге қабілеттілігін анықтайды және стратегиялық тұрғыда пайда алуға мүмкіндік береді [36, c. 43-443].

Т. Қасаеваның пікірінше, адами капиталдың құрамдас бөліктерін қарастыра отырып, тұтастай алғанда адами капитал жүйесіне тән қасиеттерді, атап айтқанда: постиндустриалды экономиканы «білім экономикасы» ретінде дамыту шеңберінде бірінші орынға шығатын инновация, креативтілік пен серпінділікті атап өтпеуге болмайды.

Сонымен қатар, ол жалпы адами капитал тұжырымдамасына тән қасиеттер бар екенін атап көрсетеді. Оның мәнісі – экономикалық дамудың қазіргі кезеңінде жоғарыда аталған қасиеттердің адами капитал тұжырымдамасының жұмыс істеу ерекшеліктерін айтарлықтай өзгерте алуы болып табылады [37].

Ю. Стабинскайте адами капитал тұжырымдамасының жалпы мағынасын экономикалық белсенді халықтың өндірістік күшін көрсететін сипаттамалар жиынтығы ретінде анықтау керек деп санайды. Сонымен қатар, адами капитал тек кәсіби дағдыларды ғана емес, сонымен қатар көптеген жеке сипаттамаларды қамтуы керек. Бұл оның экономикалық өсу динамикасымен байланысын анықтау үдерісін күрделендіреді, себебі оны бағалау үшін жеткілікті деңгейдегі ауқымды деректер массиві қажет [38].

Сонымен қатар, Н. Зоткина, М. Гусарова және А. Копытова ғылыми әдебиеттерде ұсынылған адами капитал тұжырымдамасының мәні мен мазмұны туралы теориялық көзқарастар бойынша аналитикалық экскурсия жүргізді. Олардың пайымдауынша, қазіргі ғылымдағы адами капитал тұжырымдамасы категориясын түсіндірудің негізгі тәсілдерін бірнеше түрге бөліп қарастыруға мүмкіндік берді. Олар: қор, инвестициялар, активтер және өндіріс факторы [39].

Біздің ойымызша, бұл адами капитал тұжырымдамасын нақтылаудың осы уақытқа дейін анықталмаған үдерісінің дәлелі. Ал оны анықтамай, адами капиталдың дамуын тиімді басқару және реттеу мүмкін емес болады.

Жоғарыда аталған сарапшылардың пікірінше, «өндіріс факторларының қатарына адами капиталды енгізу туралы батыл ұсыныстарды» ақылға қонымды ой екендігін мойындауымыз керек [39, c. 18].

Аналитикалық зерттеулерге сүйене отырып, М. Хайкин адами капитал тұжырымдамасын белгілі бір нақты жағдайларда иррационалды формаға ие бола алатын капиталдың ерекше түрі ретінде қабылдауға болады деп санайды. Бұл негізінен, тиімсіз өндіріс шеңберіндегі қызметтің жоғары формаларында адамның құнды қасиеттерінің тиімді пайдаланылуын білдіреді (мысалы, ғылым, мәдениет және өнер, мемлекеттік және муниципалды басқару, қайырымдылық, балаларды үй шаруашылықтарының жұмыс жүйесінде тәрбиелеу мен оқыту және басқа да түрлері, сонымен қатар ең маңыздысы - шығармашылық еңбекке баулу). Осылайша, сарапшы адами капиталды құнды құру контекстінде ғана қарастырмаған жөн деп санайды [20].

Көріп отырғанымыздай, адами капитал құрылымын мұндай түрде түсіндіру құрылымдық мәселелерді шектеусіз және зерттеуді анықтайтын жеткілікті кең сипатқа ие.

Осыған байланысты негізгі факторлар – білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік бағдарламалар адами капиталдың негізгі факторлары болып табылатынына күмәнданбауымыз қажет. Бұл факторлардың арасында адам әлеуетінің сапасы және адами капитал тұрғысынан білім беру факторы маңызды болып табылады.

Біздің бұл тезисіміз Т. Плаксунованың «адами капитал құрылымы туралы айқын қарама-қайшылықтар мен маңызды түсініктердің көптігіне қарамастан, барлық зерттеушілер білім беру факторының басым екендігін бірауыздан қолдап отыр. Білім беру факторы өз кезегінде білім, дағдылар, біліктілік пен қабілеттер секілді компоненттерден құрала отырып, олардың үнемі жандануы мен жаңаруын, сонымен қатар үдемелі түрде үнемі дамуын талап етеді. Онсыз адами капиталдың тұрақты даму үдерісі іске асырылмайтыны хақ.

Жеке зерттеушілер адамның әлеуметтік шығу тегінің, денсаулығы мен қабілеттерінің әсерімен салыстырғанда білім беру факторының болашақ табыстардың өсуіне әсер етуінің жеткіліксіздігін негіздеу үшін әртүрлі әдістер мен модельдерді қолдану арқылы дәлелдеуге тырысқандарымен, олар парадоксалдьді түрдн іс жүзінде біртұтас нәтижеге қол жеткізген болатын, яғни, бағалау нәтижелері көрсеткендей білім беруді қоспағанда, барлық факторлардың жиынтық әсері 40%-дан аспайды, ал адамның табысының 60%-ы оның білім деңгейіне байланысты екендігі анықталып отыр.

Сонымен қатар, қазіргі уақытта ақпараттық технологиялардың ауқымды дамуы жағдайында білім беру факторының жиынтық әсерін ескере отырып, білім беру үдерісінің тұтас қоғамның да, әрбір жеке адамның да алдағы табыстарының өсуіне қосқан жиынтық үлесі кемінде 80% құрауы мүмкін деген тұрақты пікір қалыптасуда.

Осылайша, Т. Плаксунованың пайымдауынша, адам әлеуетін өндірудегі жетекші сала ретінде білім беру және жинақталған әлеуетті капиталға айналдыру туралы пікір орынды болып табылады [30, c. 75].

Бұл ретте, қазақстандық ғалымдар мен зерттеушілер де өз еңбектерінде адами капитал тұжырымдамасының қалыптасуы мен іске асырылуы бойынша өз пікірлерін айтады. Мәселен, Қ. Қажымұрат пен Е. Ситникова ХХІ ғасырдың басында білім берудің экономикалық өсімге қосқан үлесі бойынша статистикалық бағалау жұмыстарын жүргізді. Зерттеушілер алынған нәтижелер бойынша адами білім беру факторының үлесі жалпы ұлттық өнім өсімінің 33%-на дейін жетуі мүмкін, ал білім беру деңгейін бір жылға арттыру ЖҰӨ-ні 4%-ға дейін арттырады деген қорытындыға келген.

Осы қорытындыларды негізге ала отырып жоғарыда аталған сарапшылар адами капитал теориясы мемлекеттің тәжірибелік қызметіне де терең әсер ететіндігі туралы пікір айтады. Өйткені адами капитал тұжырымдамасының арқасында білім мемлекеттік деңгейде экономикалық өсудің маңызды көзі ретінде де, табыс пен өмір деңгейіндегі теңсіздікті жеңілдету және жұмыссыздықпен күресу құралы ретінде де қабылдана бастады [40].

Ю. Стабинскайтенің пікірінше, білім беру факторына сүйену кезінде жоғары білім сапасын бағалаудың көптеген маңызды мәселелері орын алады. Расында, мектеп оқушыларының білім деңгейінің сапасын өлшеудің ең кең тараған бағалау көрсеткіші PISA (Programme for International Student Assessment) халықаралық бағдарламасы секілді жоғары білім деңгейінің білім сапасын бағалау бойынша халықаралық көрсеткіштер мен әдістемелер жоқ екендігі белгілі [41].

Айтып өтетін жағдай, қазіргі кезде осы деңгейдегі халықаралық тестілерге аспирантура мен магистратураға түсу үшін қажет GRE (Graduate Record Examination) және GMAT (Graduate Management Admission Test) бағдарламаларын жатқызуға болады. Бірақ бұл сынақтар ағылшын тілді елдердің талапкерлері үшін басымдық танытады, сонымен қатар белгілі бір елдік үлгідегі университеттерде оқуға қызығушылық танытатын халықтың ерекше бөлігін ғана қамтиды. Осыған байланысты, бұл тестілер шартты түрде шектеулі баға береді, өйткені олар жаппай білім беру бағаларын объективті түрде көрсетпейді, бұл өз кезегінде адами капиталдың сапалы тұжырымдамасын қалыптастыру үшін маңызды мәселе екендігін ескеру қажет.

Осыған байланысты, біздің ойымызша, Ю. Стабинскайте келесі тұжырымы өте маңызды болып табылады: «білім берудің үшінші деңгейін (яғни жоғары немесе жоғары білімнен кейінгі деңгей) бағалау үшін ең көп қолданылатын көрсеткіштердің бірі – ғылыми-зерттеу қызметімен айналысатындардың көрсеткіші» [38, c. 47-57].

Сонымен қатар, адами капиталдың әлемнің дамыған елдері арасында осы көрсеткіш бойынша орташа әлемдік көрсеткіштен (1300 адам) айтарлықтай алшақтық бар (2015 жылы Дүниежүзілік банктің мәліметі бойынша, Оңтүстік Кореяда 1 млн. тұрғынға шаққанда – 7087 адам, Жапонияда – 5230, АҚШ-та – 4231, ЕО елдерінде – 3485 адам) [41, c. 41].

Біздің көзқарасымыз бойынша, соңғы тұжырым түбегейлі маңызды болып келеді. Себебі білім беру факторына байланысты ғылым факторын да қарастыру міндетті. Өндіргіш күштердің инновациялық даму жағдайында ғылым факторы тез және ауқымды дамып келе жатқан инновациялық экономика тарапынан мамандардың қажетті кадрларына деген сұранысқа білім берудің бейімделу қасиеттерін күшейтуі керек.

Жоғарыда сипатталған тұжырымдарға сенімсіздіктің туындауы жағдайында және білім беру факторы адами капитал тұжырымдамасының құрамдас бөліктерінің бірі ғана деп қарастырылуы себебінен Дүниежүзілік экономикалық форумның қолдауы арқылы адами даму индексі (Ади) (Human Development Index - HDI) атты бағалау көрсеткіші әзірленді.

1990 жылдан бастап әлемдік тәжірибеде қолданылған бұл көрсеткіш халықтың еңбек өнімділігіне қандай да бір түрде әсер ететін факторлардың тұтас кешенінінен қалыптасады. Атап айтқанда, білім беру деңгейінің көрсеткіштерінен басқа, АДИ халықтың өмір сүру ұзақтығын және мемлекеттердің көрсеткіштерін бағалау негізінде алынған жалпы ұлттық табысы бойынша жан басына шаққандағы орташа көрсеткішті бағалайтын индикаторларды қамтиды [41, c. 48].

Жиі кездесетін жағдай АДИ жоғары деңгейілі елдер теңсіздік пен гендерлік дамудың әртүрлі мәндеріне ие болып отыр (1-кесте). Сонымен қатар, бұл елдердің тұрғындарының әл-ауқатының жоғары деңгейі білім берудің даму жағдайымен, экономиканың қажеттіліктеріне сәйкес келетіндігімен түсіндіріледі және бұл жағдай оқытудың жеткілікті ұзақтығымен қамтамасыз етіледі [42].

Кесте 1 – 2022 жылғы рейтинг бойынша АДИ көрсеткіші ең жоғары деңгейлі алғашқы бес мемлекет

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Мемлекет | АДИ (көрсеткіш) | Туылған кездегі күтпелі өмір сүру ұзақтығы, жыл | Теңсіздікті ескере отырып түзетілген адами даму индексі (АДИТ) | Гендерлік даму индексі |
| Швейцария | 0,967 | 84,3 | 0,891 | 0,971 |
| Норвегия | 0,966 | 83,4 | 0,903 | 0,986 |
| Исландия | 0,959 | 82,8 | 0,910 | 0,975 |
| Гонконг, Қытай (АӘА) | 0,956 | 84,3 | 0,840 | 0,972 |
| Дания | 0,952 | 81,9 | 0,898 | 0,981 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [42, p. 274-288]  |

М. Евневич пен Д. Ябурова адами капиталды бағалау бойынша өзге маңызды индекс – инновациялық даму көрсеткіштерінің ең толық жиынтығын қорытындылайтын жаһандық инновация индексіне (ЖИИ) назар аударады. Индекс 2007 жылдан бастап Корнелл университетінің (АҚШ) консорциумы, INSEAD бизнес мектебі (Франция) және Дүниежүзілік зияткерлік меншік ұйымының әдістемесі бойынша есептеледі.

ЖИИ елдерді 7 жалпыланған көрсеткіштер тобы бойынша жіктейді, олардың бірі адами капитал болып табылады, ол үш бағыт бойынша есептеледі:

‒ білім: бір адамды оқытуға арналған жиынтық шығындар;

‒ жоғары білім: түлектердің жалпы саны және үш сатылы білім беру жүйесінен өтетін білім алушылардың саны;

‒ ҒЗТКЖ: зерттеушілердің саны, ҒЗТКЖ шығындары, университет рейтингтері.

Алайда, бұл зерттеушілер АДИ-ды сарапшылардың әртүрлі субъективті бағалауларына емес, ресми дереккөздерден алынған нақты деректерге негізделген адам дамуы деңгейінің негізгі стратегиялық бағалау құралы деп санайды [43].

АДИ есептеулерін әдістемелік қамтамасыз етудегі кейбір шарттылықтарына қарамастан, бұл көрсеткіш бүгінде БҰҰДБ ұсынысы бойынша бұған дейін қолданылған адами әлеуеттің даму индексі (АӘДИ) сияқты көрсеткішпен салыстырғанда адами капиталды бағалаудың анағұрлым жетілдірілген құралы болып табылады.

Н. Римашевскаяның пікірінше, АӘДИ-дың басты кемшілігі жан басына шаққандағы ЖІӨ сияқты өмір сүру деңгейінің көрсеткішін пайдалану болып табылады. Себебі, бір жағынан ол айтарлықтай асимметриялық салмағы бар жалпыланған индекске жатқызылады, екінші жағынан, бұл көрсеткіш өзге екі компонентпен айтарлықтай байланысты. Ол көрсеткіштер **–** алдағы уақыттағы күтпелі өмір сүру ұзақтығы және ересек халықтың сауаттылық деңгейі. Бұл көрсеткіштер арасындағы тығыз корреляциялық байланыс АӘДИ-ды бағалау кезіндегі көптеген ауытқуларға (профанация) алып келеді.

Сонымен қатар, макро көрсеткіштерге сүйене отырып, аталған индекс елішілік талдау мақсатында емес, халықаралық нәтижелерді бағалау мен салыстыруға негізделген. Басқаша айтқанда, ол негізінен тек қана жалпы өңірлік өнім (ЖӨӨ) сияқты көрсеткіш арқылы ұлттық, өңірлік және жалпы ел деңгейіндегі есептелетін және/немесе оның ірі өңірлеріндегі халықтың білімі мен дағдыларындағы креативтіліктің жай-күйін бағалау үшін қолданылады.

Алайда, бүгінде әрбір елдің инновациялық даму жағдайында адами капитал тұжырымдамасын тек макро деңгейде ғана емес, сонымен қатар мезо және микро деңгейлерде де талдау өте қажет [44].

Біздің ойымызша, соңғы қарастырылған тұжырым адами капитал тұжырымдамасының мәні мен құрылымы туралы талқыланған ғылыми пікірталастар тұрғысынан өте маңызды. Біздің көзқарасымызға сәйкес, адами капитал - бұл күрделі әлеуметтік-экономикалық жүйелердегі өндірістік және басқа қызмет үдерістерінде материалдық капиталмен тең деңгейдегі әлеуетті капитал болып табылады.

Бұл үдерістер елдің, аймақтың, кәсіпорынның әлеуметтік-экономикалық ұйымының әртүрлі деңгейлерінде түрлі сапалық және сандық сипатқа ие, бұл адами капитал құрылымының мәні мен маңыздылығы туралы сипаттамалардың нақты айырмашылықтарын анықтайды. Аталған ерекшеліктер адами капиталдың тиімділігін бағалауға әдістемелік тәсілді жетілдіру және оның сапалы дамуының стратегиялық бағыттарын қалыптастыру мәселелерін қарастыру кезінде одан әрі ескерілетін болады. Осы параграфта зерттелген адами капиталдың теориялық аспектілерін негізге ала отырып, диссертацияның келесі бөлімінде бағалау әдістемесін зерделейтін боламыз.

* 1. **Ұлттық және аймақтық деңгейде адами капиталдың тиімділігін бағалау әдістері**

Адами капитал тұжырымдамасын дамытудың мәселелерін зерттеуді адами капитал элементтерін біріктірудің әртүрлі деңгейлерін қарастыру арқылы кеңейтуге және тереңдетуге болады. Бұл, әсіресе, оның сапалық сипаттамаларына бағалау жүргізу үшін өзекті болып табылады.

Бірқатар зерттеушілердің пікірінше, агрегация дәрежесіне сәйкес адами капитал тұжырымдамасын келесідей деңгейлерге бөліп қарастыруға болады (тіпті кейбір зерттеушілер мұндай жіктелудің міндетті екенін айтады):

‒ микро деңгейде, яғни жеке шаруашылық жүргізуші субъектілер (кәсіпорындар, ұйымдар, компаниялар және т. б.) деңгейінде;

‒ мезо деңгейде, яғни өңірлер, салалық кешендер, жекелеген салалар және т.б. деңгейінде;

‒ макро деңгейде, яғни ұлттық экономика деңгейінде;

‒ мега деңгейде, бұл деңгей әлем елдерінің, аймақтардың немесе бүкіл әлемдік (жаһандық) экономиканың бірлестіктерін құрайды (3-сурет) [26, c. 53].

Жеке адами капитал

Ұйымның адами капиталы

Саланың адами капиталы

Ұлттық адами капитал

Жаһан дық адами капитал

Отбасының адами капиталы

Өңірдің адами капиталы

Сурет 3 ‒ Адами капиталдың көп деңгейлі тұжырымдамасының құрамы

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [26, c. 55-57]

Шындығында, осы деңгейлердің барлығында адами капитал тұжырымдамасының түсінігі мен маңыздылығын бағалауда өзіндік айырмашылықтары бар, дегенмен олардың арасында корреляциялық тығыз байланыс барын да атап өтіп қажет. Бұл маңызды айырмашылықтар шешілетін әлеуметтік және экономикалық міндеттердің ауқымының факторына және материалдық игіліктер мен қызметтерді нақты өндіру мен тұтынуға жақындау дәрежесіне байланысты.

Осы жалпыланған критерийлерге сүйене отырып, адами капитал тұжырымдамасының микро деңгейдегі (кәсіпорын, ұйым) маңыздылығы туралы белгілі бір қорытынды жасауға болады. Атап айтқанда, дәл осы зерттеулер қызметті жүйелі ұйымдастырудың Кайдзен деп аталатын жапондық феноменді тудырды.

Адами капитал тұжырымдамасының көптеген зерттеушілері осы тұжырымдаманың қалыптасуы мен жүзеге асырылуының барлық деңгейлері бір-бірімен тығыз байланыста болатындығын алға тартады. Сонымен бірге, адами капиталдың зерттелуі макро және микро деңгейлерде ғана жүргізіледі. Көптеген зерттеушілер мезо деңгейді макродеңгеймен пара-пар қарастырады. Бұл қате пікір болып саналады, өйткені мезо деңгей мен макро деңгей арасында айтарлықтай айырмашылықтар бар. Мәселен, аймақтар түсінігі немесе аймақтардағы салалық құрылымдардың ерекшеліктері кейде мезо, кейде макро деңгейлерде қарастырылуы мүмкін.

Бұл мәселелерде профессор А. Майдырованың еңбектеріне сілтеме жасап кету қажеттілігі бар. Ғалымның пікірінше, экономистер адами капиталдың құнын тек макро және микро деңгейде ғана анықтайды. Микро деңгейдегі көрсеткіштер ретінде белгілі бір компанияның жеке адам ресурстарын қалыптастыру мен дамытуға арналған шығындары есептеледі. Бұл шығындар келесідей:

‒ жаңадан жалданған қызметкерлердің біліктілігін арттыру;

‒ медициналық-санитарлық тексеру;

‒ еңбекке уақытша жарамсыздық бойынша аурухана парақтарын төлеу;

‒ еңбекті қорғау жөніндегі іс-шаралар;

‒ фирма төлейтін ерікті медициналық сақтандыру;

‒ компания қызметкерлері үшін әлеуметтік тәртіптің медициналық және басқа да қызметтеріне ақы төлеу;

‒ әлеуметтік институттарды қайырымдылық түрінде қолдау және т.б.

Алынған табыс қызметкерлер үшін әлеуметтік және білім беру қызметтеріне жұмсалған шығындарды айтарлықтай жабады. Бұл фирма қызметінің әрі қарай дамуы үшін ынталандыру шарасы ретінде қарастырылады.

Біздің ойымызша, бұл жағдай адами капиталды микро деңгейде көбірек зерттеу рационалды шешім болып табылады.

А. Майдырова макро деңгейде адами капиталдың құндық маңыздылығын халыққа заттай және ақшалай нысандарда көрсетілетін әлеуметтік қызметтер трансферттерінің, сондай-ақ негізінен нысаналы мемлекеттік шығын болып табылатын жеңілдікпен салық салудың призмасы арқылы қарастырады. Бұл шығындарға үй шаруашылығының адами капиталды сақтау және қалпына келтіру шығындары да кіреді [45].

Адами капиталды түрлі деңгейлерде қарастыру мағынасының мүндай осындай шиеленісті жағдайында біз сарапшылар Н. Зоткин, М. Гусаров және А. Копытовтың еңбектеріне шолу жасаулы жөн көреміз. Бұл ғалымдардың пікірлері жоғарыдағы ғалымдардың көзқарастарымен сәйкес келеді. Яғни адами капиталды микро, макро және мезо деңгейлерде қарастырғанымен, ең негізгі шешуші деңгейі ретінде микро деңгейдегі есептеулер нәтижелерін алған жөн. Себебі бұл деңгей адами капиталдың негізгі элементтерін қамтиды. Бұл ретте микро деңгейде жекелеген қызметкердің немесе оқшауланған кәсіпорын қызметкерлері тобының капиталын қарау ұсынылады. Жоғарыда аталған сарапшылардың пікірінше, адами капитал тұжырымдамасын аймақтық және жалпыұлттық макро деңгейде, «орташа өмір сүру ұзақтығымен және оның тиісті деңгейімен, білімімен және кәсіби дағдысымен, жеке қабілеттерімен сипатталатын және қазіргі қоғамның кез-келген әлеуметтік-экономикалық жүйесінің инновациялық дамуының стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз ететін экономикалық белсенді халықтың сапалық сипаттамаларының жиынтығы» ретінде қарастырған жөн [46].

Көріп отырғанымыздай, макро деңгей макро және мезо деңгейлерден құрылады, бұл біздің ойымызша теориялық-әдістемелік және тәжірибелік тұрғыдан мүлдем дұрыс емес.

Сондай-ақ, қазіргі уақытта адами капитал тұжырымдамасының теоретиктері негізінен Ю. Корчагиннің «ұлттық адами капиталдың құрамына ұлттық макроқұраушылардан басқа корпоративті және жеке адами капитал, сондай-ақ үй шаруашылықтарының адами капиталы кіреді деген пікірімен келіседі.

Жалпы, бұл сарапшының пікірінше, ұлттық адами капитал инвестициялық салымдар есебінен түрлі бағыттар бойынша қалыптасады:

‒ тәрбиелеу, білім беру, мәдениет және денсаулық сақтау;

‒ халықтың жалпы кәсіби деңгейін арттыру;

‒ өмір сүру деңгейі мен сапасын арттыру;

‒ ғылыми зерттеулер, білім алу және зияткерлік капиталды дамыту;

‒ әлеуметтік саясат;

‒ кәсіпкерлік бизнес дағдыларын дамыту;

‒ ақпараттық қамтамасыз ету және азаматтардың жан-жақты қауіпсіздігі;

‒ экономикалық бостандықтарды халықаралық мағынада қамтамасыз ету;

‒ зияткерлік еңбек құралдарын құру;

‒ әлеуметтік даму мен экономикалық өсудің барған сайын айқындаушы факторы ретінде адами капитал тұжырымдамасының тиімді жұмыс істеуі үшін қолайлы орта қалыптастыру [47].

А. Карпенконың пікірінше, адами капитал санатын талдау үш деңгейде жүзеге асырылады, яғни жеке, микроэкономикалық және макроэкономикалық деңгейлерде:

‒ адами капиталдың бірінші (базалық) тұжырымдамасы адамның білім мен кәсіптік даярлық, эмпирикалық тәжірибесі (сондай-ақ өзінің табиғи мүмкіндіктерін пайдалануы) арқылы алған білімі мен дағдыларының жиынтығы ретінде түсіндіріледі, соның арқасында адам қоғамға құнды өндірістік және әлеуметтік қызметтер көрсете алады;

‒ екінші деңгейде – кәсіпорынның барлық қызметкерлерінің еңбекті тиімді ұйымдастыру және персоналды дамыту жөніндегі іс-шаралар арқылы іске асырылатын жиынтық біліктілігі мен кәсіби дағдылары деп сипатталады;

‒ үшінші деңгейде –білім беру, қызметкерлерді кәсіптік даярлау және қайта даярлау, кәсіптік бағдарлау және жұмысқа орналастыру, сондай-ақ сауықтыру қызметтерін қалыптастыру жөніндегі шаралар кешеніне жинақталған салымдар ретінде қарастырылады [36, c. 441].

Бұл тұрғыда ғалымдардың пікірлеріндегі қарама-қайшылықтарды М. Евневичтің еңбектеріне сүйене отырып байқауымызға болады. Сарапшының пікірінше, адами капитал тұжырымдамасының қалыптасу дәрежесі бойынша кәсіпорынның немесе компанияның, адамдар бірлестіктерінің, жеке тұлғаның адами ресурстарының шығармашылық әлеуетін ескере отырып, елдің немесе ірі аймақтың экономикасын қамтитын макро деңгейде және микро деңгейде ғана қарастыру қажет. М. Евневич макро деңгейдегі адами капитал тұжырымдамасы оны микро деңгейде, әсіресе білім беру және кадрлар даярлау саласында қалыптастыру және дамыту мүмкіндіктерін анықтайды деп түсіндіреді. Соңғы деңгей өз кезегінде елдің адами капиталы тұжырымдамасының жиынтық сипатын көрсетуге негіз болады [43, c. 166].

Адами капитал тұжырымдамасын талдау мен оның түсінігін қалыптастырудағы айқын айырмашылықтарды барлық ұйымдастырушылық және басқарушылық деңгейлердегі әлеуметтік шаралар саясаты тұрғысынан қарау арқылы жүзеге асыруға болады. Бұл ретте, И. Соболеваның өндірістік күштер мен қоғамдық қатынастарды дамытудың қазіргі кезеңінде біріккен кәсіпорындар түбегейлі жаңа міндеттер қояды деген пікірімен толық келісуге болады. Дәстүрлі классикалық өндіріс факторлары жүйесіндегі жеке тұлғаның рөлі бірталай өзгерістерге ұшырап отыр. Бұл жеке тұлғаның шығармашылық қабілеттері мен жеке қағидаларының кәсіпорындар мен ұйымдардың тиімді қызметі үшін маңыздылығының артуымен байланысты болуы мүмкін.

И. Соболева «Адам әлеуметтік-экономикалық жүйенің орталығына айналуда» деп санайды. Ал өндірістің түпкі мақсаты мен тұрақты дамуының шарттары қызметкерлер мен жұмысшылардың жеке дамуын қамтамасыз етуде болуы мүмкін. Адамдардың барлық қажеттіліктерін өтеу арқылы адами капиталды дамыту – кәсіпорындар мен ұйымдар қызметінің тиімділігінің басты шартына айналуда [48].

Осы тұрғыдан қарастыратын болсақ, экономикалық дамуға түзетулер енгізу функциялары негізінен жүзеге асырылатын мемлекеттің әлеуметтік саясатының өзекті бағыты әлеуметтік маңызы бар игіліктерді, ең алдымен білім беру, денсаулық сақтау және мәдениет салаларында өндірудің жеткіліктілігін қамтамасыз ету болып табылатыны айқындалады. Жоғарыда аталған сарапшының пікірінше, барлық салалардың өнімдері оны тікелей тұтынушылары үшін дербес құндылыққа ие, сонымен бірге жалпы қоғамға әлеуметтік пайда алып келеді. Бұл ел экономикасының материалдық базасына салынған инвестициялар секілді адам факторына материалдық емес инвестициялардың нысаны ретінде қарастырылады.

Ескере кететін жайт, өндіріске сыртқы әсерлердің жағдайын тұрақты дәрежеде сақтап тұру үшін және білім беру мен денсаулық сақтау салаларына салынған инвестициялардың қайтарымдылық мерзімін қажетті деңгейде қамтамасыз ету үшін мемлекет міндетті түрде нарық тетіктерінің қызметіне араласуы керек. Өйткені осы және басқа да әлеуметтік салалардың дамуы толығымен ашық нарықтық экономиканың қағидаттарына сүйеніп қызмет ететін болса, әлеуметтік-экономикалық дамудың кідіруіне алып келу қаупі бар. Дәл осы түсінік әлеуметтік дамудың либералды моделін дәстүрлі түрде ұстанатын мемлекеттерді қоспағанда, әлемнің дамыған елдерінің бюджет саясатын жүргізудегі әлеуметтік салаға тиісті шығындардың басымдылығын едәуір дәрежеде түсіндіреді [48, c. 67-68].

Әлеуметтік-экономикалық дамудың реттеуші үдерістерін талдауға сүйене отырып, біз үшін мемлекеттің әлеуметтік саясаты адами капитал тұжырымдамасының шешуші мәні болып табылады деген маңызды қорытынды жасауға болады. Бұл қорытынды деңгейлерді салыстырудың барлық вертикаліне тиесілі, яғни макродан (ел) мезо (елдің аймақтары) және микро (кәсіпорындар, мекемелер, фирмалар) деңгейлеріне дейін.

Е. Балацкий микро деңгейдегі маңызды міндеттер тұрғысынан мемлекеттің әлеуметтік жауапкершілігі мәселелерін қарастыра келе, бұл компаниялардың әлеуметтік инвестицияларды жүзеге асыру мәселесін толық түсінудегі экономика ғылымының бағалау өлшемі болуы мүмкін және тіпті болуы міндетті деп санайды. Сонымен қатар, Е. Балацкий бұл мәселе толық дәлелдеуді қажет етеді деп санайды. Сарапшы оны адами капиталдың ЖІӨ-дегі үлесін талдаған кезде оның «жүзден бір бөлігі ме, оннан бір бөлігі ме, әлде ЖІӨ-нің ондаған пайызы ретінде қарастырылған ба» **–** осы сұрақтарға дәл жауаптар алу қиындығымен түсіндіреді [49].

Сонымен бірге, Е. Балацкийдің пікірінше, теориялық тұрғыдан әлеуметтік бағдарланған инвестициялар санатына әлеуметтік бағдарламаларға мәжбүрлі, заңнамамен реттелмеген шығындар кірмеуі керек. Алайда, ерікті және мәжбүрлі шығындар арасындағы азды-көпті айырмашылықтарды ажырату өте қиын болуы мүмкін. Бұл мәселе «әлеуметтік инвестициялар» ұғымының кең зерттелу қажеттілігін тудырады.

Сарапшының айтуынша, корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік пен әлеуметтік инвестициялар ұғымындағы зерттеушілер арасындағы кейбір сәйкессіздіктерге қарамастан, олардың арасында айтарлықтай тұрақты өзара тәуелділік бар, яғни әлеуметтік инвестициялардың көлемі неғұрлым көп немесе аз болса, кәсіпорын ұжымының, фирманың нәтижеге жалпы әлеуметтік жауапкершілігі соғұрлым жоғары немесе төмен болады [49, c. 64].

Ю. Павленконың пікірінше, шағын кәсіпорындар білім көзі ретінде ғылым мен инновацияның дамуына, сайып келгенде, адам әлеуетінің өсуіне айтарлықтай үлес қоса алады. Шағын және орта бизнес кәсіпорындары көбінесе ірі ғылыми-техникалық жетістіктердің бастамашылары болып табылады. Адами әлеуеттің дамуы кәсіпорындардың кейбіреулеріне уақыт өте келе ірі және бәсекеге қабілетті компанияларға айналуға мүмкіндік береді. Атап айтқанда, халықаралық ұйымдардың бағалауы бойынша, дамыған елдердегі барлық жаңашылдықтар мен инновациялардың шағын фирмалардағы үлесі 20% құрайды. Бұл ретте, өндіріс деңгейлерінің өзара тәуелділігі айқын байқалады. ҒЗТКЖ және инновациялар саласындағы шағын бизнестің маңызды рөлі көбінесе ірі және шағын кәсіпорындардың күш-жігерін біріктіретіндігімен анықталады, ал ірі кәсіпорындар (компаниялар) көбінесе шағын жеке кәсіпорындарға (фирмаларға) тапсырыс беруші ретінде әрекет етеді немесе оларды келісімшарт негізінде қосалқы мердігерлікпен тартады. Осылайша, іс жүзінде тігінен интеграцияланған бейресми құрылымдар құрылады, олардың шеңберінде ірі кәсіпорындар (корпорациялар) нақты ғылыми-техникалық жобаларды іске асыруға басшылықты және жалпы бақылауды жүзеге асырады [50].

Біздің ойымызша, өндірістік үдерістерді осындай тәсілдер арқылы ұйымдастырса ғылыми-техникалық бағыттарда жетістіктердің айтарлықтай артуы мүмкін. Сонымен қатар, сапалы адами капиталды қалыптастыру үдерісінде корпоративті мәдениеттің рухы да маңызды рөл атқарады. Ол барлық қызметкерлер мен жұмысшылардың жеке және корпоративтік құндылықтары, сенімдері, қағидалары және мінез-құлық нормалары жүйесі ретінде көрініс табады. Басқарушылық позициядан корпоративті мәдениетті кәсіпорынның (компанияның) зияткерлік капиталының құрамдас бөлігі ретінде де қарастыруға болады. Осыған байланысты В. Смирнова мен Ю. Воскресенская Э. Брукингтің еңбектеріне сілтеме жасай отырып келесі пікірді ұсынады: «жалпы мінез-құлық мәдениетін зияткерлік капиталдың инфрақұрылымдық капитал ретінде белгілеген бөлігіне ретінде қарастыруға болады, өйткені ол кәсіпорын қызметкерлерінің жұмысы мен қарым-қатынасы үшін қолайлы орта қалыптастырады».

Сондай-ақ, Т. Стюарт адами, тұтынушылық және ұйымдастырушылық капиталды бір-бірінен ажырата отырып, корпоративті мәдениетті ұйымдастырушылық-басқарушылық білімнің ажырамас бөлігі ретінде қарастырады. Т. Стюарттың көзқарасы бойынша корпоративті мәдениет сараптамалық-аналитикалық зерттеулер, техникалық және бағдарламалық қамтамасыз ету және т.б. басқару жүйелерімен тығыз байланыста қызмет етеді (4-сурет).

Осы сарапшылардың пікірінше, бүгінгі позиция тұрғысынан корпоративтік мәдениеттің кәсіпорындарды ұзақ мерзімді және тұрақты бәсекелестік артықшылықтарын қамтамасыз ететін материалдық емес ресурс ретіндегі рөлін бағалау қиындық туғызып отыр. Бұл ретте, сарапшылар Д. Барни бәсекелестік артықшылықтарға қол жеткізу бойынша стратегиялық ресурстарды бағалау үшін ұсынған төрт белгілі критерийге сүйенеді, атап айтқанда, «олар құнды, сирек, қайталанбас және таптырмас болуы керек» [51].

Зияткерлік капитал

Адами капитал

Ұйымдастырушылық капитал

Тұтынушы (клиент) капиталы

- басқару стратегиясы, жұмыс әдістемесі;

- берілгендер базасы, ақпараттық жүйелер;

- өнертабыстар мен технологиялар

- білім;

- тәжірибе;

- дағды;

- жеке таныстық тар және байланыс

- тауарлық белгілер;

- іскерлік бедел;

- тапсырыстар портфелі;

- сатып алушылардың сатып алу ынтасы

Сурет 4 – Т. Стюарт бойынша зияткерлік капиталдың құрылымдық

сызбасы

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [52]

Байқап отырғанымыздай, зерттеушілер кәсіпорындар мен ұйымдар деңгейінде материалдық емес активтер түріндегі адами капиталдың маңыздылығы мен оның ерекшелігін ерекше зерттеу нысаны ретінде қарастыруда. Осылайша, кәсіпорындарды басқарудың ұйымдастырушылық үдерістерінде жоспарлы (әкімшіл-әміршіл) экономикалық жүйе кезінде өндіргіш күштер мен өндірістік қатынастардың арақатынасын теориялық және әдіснамалық зерттеулерде және нақты тәжірибесінде ескерілмеген осындай активтер ерекше феномен ретінде зерттеу тақырыптарының негізгі мазмұндарының біріне айналып отыр.

Расында, Т. Теплова атап өткендей, өткен ғасырдың басында бәсекелестік артықшылықтардың көпшілігін шектеулі табиғи ресурстарға қол жетімділік негізінде қамтамасыз ету мүмкін болды. Ал 20-ғасырдың аяғынан бастап көшбасшы компаниялар адамның шығармашылық қабілеттерінен туындаған технологиялық, басқарушылық және қаржылық инновациялар арқылы өздерінің ерекше мүмкіндіктерін айқын көрсете бастады. Осыған байланысты пассивті ресурстардан зияткерлік капиталдың белсенді тасымалдаушысына айналған персоналдың рөлі айтарлықтай өзгерді.

Осы көзқарасты дәлелдеу мақсатында Т. Теплова материалдық емес активтер мен зияткерлік капитал активтерінің өсуін растайтын деректерді келтіреді: «90-жылдардың соңында АҚШ-тағы материалдық емес активтерге (ҒЗТКЖ, бизнес-үдерістер, бағдарламалық және ақпараттық қамтамасыз ету, персоналды оқыту және т.б.) жыл сайынғы инвестициялар шамамен 1 трлн. долл. құрады. Бұл шама материалдық активтерге салынған инвестициялармен (1,2 трлн. доллар) пара-пар. Қазіргі уақытта олардың компаниялардың нарықтық құнындағы салмағы шамамен 50-75% құрайды. Салыстырмалы түрде 1978 жылы бұл көрсеткіш – 5% болды [53].

Т. Синявец өз зерттеулерінде материалдық емес активтер түрінде көрінетін адами капитал тұжырымдамасының экономиканың микро деңгейіндегі субъектілердің нарықтық құнын қалыптастырудағы өсіп келе жатқан рөлін атап өтеді. Сонымен қатар, ол материалдық емес активтер факторының дамуын тежейтін кейбір қайшылықтарды қарастырады.

Сонымен, ХХІ ғасырдың басынан бастап қазақстандық менеджерлер көбінесе компанияның маңызды ресурстарының бірі – оның қызметкерлерін тиімді пайдалану мәселелеріне жүгінеді. Алайда, компаниялардың оны мүмкіндігінше тиімді пайдалануға деген ұмтылысы көбінесе персоналды басқару нәтижелерінің компания қызметінің соңғы көрсеткіштеріне әсерімен қарама-қайшылықтың туындауына алып келеді. Сондықтан, соңғы кезде аталған тақырып бойынша мерзімді ғылыми әдебиеттердегі зерттеулердің микро деңгейінде жарияланымдары көбейіп отыр. Материалдық емес активтер мен зияткерлік меншіктің адами капиталдың құрамдас бөлігі ретіндегі құнын ескере отырып, бизнесті бағалау бойынша пікірталастар жүріп жатырғаны да белгілі [54].

Сарапшы А. Сакейан адами капитал кәсіпорынның (ұйымның) материалдық емес активіне жатқызылады деген пікірді ұстанады. Оның себебі қызметкерлердің іскерлік қасиеттері заттай нысандар болып табылмайды. Сонымен қатар, іскерлік қасиеттер адамдардың ажырамас қасиеттерінің бірі болып табылады. Бір жағынан, дәл осы себепті оларды заңнамалық тұрғыдан да, этикалық нормалар бойынша да материалдық емес активтерге жатқызуға болмайды. Екінші жағынан, кәсіпорынның адами капиталын бағалау мақсатында дәл осы ерекшелік материалдық активтерді бағалау кезінде қолданылатын әдістерді белгілі бір дәрежеде пайдалануға мүмкіндік береді [55].

Сонымен қатар, шетелдік зерттеушілер материалдық емес активтердің түрлерін сипаттамаларына байланысты үш санатқа жіктей отырып қарастыруды ұсынады:

‒ компаниядан бөлінбейтін және сатып алушы өз иелігінде меншік құқығымен алатын материалдық емес активтер;

‒ қызметкер компаниядағы еңбек қызметін жалғастыруға келіскен жағдайда ғана пайдалануға болатын жеке тұлғадан бөлінбейтін материалдық емес активтер. Алайда, бұл қызметкерге оның кәсіби шеберлігі мен талантына сәйкес жеке төлем жасау қажеттілігін ескеру маңызды болып саналады. Соған байланысты сыртқы сарапшылар бұл санатты компанияның нарықтық құнында ескермеу қажет деген пікірді ұсынады;

‒ жалпы жағдайда компаниядан бөлінетін, яғни нарықта өткізуге (сатуға) болатын материалдық емес активтер – бұл патенттер, сауда белгілері, брендтер және т.б. [54, c. 99].

Осыған байланысты анықталмайтын материалдық емес активтер ретінде тұтынушыларды осы компанияның қызметтерін немесе тауарларын пайдалануды жалғастыруға ынталандыратын, оған қосымша пайда алып келетін бизнес элементтерінің немесе жеке қасиеттердің жиынтығын ескере отырып, ғылыми әдістемеге «гудвилл» ұғымы енгізіледі.

Гудвиллдің жеке компоненттерін бағалау мүмкін емес, өйткені ол тек оған кіретін элементтердің жиынтығында анықталады. Соған қарамастан, іс жүзінде оны бағалаудың бірнеше әдістері қалыптасты. Олар – артық кіріс әдісі, жоғалған артық кірісті капиталдандыру және гудвиллдің жоғалуын қалпына келтіру құнын анықтау әдісі болып табылады [55, c. 99-100].

Осылайша, кәсіпорынның (компанияның) гудвиллінің мөлшері жеке жұмысшылардың да, бүкіл ұжымның да нәтижелеріне байланысты және персоналды басқару жүйесінің тиімділігін арттыруға ықпал етеді, демек персоналды басқару неғұрлым жақсы болса, гудвиллдің құны соғұрлым жоғары болады.

Алайда, Т. Синявецтің пікірінше, адами капиталға және гудвиллге салынған инвестициялардың табысын талдау, компанияның нарықтық құнын бағалау кезінде персоналды басқарудың нәтижелерін екі рет есепке алу туралы қорытындыға келеді. Соған сәйкес, адами капиталға салынған инвестициялардың рентабельділігін оқыту мен біліктілікті арттыру, сондай-ақ жұмысшылардың денсаулығы мен жұмыс қабілеттілігін қолдау шығындарын есепке алу негізінде есептеген жөн, бұл олардың қазірдің өзінде сандық мәні бар еңбек өнімділігінің өсуімен бірге жүреді.

Жалпы, Т. Синявецтің пікірінше, адами капиталдағы сапалық өзгерістер материалдық емес активтер құнының өзгеруі ретінде жақсы бағаланады, бұл материалдық емес активтерге салынған инвестициялар персоналдың бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал етеді және болашақта оның дамуының стратегиялық әлеуметтік-экономикалық жағдайларын қалыптастыруға мүмкіндік береді [54, c. 100].

Бұл тұжырым адами капитал тұжырымдамасы тұрғысынан оның сапалық сипаттамаларына көзқарас тұрғысынан маңызды деп санайды.

Микро деңгейде сапа материалдық емес активтердің жағдайымен анықталады деп болжауға болады, бұл осы активтердің иесі субъектілердің бәсекелестік артықшылықтарының өсу міндеттерін шешумен байланысты.

Бұл жерде адами әлеуеттің жай-күйі және әлеуметтік-экономикалық жүйенің микро деңгейіндегі адами капиталдың іске асыру мүмкіндіктері мезо және макро деңгейлердегі адами капитал факторынан жиынтық қайтарым әсерін беретінін түсіну керек.

С. Бақшеев адами капитал тұжырымдамасын әртүрлі деңгейлердегі адами капиталдың бағалауларының тепе-теңдігін қамтамасыз ету мәселелеріне жүйелі көзқарас шеңберінде өзара байланыста микро және макро деңгейде қарастыру қажет деп санайды. Сонымен қатар, макро деңгей неғұрлым күрделі деңгей болып табылады және мұнда белгілі бір жағдайларда экстерналийлер әсер етеді. Дегенмен олардың әлеуметтік-экономикалық салдарын есептеулер негізінде бағалау әрқашан мүмкін бола бермейді.

С. Бақшеевтің айтуынша, микро деңгейде, бифуркация сипатына ие экстернализацияны экстраполяциялау күрделі мәселе болып табылады. Бірақ микроорта, пікірінше, макроортадан айырмашылығы, ол сызықтық сипатқа ие және кәсіпорын менеджменті тарапынан бақылауға алынады. Адами капиталды қалыптастыруға қажетті импульсті көбінесе кәсіпорынның өзі (немесе фирма) арнайы дайындық пен қайта даярлауды ұйымдастыру, өндірістік тәжірибені арттыру үшін қолайлы моральдық-психологиялық климат пен жағдайлар жасау секілді шаралармен қамтамасыз етеді.

Осылайша, С. Бақшеевтің пікірінше, экономикалық ғылымда адам қызметінің әртүрлі аспектілеріне микродеңгейдегі көзқарас макродеңгейге қарағанда анағұрлым нақтырақ және болжам жасауға ыңғайлы болып келеді. Адами капиталды түсінудегі осындай дихотомия өте маңызды, өйткені ол адамның мінез-құлқының біртұтас нормативтік-құндылық парадигмасына тек экономикалық қана емес, кең әлеуметтік-экономикалық көзқарас қалыптастырады [56].

Осыған байланысты экономиканың сапалы адами капиталын қалыптастыру және пайдалану тиімділігін бағалау үдерістері саласындағы ғылыми-әдістемелік зерттеулерді тереңдету қажеттілігін түсіну маңызды. Сонымен қатар, ғылыми ортада бұл мәселелер көтеріліп жатыр. Бағалау үшін қарастырылған және таңдалған бірқатар әдістер бар.

Атап айтқанда, А. Корицкий (1) формуласына сәйкес ресейлік аймақтар үшін шығарылған өндірістік функция түріндегі модельге сілтеме жасайды [57]:

yi = Akiα hiγ , (1)

мұнда уі - i өңірде бір жұмыспен қамтылғандарға шаққандағы жиынтық кірістер;

A - i аймақтағы факторлардың жалпыланған өнімділігінің көрсеткіші;

Ki - i-ші өңірде бір жұмыспен қамтылғандарға арналған қормен жарақтандыру;

Hi - I-ші аймақтағы бір жұмыспен қамтылғандарға шаққандағы адами капиталдың жинақталу дәрежесі, оның білім алуындағы орташа жылдар санымен өлшенеді.

Есептеу моделінің көрнекі түрінде бұл (2) формулаға сәйкес Н. Богдан [58] сипаттаған тәсілді көрсетеді:

 Э = (В - Вn) \* Ц:З, (2)

мұнда VP - қызметкерді оқытуға дейін дамыту;

В - оқудан кейін қызметкерді дамыту;

Ц - өнім бірлігінің бағасы;

З - адами капиталға инвестициялар.

Адами капитал тиімділігінің негізгі көрсеткіштеріне жалпылама, нақты емес факторлық орналасуы бар зерттеулер негізінде Е. Святодух пен Е. Федяшкин келесілерді жатқызады [59]:

а) (3) формулаға сәйкес осы үдерістерге жұмсалатын шығындардың өтелуіне сілтеме жасай отырып, адами капиталды қалыптастырудың рентабельділігі:

 Rчк = (Prчк/ТС)∗100%, (3)

мұнда Prчк - адами капиталды дамытуға салынған салымдардан түскен пайда;

ТС - бұл үдерістердің жалпы құны.

Сарапшылардың пайымдауынша, тиімділік көрсеткішін есептеуге адами капиталға немесе біз жоғарыда айтқан Адам капиталына арналған базаны құруға кететін барлық шығындар да қосылуы керек. Сонымен бірге, сарапшылар адами әлеуетті қалыптастырудың рентабельділігін жеке бағалау өте мәселелі болып табылады, өйткені бұл база адами капитал үшін оның қалыптасуы мен жинақталуы кезінде кіріс әкелмейді;

ә) (4) формула бойынша Адами капиталдың экономикалық қатынастарға қатысуынан тікелей рентабельділік:

Rучк = (Prчк/TR)∗100%, (4)

мұнда TR - белгілі бір уақыт ішінде адами капиталдан түсетін табыс.

Сондай-ақ, Р. Мельников пен А. Марголин [60] (5) формуласына сәйкес эконометрикалық модельді қарастырады:

ln(yt ) = b0 + b1yt-1 + b2ht-1 + b3svt-1 + b4pvt-1 + b5rft-1 + b6invt-1 +

+ b7innt-1 + b8∆ln(oilt) + εt , (5)

мұнда yt - жылына бір жұмыспен қамтылған t үшін нақты ЖӨӨ;

¡ln (y, t) ‐ Т-1 жылына қатысты бір жұмыспен қамтылған т-ға шаққандағы нақты ЖӨӨ өсу қарқыны;

ht - t жылы жоғары білімі бар жұмыспен қамтылғандар арасындағы үлес;

svt - орта кәсіптік білімі бар жұмыспен қамтылғандардың үлесі;

pvt - білікті жұмысшылар мен қызметкерлерді оқыту бағдарламасы бойынша дайындалған орта кәсіптік білімі бар жұмыспен қамтылғандардың үлесі;

rft - 10 мың жұмыспен қамтылғандарға арналған t жылындағы зерттеулер мен әзірлемелермен айналысатындардың саны;

invt - т жылындағы ЖІӨ-дегі негізгі капиталға инвестициялардың үлесі;

innt - технологиялық инновацияларды енгізетін ұйымдардың үлесі;

ə ln (oilt) ‐ t-1 жылына қатысты t жылы Brent маркалы мұнайдың орташа жылдық бағасының өсу қарқыны;

εt - кездейсоқ қате.

Соңында, Н. Суворов басқа сарапшылармен бірлесіп, экономикалық динамиканы қалыптастырудағы адам капиталының рөлін сандық бағалауды техникалық прогрестің даму қарқынының әсерін бағалау ретінде түсіндіре отырып, оны тірі еңбек бірлігіне шаққандағы адам капиталының өзгеру қарқыны ретінде түсіндіруге болады, келесі эконометрикалық модельді (6) формулаға сәйкес қарастыруды ұсынады [61]:

 yt = αKtkt+αLtlt+λt , (6)

мұнда уt, kt, lt – өндірістің, негізгі капиталдың және тірі еңбектің сәйкесінше өзгеру қарқыны;

αkt, αlt - тиісті факторлар бойынша өндірістің икемділік көрсеткіштері;

t - технологиялық өзгерістердің қарқыны (немесе технологиялық прогресс).

Жалпы алғанда, барлық деңгейдегі адами капиталға инвестициялардың тиімділік мәселесі ойлағандай оңай емес. Тиімділікті бағалаудың белгілі тәсілдерін талдау инвестициялардың негізінен білім беру шығындарымен байланысты. К. Устинова технологияларды өндіру немесе оларға еліктеу үдерістері еларалық және бір елдің деңгейлерінде де, микро деңгейде де зерттелетінін атап өтеді. Макро деңгейдегі зерттеулер саны аймақ пен жеке кәсіпорын деңгейіндегі жұмыстар санынан асып түсетіні байқалады. Сонымен қатар, сарапшы кейбір жағдайларда «еларалық және бір елдің ішіндегі деңгейлерде қолданылатын ғылыми-әдістемелік құралдар аймақтық деңгейдегі нәтижелерді талдау және түсіндіру үшін қолданыла алмайтынын, бұл микродеңгейде зерттеулер жүргізуді қиындататынын» атап өту қажет деп санайды [62].

Жалпы, жоғарыда қарастырылған ғылыми-аналитикалық материалды қорытындылай келе, келесідей тұжырымдар жасауға болады:

‒ біріншіден, адами капитал тұжырымдамасын зерттеу көп ғасырлар бұрын негізінен әлемнің дамыған елдерінде жүргізіле бастаған. Қазақстан мен басқа да посткеңестік елдерде адами капитал тұжырымдамасы ХХІ ғасырдың басынан бері жүргізіліп келеді. Дегенмен, осы тұжырымдаманы адами әлеуетті қалыптастыру сатысынан тікелей сапалы адами капиталға көшу үдерістерінде, оның экономикалық өсуін қамтамасыз ету үшін категорияларды қалыптастырудың құрылымдық ерекшеліктері мәселелерінде де тұтас теориялық және әдіснамалық түсініктер қалыптасқан жоқ;

‒ екінші жағынан, адами капитал тұжырымдамасының мәнін түсінуге байланысты мәселелер, әсіресе оларды әлеуметтік-экономикалық жүйелердің макро, мезо және микро деңгейлері тұрғысынан қарау әлі күнге дейін көп пікірталас туғызатын тұжырым болып табылады.

Қарастырылып отырған тұжырымдаманың негізгі мағынасында дұрыс екпін қою адами капиталдың тиімділігін оны қалыптастыру мен іске асырудың әртүрлі деңгейлерінде нақты бағалаудың оңтайлы ғылыми-әдістемелік тәсілдерін айқындау мүмкіндіктерін анықтайды. Біздің ойымызша, адами капитал тұжырымдамасының әртүрлі деңгейдегі мәнін түсіну келесі аспектілер арқылы жүргізілуі мүмкін (5-сурет):

1) ұлттық немесе макро деңгейде білім беру, денсаулық сақтау және мемлекеттің әлеуметтік бағдарламалары сияқты сапалы әлеуеттің негізінде жатқан басты факторларды дамыту үшін барынша қолайлы жағдайларды қалыптастыру мақсатында нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету шараларын ұйымдастыру.

Сонымен қатар, макро деңгейде экономикалық дамудың өңірлік (салалық) бағдарламаларының мақсаттары мен міндеттеріне, сонымен бірге адам әлеуетінің теңгерімділігін қамтамасыз ету мақсатында мезо деңгейде (облыс, салалық кешен) факторлардың дамуын реттеу функциясы орындалуы тиіс;

2) адами әлеует ресурстарын қоса алғанда, өңірлер ресурстарын пайдаланудың оңтайлы режимі кезінде салалар мен салалық кластерлерді теңгерімді дамыту есебінен өңірлер экономикасының бәсекелестік артықшылықтарын дамыту үшін мезо деңгейінде (өңір, сала) қажетті жағдайлар жасалуы міндетті.

*Макро деңгей*

Адами әлеуетті дамыту үшін нормативтік-құқықтық қамтамасыз етуді қалыптастыру.

Бәсекелестік артықшылықтарды арттыру мақсатында салалар мен салалық кешендерді (кластерлерді) теңгерімді дамыту жөніндегі шаралар.

Ірі, орта және шағын кәсіпорындардың теңгерімді дамуын реттеу

*Мезо деңгей*

Кәсіпорындардың (компаниялардың) нарықтық құнын арттыру мақсатында олардың шығармашылық әлеуетін қалыптастыру және ұлғайту жөнінде жағдайлар жасау және шаралар қабылдау

*Микро деңгей*

Сурет 5 – Адами капиталды қалыптастыру және сату үдерісіндегі деңгейлердің өзара байланысының сызбасы

Ескерту – Автормен құрастырылған

Осыған байланысты М. Клинованың зерттеуіне сүйенсек, ол Францияның аймақтарындағы шығармашылық капиталды дамыту тәжірибесін талдау мысалында жүргізіліп жатқан аймақтық саясаттың тиімділігі аймақтардың даму деңгейлерін теңестіруге алып келетінін көрсетеді. Бұл ретте, неғұрлым экономикалық дамыған өңірлер кәсіпкерлік пен инновациялық дамуға жауап беретін креативті капитал индексінің негізгі блоктары бойынша іскерлік орта құру және халықтың бейімделу қасиеттерімен жұмыс істеу жөніндегі шараларды ескере отырып, жоғары мәндерді көрсетті.

М. Клинова Францияның барлық аймақтарының жалпы сипаттамасы креативті капиталды қолдауға, тартуға және қалыптастыруға бағытталған инфрақұрылымды дамытудың жоғары деңгейі екенін атап өтті. Сарапшының айтуынша «зерттелетін аймақтардың әрқайсысында шығармашылықтың белгілі бір аспектілерінде артықшылықтардың болуы аймақтар арасындағы айырмашылықтарды біршама теңестіруге мүмкіндік береді. Тиісінше, өңірлердің бәсекелестік артықшылықтарын күшейту елдің бүкіл аумағын инновациялық дамытудың перспективалы бағыты болуы мүмкін» [63].

Ақырында, микро деңгейде шаруашылық жүргізуші субъектілер өздерінің шығармашылық (адами) әлеуетін тиімді дамыту және оның дамуының өндірістік-экономикалық үдерістеріне бейімделуі үшін макро-және мезо деңгейлерде жасалатын шараларды барынша пайдалануға мүдделі.

Тұтастай алғанда, кәсіпорындар, компаниялар мен ұйымдар деңгейінде адами капитал тұжырымдамасының нақты сапалық сипаттамалары макро деңгейлерге қарағанда толығырақ факторларды тарта отырып қалыптасады.

Біздің ойымызша, елдің әлеуметтік-экономикалық жүйесінің әртүрлі деңгейлеріндегі адами капитал тұжырымдамасының мәні мен мағынасындағы айырмашылықтар адам әлеуетін анықтайтын факторларды қалыптастыру мен реттеуге әртүрлі әдістемелік тәсілдерді ғана қалыптастырмайды. Сонымен бірге сапалы адами капиталдың теңдестірілген жүйесін қалыптастыруда физикалық капитал және еңбек сияқты факторлар маңызды рөл атқарады. Осы параграфта біз адами капиталды өңірлік және тұтастай мемлекет деңгейінде талдау мен бағалаудың әдістерін зерделеп, жүйеледік. Келесі параграфта біз адами капитал тұжырымдамасының қалыптасуы мен адами әлеуеттің дамуын әлем елдерінің мысалында қарастырамыз.

**1.3 Адами капитал сапасын бағалаудың әлемдік тәжірибесі**

Ұзақ уақыт бойы адами капитал тұжырымдамасы тек әлеуметтік дамудың қоғамдық құбылысы болып саналды және тек шығын факторы ретінде қарастырылды. Алайда, ХХ ғасырдың екінші жартысында адами капитал тұжырымдамасы туралы көзқарасқа өзгерістер енгізіле бастады. Аталған тұжырымдама еңбек күші мен физикалық капиталдың классикалық факторларымен қатар жинақтау және көбею сипаттамаларына ие өндіріс факторларының бірі ретінде қабылдана бастады.

Біздің жоғарыда жүргізген аналитикалық зерттеулеріміз көрсеткендей, адами капитал тұжырымдамасы теориясы оның толық мәнін ашу тұрғысынан да, қоғамдық дамудың әлеуметтік-экономикалық үдерістеріне енгізу тұрғысынан әлі де толығырақ ғылыми негізделген зерттеу жұмыстарын жүргізуді талап етеді. Сондай-ақ, адами капитал тұжырымдамасын, әсіресе оның сапалы жағдайларын өлшеудің ғылыми-әдістемелік тәсілдері тұрақты жетілдіріліп келеді.

Осыған байланысты мәселелерді айқындау және оларды Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық даму жағдайында шешу мақсатында адами капитал тұжырымдамасын қалыптастыру және ең бастысы оны тәжірибеде қолданудың үдерістерін дамытудың әлемдік тәжірибесін зерделеу қажеттілігі туындайды.

Біздің жоғарыда аталған түйіндерімізді Дүниежүзілік экономикалық форумның қолдауымен және Дүниежүзілік банктің қатысуымен екі-үш жылда бір рет өткізілетін әлем елдері бойынша рейтингтік бағаларды талдау қорытындылары толық растайды (2-кесте).

Кесте 2 – АДИ бойынша алғашқы ондыққа кіретін әлемнің жетекші елдерінің рейтингтері

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Рейтинг нөмірі | 2018 жыл | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл |
| 1 | Норвегия | Норвегия | Норвегия | Швейцария | Швейцария |
| 2 | Швейцария | Швейцария | Ирландия | Норвегия | Норвегия |
| 3 | Аустралия | Ирландия | Швейцария | Гонконг, Қытай | Исландия |
| 4 | Ирландия | Германия | Гонконг | Исландия | Гонконг, Қытай |
| 5 | Германия | Гонконг | Исландия | Швеция | Дания |
| 6 | Исландия | Аустралия | Германия | Дания | Швеция |
| 7 | Гонконг | Исландия | Швеция | Ирландия | Германия |
| 8 | Швеция | Швеция | Аустралия | Сингапур | Ирландия |
| 9 | Сингапур | Сингапур | Нидерланды | Финляндия | Сингапур |
| 10 | Нидерланды | Нидерланды | Дания | Бельгия | Аустралия |
| 11 | Қазақстан (58) | Қазақстан (50) | Қазақстан (51) | Қазақстан (66) | Қазақстан (67) |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [64] |

2-кесте деректері 2018-2022 жылдардағы адами капитал тұжырымдамасының динамикасын анықтай отырып, 187-189 елдің рейтингісі арқылы есептелінген АДИ индексінің негізгі ондықтағы көшбасшы елдердің орындарының өзгеруін көрсетеді. Қазақстанның адами капиталдың жаһандық факторлары – білім беру, денсаулық сақтау және мемлекеттің әлеуметтік бағдарламалары нәтижесінде пайда болатын «білім сапасы» және «ересек халықтың өмір сүруі» сияқты индикаторлар бойынша артта қалуын байқаймыз. Яғни, аталған көрсеткіштер блойынша рейтингтің 2018 жылғы 58-орыннан 2022 жылғы 67-орынға дейін төмендеу үрдісімен сипатталады.

Әлемдік деңгейдегі адами капитал тұжырымдамасын дамытудың осындай динамикасына қарамастан, диссертациялық зерттеу аясында аталған тұжырымдаманың қалыптасу үдерістері мен тәжірибеде қолданылуын ілгерілетуде әлемдік деңгейдегі негізгі үрдістерін анықтау маңызды.

Бұл мәселені зерделей келе, Г. Шомиевтің келесі пікірімен келісуге болады: «адами капитал сапасының жоғары деңгейі бар әлемдік рейтингтің алдыңғы қатарлы мемлекеттерінде тиісінше тиімді экономикалық жоғары даму дәрежесі байқалады. Бұл мемлекеттер адами капиталдың әлемдік тұжырымдамасының елеулі үлесіне ие. Бұл жағдай елдердің ғылыми-техникалық, технологиялық және зияткерлік дамуында, бәсекелестік артықшылық позицияларын иемденуінде, сондай-ақ халықтың өмір сүру сапасының жоғары деңгейін қамтамасыз етуде шешуші рөл атқарады.

Бұл нәтижелердің негізінде іргелі ғылыми зерттеулер, адами ресурстарға инвестициялардың жоғары көлемі және жаңа серпінді технологияларды құрудағы үздіксіз прогресс жатыр. Осылайша, Г. Шомиев өз еңбектерінде зерттегендей, дамыған мемлекеттердегі адами капитал білім беру, денсаулық сақтау, ғылым және халықты әлеуметтік қолдау сияқты салалардың әлеуетіне сүйене отырып, өндірісті тиімді дамытудың негізгі күшіне айналды [65].

Сарапшының пікірін дәлелдеу үшін елдер мен өңірлік интеграциялық қоғамдастықтар шеңберінде адами капитал тұжырымдамасының дамуын, оның ішінде адами капиталдың экономикалық өсуге тигізетін әсерін бағалауымыз қажет.

Еуропалық Одақ (ЕО). Еуропадағы тұжырымдаманы бағалау үшін БҰҰ ДБ шеңберінде әзірленген, Одақ елдерін 0-ден 1-ге дейінгі шкала бойынша орналастыратын АӘДИ сияқты индикатор қолданылады. Бір ескеретін жағдай, 2011 жылғы максимумға ең жақын көрсеткіш, 0,943-ке тең және ең қызығы бұл көрсеткіш ЕО-ға кірмейтін Норвегия мемлекетіне тиесілі.

Кесте 3 ‒ ЕО-дағы адами капитал тұжырымдамасын өлшеудің негізгі критерийлері

|  |  |
| --- | --- |
| Атауы | Критерийдің мәні |
| 7-критерий | ҒЗЖ-ға шығындар: - жалпы және қалыптасу көздері бойынша; - нақты ғылымдар бойынша дайындалған мамандардың үлесі; - жоғары технологиялық өндірістерде жұмыспен қамтылғандардың үлесі; - ғылыми сыйымдылығы жоғары және орташа өңдеуші салаларда жұмыспен қамту көрсеткіші. |
| 9-критерий | Үй шаруашылықтарының қамтамасыз етілуі:- интернет қызметімен; - кең жолақты байланыспен. |
| 23-критерий | * 1 студенттің жалпы оқу шығындары;
* білім беру саласын дамытуға арналған мемлекеттік шығыстар;
* үш деңгейлі білім беру саласына шығыстар\*;
* үш деңгейлі білімі бар халықтың үлесі.
 |
| 24-критерий | * нақты ғылымдар бойынша барлық мамандар ішіндегі әйелдердің үлесі;
* мамандар оқитын шет тілдерінің орташа саны;
* үш деңгейлі білім саласындағы шетелдік студенттердің үлесі.
 |
| \* - жоғары (ЖОО) және арнаулы орта оқу орны (АООО)Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [66]  |

3-кестеде, ЕО Экономика және қаржы министрлері кеңесі бекіткен 24 нормативтен тұратын бағалау рейтингісінің 4 көрсеткішін адами капиталға тікелей жатқызуымызға болады.

Н. Климова мен Е. Сидорова атап өткендей, адами әлеуетке салынатын қаржыны бағалаудың екі түрлі ерекшелігі бар. Бір жағынан, табыс түпкілікті нарықтық дивидендтермен де, заңды және жеке кәсіпкерлік субъектілерінің активтері құнының өсуімен де өлшенуі мүмкін. Кәсіпорын активтерінің құны мен адами капиталдың тиімділігінің өзара байланысы мен тәуелділігі «егер адами капиталды тиімді басқарса, акционерлердің дивидендтері соғұрлым жоғары болады» деген қағиданы растайды. Екінші жағынан, адами капитал тұжырымдамасын дамытуға салынған инвестициялардан түскен дивидендтер оны тікелей жүзеге асыратын тұлғаларға тиесілі болады.

Бұл ретте, ЕО бойынша орта есеппен білім беру саласына салынған инвестициялар әрбір оқу жылы 5%-дан 15%-ға дейін қосымша табыс алып келеді. Мысалы, Бельгияда үшінші деңгейлі білім туралы дипломы бар азаматтар орта білімі ғана бар азаматтарға қарағанда 30%-ға дейін артық еңбекақы алады, ал Венгрияда бұл көрсеткіш тіпті 117%-ға жетеді.

Айта кететін жағдай, Испанияда, Ирландияда, Нидерландыда және Ұлыбританияда 25-64 жас аралығындағы үш деңгейлі білім туралы дипломы бар әйелдердің еңбекақысы дәл сол жас шамасындағы ер адамдарға қарағанда артық болып келеді. ЕО-ның басқа елдерінде өзгеше үрдістер де байқалады, мәселен Бельгияда еңбекақы бойынша гендерлік айырмашылықтар жоқ екенін атап өту қажет.

Негізінде, тең білім деңгейінде гендерлік қағида бойынша табыстардағы айырмашылық жылдар бойы маңыздырақ мәнге ие болып келеді. Оның себебі, мамандық таңдаудағы ерекшеліктермен, жұмыс күнінің ұзақтығының дифференциациясымен, толық емес жұмыс күніндегі және басқа жағдайлардағы айырмашылықтармен түсіндіруге болады.

Сондай-ақ, білім туралы дипломдардың маңыздылығын тек гендерлік белгісі бойынша ғана емес, аймақтық айырмашылықтардың негізінде де бақылауға болады. Мәселен, бұл құжаттың Бельгиядағы жұмыспен қамту деңгейіне оң әсері фламандтық, яғни индустриалды дамыған аймақта айқын көрінеді, ал білім деңгейі төмен адамдардың еңбегі негізінен елдің француз тілді бөлігінде аккумуляцияланған. Бұл білім деңгейі мен жұмысшылардың еңбек нарығындағы бәсекеге қабілеттілік әлеуетінің корреляциялық байланысын растайды.

ЕО елдеріндегі басты мәселе – адами капитал тұжырымдамасының қоғамдық қайтарымдылығын өлшеу. Мысалы, ЭЫДҰ елдерінде әрбір қосымша оқу жылы орта, тіпті ұзақ мерзімді перспективада еңбек өнімділігінің 4-7%-ға өсуімен қатар жүреді. Алайда, пайда жеке адамдарға қарағанда қоғамға көбірек келеді, өйткені орта білім негізінен мемлекет тарапынан субсидияланады немесе кейбір елдерде тіпті тегін болып табылады. Тағы бір факт, бастауыш (базалық) білім ең көп қайтарымды қамтамасыз етеді, ал орта білім салыстырмалы түрде бастауыш білімге қарағанда азырақ табыс алып келеді. Дегенмен, жоғары білімнен түсетін табыс орта білімге қарағанда көп.

Адами капиталға салынатын табыстың шамамен үштен бір бөлігі жоғары интеллектуалды қабілеттердің деңгейіне байланысты. Португалиядағы ерлер арасында жүргізілген зерттеу нәтижелері көрсеткендей: жұмысшының біліктілігіне сәйкес келетін жұмысты орындау кезінде табыстың өсуі әр оқу жылындағы жалақының 13% құрайды, бұл оның елдегі орташа ұзақтығынан жоғары. Ал бір жыл ішінде талап етілетін минимумнан жоғары табыс өсімі 10%-ға дейін жетуі мүмкін.

М. Клинованың түсіндіруіне сәйкес, егер қызметкер 16 жыл оқиды деп есептесек, ал жұмысты орындау үшін 14 жыл жеткілікті болса, онда осы 14 жылдағы кірістілік орташа көрсеткіштен 13%-ға жоғары болады, ал қалған екі жылдың әрқайсысы үшін – 10% болып келеді. Дегенмен, қажетті деңгейден жоғары білім алуға жұмсалған жылдар кез-келген жағдайда ЕО елдеріне кем дегенде 4% жылдық табыс алып келеді. Осылайша, М. Клинованың қорытындысы бойынша, «супер білім» қызметкерге өз еңбегіне лайықты материалдық пайда алып келеді [66, с. 89-90].

ЕО-дағы білім берудің қайтарымы мәселелерін зерттеу нәтижелері көрсеткендей, мемлекеттік және қоғамның мүдделеріне қарағанда жеке адамның дамуы үшін инвестициялар тарту әлдеқайда маңыздырақ болып келеді. Сонымен қатар, М. Клинованың пікірінше, білім берудің қоғам үшін маңыздылығын жоғарыда аталғандай бағалау қисынсыз. Әрине, егер құндық өлшемге сүйенсек, онда қаржылық қайтарым жеке тұлға үшін маңызды. Алайда, жаһандану және экономиканың инновациялық бағдарланған дамуы дәуірінде, егер халықтың көп бөлігі білікті еңбекпен, негізінен – өңдеу өнеркәсібінде және ақпараттық-коммуникациялық технологиялар (АКТ) саласында жұмыс істесе, сол мемлекеттің дамуы да, бәсекеге қабілеттілігі де жоғары болады.

Адамның білімі, дағдылары мен құзыреттіліктері тұтас экономиканың өнімділігі мен жаңа технологияларды қолдана отырып даму қабілетін арттырады, соның нәтижесінде, сәйкесінше, елдің әлемдік қоғамдастықтағы бәсекеге қабілеттілігі де жоғарылайды. Бұл ретте, жоғары білім ғана емес, орта арнаулы білімнің де маңызын атап өткен жөн. Алайда, орта кәсіптік-техникалық білім беру жүйесі ұзақ уақыт бойы біздің елімізбен қатар қазіргі ТМД елдерінің арасында өз өзектілігін жоғалтқан болатын. Дегенмен, соңғы жылдары біртіндеп орта кәсіптік-техникалық білім беру жүйесін дамыту қолға алынып келеді. Ол жұмысшы мамандықтарының қажеттілігінің артуымен байланысты болып табылады.

ЕО-ның бірқатар елдерінде, атап айтқанда Ұлыбританияда университет түлектеріне еңбекақы төлеу шамасының тұрақты түрде өсуі байқалады және бұл жағдаятты үш деңгейлі білімге деген сұранысты ынталандыратын технологиялардың ілгерілеуімен де, дамушы елдерге жоғары біліктілікті қажет етпейтін өндірістерді көшіру салдарынан жалпы еңбекақы төлеу қорындағы біліктілігі төмен жұмысшылардың үлесінің азаюымен де түсіндіруге болады [66, с. 90].

Соңғы жылдары ЕО елдеріндегі орта біліммен қамту адами капитал деңгейінің нақты көрінісі емес екендігі айқын бола бастады. Білім берудің көлемдік көрсеткіштерінің айрықша маңыздылығына қарамастан, қазіргі уақытта адами капитал тұжырымдамасын бағалау кезінде, ең алдымен, халықтың танымдық дағдыларын ескере отырып, сапалы білім беруге көбірек көңіл бөлінеді [67].

Сондай-ақ, біздің ойымызша, адами капитал тұжырымдамасын – сапалы денсаулық сақтау жүйесін қалыптастырудағы маңызды фактор ғана емес, оның әлем елдеріндегі халықтың орташа өмір сүру ұзақтығына әсері тұрғысынан да талдау маңызды.

Шынында да, Ю. Стабинскайте атап өткендей, ЕО елдері үшін АДИ бағалауы шеңберінде халықтың орташа өмір сүру ұзақтығы маңызды көрсеткіш болып табылады, өйткені бұл көрсеткіш халықтың денсаулық жағдайын жанама түрде көрсетеді. Сандық бағалаулардағы өмір сүру ұзақтығы өлім-жітім деңгейінің динамикалық түрде өзгеруі жағдайында адам дүниеге келген сәтінен бастап сүре алатын жылдарының орташа көрсеткіші ретінде есептеледі.

Денсаулық жағдайы адами капитал деңгейіне айтарлықтай әсер ететініне күмән жоқ, өйткені ол жұмысшылардың еңбек өнімділігінің негізгі факторы болып табылады. Сондықтан, елде орташа өмір сүру ұзақтығы төмен болған жағдайда, мемлекет халықтың денсаулығын сақтауға ауқымды түрде қосымша қаражат жұмсауға мәжбүр.

Соңғы екі онжылдықта ЕО-да орташа өмір сүру ұзақтығы шамамен үш жылға өсті, яғни 78-ден 81 жасқа дейін. Бұл ретте, осы мемлекетаралық бірлестіктің мүше елдері арасында аталған көрсеткіш бойынша айтарлықтай айырмашылықтар бар. Мәселен, көрсеткіш айырмашылықтары ерлер үшін шамамен 10-11 жыл және әйелдер үшін 8-9 жылды құрайды [67, с. 50].

*Ұлыбритания.* Бұл елде, адами капиталды дамыту индексі (АКДИ) бойынша әлемдік рейтинг бойынша кез-келген дамыған мемлекет сияқты, білім беру және кәсіби дағдылар жоғары еңбеақы төленетін жұмысқа қабылдаудың негізгі алғышарттары болып табылады. Сонымен қатар білім деңгейі, табыс және жұмыспен қамту көрсеткіштері арасында тығыз өзара тәуелділік бар.

Бұл туралы сарапшы Е. Хесин келесі баға береді:

– бұл елде жоғары білімі бар және жоғары білімі жоқ адамдардың табысының алшақтығы орта есеппен 20-30% құрайды;

– орта кәсіптік-техникалық білім жеке еңбек табысын 20%-ға арттырады;

– аяқталмаған орта білімі бар адамдар арасында 25-34 жас санатындағы жұмыссыздық деңгейі шамамен 9-10%, орта және аяқталмаған жоғары білімі бар адамдар арасында – шамамен 5,1%, жоғары білімі бар адамдар арасында - 3-3,1% құрайды [68].

Дағдарыстан кейінгі кезеңде адами капитал тұжырымдамасының құнының өсуі өндірісті әртараптандыру үдерістерімен және даму ресурстарының тиісті реалокациясымен бірге еңбек өнімділігінің артуының басты факторына айналғаны белгілі. Ал экономикада жұмыс істейтіндердің әрбір қосымша оқу жылы жан басына шаққандағы ЖІӨ-нің 18-35%-ға артуымен қатар жүретіні анықталды.

Сонымен бірге, Е. Хесиннің «адами капиталдың құнын толық бағалау үшін осы тұжырымдаманы қалыптастыру және тиісті деңгейде ұстап тұру шаралары бойынша басқа бағыттарды ескеру қажет, өйткені, сайып келгенде, білім мен тәрбиеден басқа, білім экономикасының деңгейі ғылымның жағдайы мен ҒЗТКЖ саласына, денсаулық сақтау сапасына және тіршілік ету ортасы экологиясының жағдайына, мәдениет пен өнердің даму дәрежесіне, ақпараттық қызмет көрсетудің жеткіліктілігіне, азаматтық қоғамның жай-күйіне, сондай-ақ экономикалық және саяси бостандықтардың мол болуына тікелей байланысты» деген пікірімен келісуге болады.

Негізінде, біз Ұлыбританияда соңғы онжылдықтарда күрделі және екі жақты сипатта болған адами капитал тұжырымдамасын жинақтау үдерістері туралы айтып отырмыз. Дегенмен, олар дәйекті түрде жүзеге асырылуда. Біріншіден, білім беру саласында айтарлықтай жетістіктерге қол жеткізілді. Мәселен, 2014 жылы мемлекет ЭЫДҰ бойынша орта есебі 5,2%-бен салыстырғанда ЖІӨ-нің 6,6%-ын осы салаға жұмсады, тиісінше бастауыш мектепте 1 оқушыға жұмсалған шығын 11,4 және 8,7, орта мектепте -12,5 және 10,1, жоғары мектепте - 24,5 және 16,1 мың долларды құрады [68, с. 48].

Нәтижесінде балалардың мектептерде күтпелі орташа оқу ұзақтығы мен ересек тұрғындардың орташа оқу ұзақтығымен өлшенетін білімге қол жетімділіктің айтарлықтай жоғары көрсеткіштеріне қол жеткізілді. Соңғы үш онжылдықта бұл көрсеткіштер сәйкесінше 1,3 және 1,7 есе өсті. Халықты үш деңгейлі біліммен қамту бойынша Ұлыбритания бүгінде Еуропада жетекші орынға ие.

Білім беру жүйесінің сапасына да назар аударғанымыз жөн. Атап айтқанда, оқу сауаттылығы, математика және жаратылыстану ғылымдары бойынша британдық оқушылар жыл сайын орта есеппен 500 ұпай жинап, ЭЫДҰ бойынша орташа көрсеткіштен, яғни 486 ұпайдан асып түсті. Атап айтқанда, 2017 жылы үш деңгейлі білім беру саласындағы жетістіктерді өлшейтін көптеген көрсеткіштер бойынша Ұлыбритания АҚШ пен Швейцариядан кейін екінші орында тұрды.

Екінші жағынан, білім беру жүйесімен байланысты ғылым адами капитал тұжырымдамасын қалыптастыруға айтарлықтай үлес қосады. Сонымен қатар, Ұлыбританияның Жоғары зерттеу әлеуеті бар. Елде ғылыми жұмыстардың әлемдік көлемінің 9 %-дан астамы жарияланады. Бұл тіпті АҚШ пен Жапонияның көрсеткіштерінен де артық. Ұлыбритания әлем бойынша биологиялық зерттеулер, клиникалық медицина, экология, гуманитарлық, әлеуметтік және экономикалық ғылымдар, қолданбалы математика сияқты салалардағы көшбасшылардың үштігіне кіреді.

Үшіншіден, елдегі адами капиталды қалыптастыруда ұлт денсаулығының факторы маңызды рөл атқарады. Соңғы 30 жылда Ұлыбританияда туылған кездегі орташа өмір сүру ұзақтығы бес жылға өсті, сәйкесінше 76 жастан 81 жасқа дейін. Бұл көрсеткіш ЭЫДҰ елдері арасындағы орташа деңгейден жоғары болып келеді.

Өмір сүру ұзақтығының ұлғаюы Ұлыбританияда 2016 жылы зейнеткерлікке шығу жасын арттыру жөніндегі шараларды көздейтін мемлекеттік зейнетақы жүйесі туралы жаңартылған заңды қабылдауға мүмкіндік берді.

Нәтижесінде, соңғы 30 жыл уақыт ішінде адам дамуының индексі 17,4%-ға өсті.

Соңғы жылдары Ұлыбританияда адами әлеуетті жетілдіруге жұмсалатын мемлекеттік шығыстардың ұлғаюы экономиканың инновациялық қызметінің өсуі негізінде әлемдік қоғамдастықта ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігі деңгейінің артуына себеп болатын фактор ретінде қабылданып отыр. Осыған байланысты мемлекеттің экономикалық саясатында адами капиталдың сапасын арттыру міндеттерін шешуге бағытталған шаралардың маңызы артып келеді. Бұл шаралар тек қана әлеуметтік саясат тұрғысынан емес, тұтастай алғанда экономикалық саясат аясында қарастырылады.

Басқаша айтқанда, Англияда толыққанды әлеуметтік-бағдарланған экономика қалыптасты, Қазіргі кезде көптеген мемлекеттер әлеуметтік бағдарланған экономиканы қалыптастыруға бар күштерін салуда. Тіпті ол үшін көптеген ресурстық және қаржылық шығындар мен тәуекелділіктерге барып отыр.

Біздің пайымдауымыз бойынша мемлекеттік менеджменттің басты мақсаты болуы – өте дұрыс бағыт. Бұл елде сапалы халықтық капиталды қалыптастыру үшін қолайлы орта бар екенін әртүрлі халықаралық ұйымдардың көптеген рейтингтері дәлелдейді. Мысалы, экономикалық еркіндік индексінің рейтингінде Ұлыбритания АҚШ, Жапония және бірқатар жетекші еуропалық елдерге қарағанда жоғары болып келеді. Өздеріңіз білетіндей, мұндай фактор өз қызметінде инновациялық технологиялар мен креативті басқару идеяларын енгізуге бейім шағын және орта бизнесті дамыту үшін өте маңызды.

2017 жылы Үкімет жаңа өнеркәсіптік стратегияны іске асыруды қолға алды, оның шеңберінде елді 2030 жылға қарай әлемдегі ең инновациялық дамыған державалар қатарына қосу міндет ұсынылды. Бұл ретте, қазіргі ЖІӨ-дегі ҒЗТКЖ шығыстарының үлесін 2027 жылы ЖІӨ-ге шаққанда 1,7-2%-дан 2,4-2,5%-ға дейін арттыру көзделіп отыр.

Осындай мақсаттарды айқындай отырып, ел үкіметі ғылыми қоғамдастықпен бірлесіп, ғылыми-техникалық дамудың орта және ұзақ мерзімді басымдықтарын әзірледі, олардың ішінде келесілерді бөліп көрсетуге болады:

1) бүгінгі таңда жүзден астам университеттердің айналасында ғылыми-техникалық орталықтар немесе технопарктер желісін құру негізінде жоғары дамыған академиялық ғылым мен оның жетістіктерін экономикалық пайдалану енжарлығы арасындағы кемшіліктерді жою.

Бұл тиімді жұмыс істейтін қағида академиялық ғылымның да, ғылымның басқа екі саласы – ЖОО және салалық бөліністерде де он жылдан астам уақыт бойы құлдырап келе жатқан және экономиканы дамытудың өзекті міндеттерінен іс жүзінде алшақтап кеткен Қазақстан үшін маңызды деп ойлаймыз. Қазақстандық экономиканы индустриялық-инновациялық негізде әртараптандыру саясатының бастапқы кезеңінде құрылған барлық даму институттарынің жұмыс істемеуі осы себептен болуы мүмкін;

2) өндіріс үшін жоғары әлеуеті бар, оларды дамыту үшін мемлекет арнайы жеңілдіктер мен преференциялар енгізетін ҒЗТКЖ нәтижелерін коммерцияландыру үдерістерін жандандыруға арналған «катапульттік орталықтар» деп аталатын желіні құру;

3) өндірістегі инновациялық үдерістерді жеделдету, оқыту сапасын арттыру жөніндегі шараларды әзірлеу мақсатында еңбек нарығының сұраныстарымен теңгерімсіздіктерді жоюға бағдарлана отырып, ғылым мен жоғары білім беруді мемлекеттік басқару жүйесін қайта құру [68, с. 54-58].

Тұтастай алғанда, атап өтетін жағдай, Ұлыбританияның сапалы адами ресурстарды қалыптастырудағы қазіргі тәжірибесі орта ғасырларда Еуропадағы алғашқы өндірістердің пайда болуынан бастап өнеркәсіптік және индустриялық дамудың ғасырлық дәстүрлерімен анықталады. Әрине, бұл тәжірибе тек Еуропа елдерінде ғана емес, әлемнің көптеген елдерінде де өз бастауын алды.

*Германия.* Даму деңгейі мен экономикалық әлеуеттің мөлшері, әлемдік өндірістегі үлесі, халықаралық еңбек бөлінісіне қосылу дәрежесі және әлемдік экономикалық байланыстарға қатысудың басқа көрсеткіштері бойынша Германияны дамыған әлемдік мемлекеттер санатына жатқызуға болады. Г. Шомиевтің зерттеуі бойынша Германияда білім беру шығындарынан туындайтын адами капиталдың жоғары деңгейі, әскери қажеттіліктерге жұмсалатын шығындардан екі есе көп, ал адам дамуына жұмсалатын барлық инвестициялар әскери шығындардан 15-20 есе көп болып табылады [65, с. 114].

Г. Сансызбаева мен С. Досова сапалы адами ресурстарды қалыптастырудың және оларды жоғары бәсекеге қабілетті экономика құруда пайдаланудың неміс тәжірибесін назарға алу керек деп санайды. Шын мәнінде, Германия ХХ ғасырда Жапониядағы сияқты жаңа технологияларды ауқымды пайдалану негізінде экономикалық дамудың орасан зор жетістіктеріне қол жеткізді. Дегенмен, мұндай даму дәрежесі ұлттық адами әлеуеттің тиісті деңгейінсіз және азаматтардың экономиканың инновациялық дамуы үшін ең ұтымды құндылықтар мен психикалық басымдықтарды өсіру шараларынан тыс мүмкін болмас еді [69].

Германия азаматтарының санасында өмір бойы үздіксіз білім алу қажеттілігі тұрақты түрде қалыптасқан. Бұл негізінен бірінші дәрежелі білім беру жүйесі мен мамандарды кәсіби-техникалық даярлауға, табысты көшбасшы кәсіпорындардың адами ресурстарды жетілдіруге деген ұмтылысының барған сайын жаңа әзірлемелер мен зерттеулер жүргізуге бағдарлануына ықпал етеді.

Германияда адами ресурстарды дамытуға ықпал ететін бәсекелестік мектеп жасынан бастау алады. Тұтастай алғанда, жоғарыда аталған сарапшылардың пікірінше балаларға мектеп жасынан олардың әлеуеттерін ескере отырып, ел экономкасын дамытуға қызмет ететін болашақ жұмысшыларды даярлауға қаражат бөлінеді.

Осы доктринаға сәйкес елде мектептердің үш түрі бар: қабілетті балаларға, орташа қабілетті оқушыларға және қабілеті шектеулі балаларға арналған мектептер. Осылайша, ерте кезеңнен бастап баланың өмірінің соңына дейін болашағын анықтап беретін дифференциация жүзеге асырылады. Сондықтан, балаларының болашағы үшін ата-аналар, әрине, мүмкіндігінше, жоғары сапалы мектепке бару үшін оларға жақсы оқу дағдыларын қалыптастыруға тырысады. Осылайша, тиімді ұйымдастырылған бәсекелестік орта мен тетігі Германияның адами ресурстарының сапасын арттыруға алып келеді.

Германияда қызметкерлерді өмір бойы жалдау бойынша Жапон жүйесіне ұқсайтын жоғары біліктілікті менеджерлерді даярлау қолға алынған. Соның арқасында Германияның компанияларды басқарудағы озық үлгілері әлемдік компаниялардың тиімді менеджментін ұйымдастыруда жиі қолданылады [69, с. 6-7].

Көріп отырғаныңыздай, біздің диссертациялық зерттеудің алдыңғы параграфында атап өткендей, Германияда жоғары сапалы адами әлеуетті қалыптастыру және оны адами капитал түрінде іске асыру үдерістерінде тік «еңбек бөлінісі» қағидаты толық іске асырылады. Макро деңгейде мемлекет жағдай жасайды, ал микро деңгейде бұл жағдайлар кәсіпорындардың (компаниялардың) бәсекелестік артықшылықтарын қамтамасыз ету үшін сол компаниялардың өз қаражаты есебінен қаржыландырылады. Бұл ретте менеджментті жетілдіру жүйесі маңызды рөл атқарады.

Тұтастай алғанда, халықтың ерекше менталитетінде нық қалыптасқан еңбек нарығындағы бәсекелестік, бүгінде Германиядағы адами капиталдың тұрақты жоғары деңгейін қамтамасы етіп отыр. Соның нәтижесінде Германия қазіргі кездегі әлеуметтік-экономикалық даму деңгейіндегі жоғары жетістіктерімен қатар, әлемдік мемлекеттер қауымдастығындағы көшбасшы елдердің бірі ретінде танымал.

*Жапония.* Бұл елде адами капитал тұжырымдамасының жоғары деңгейі және экономиканың көптеген салаларында ұзақ уақыт бойы орын алып келеді және бұл мемлекеттің ғылыми-техникалық прогрестің міндеттері мен бағыттары арасында осы міндетті басымдықпен қарауына байланысты.

Объективтілік үшін экономика тиімділігінің өсуінің осы факторын арттырудың осы жолымен жүруге Жапония табиғи ресурстардағы толық шектеулер жағдайында мәжбүр екенін мойындау керек. Сондықтан еліміздегі білім беру саласын мемлекеттік қолдау жүйесі өте жоғары деңгейде, сондай-ақ әлеуметтік қамсыздандыру және денсаулық сақтау жүйелеріне көп көңіл бөлінеді.

Жоғарыда атап өткеніміздей, жапондықтар өмір бойы жұмысқа қабылдау тұжырымдамасын берікұстанады, оның негізгі идеясы – ең қолайлы еңбек жағдайларын жасау арқылы адамды жұмыс орнына бейімдеу. Әрине, бұл тұжырымдама адамды толық қайтарыммен жұмыс істеуге ынталандырады. Осылайша, өмір бойы жалдау тұжырымдамасы адами капиталды қалыптастыруға, жинақтауға, сақтауға және үнемі жақсартуға бағытталған. Мұның негізінде еңбек ресурстарының сапасын арттыруға ынталандырудың келесі өзара байланысты тізбегі жатыр:

‒ жапондық жұмысшылардың өмір бойы кепілдендірілген жұмыс орнының болуы;

‒ еңбекақының 30%-на дейін кәсіпорынның (компанияның) пайдасына тікелей байланысты, осыған сәйкес әрбір жапондық қызметкер өз кәсіпорнының табысты дамуына мүдделі;

‒ техника мен технологияларды үнемі жаңартып отыру жаңа білімді, тиісінше қызметкерлердің біліктілігін арттыруды және қайта даярлауды талап етеді. Бұл ретте, қызметкерлерді кейіннен оларды өмір жұмысқа бейімдеу шартымен оқыту және қайта даярлау жаңа кадрларды тартуға қарағанда екі-үш есеге дейін арзан;

‒ жапондық кәсіпорындар, компаниялар мен ұйымдар 1,5-2 жылдық кезеңділікпен кадрларды ротациялауды жүзеге асырады, бұл ретте қызметкерлердің кәсіби өсу және басқарушылық мансап мүмкіндіктерін іске асыру үшін біліктілігінің дамуы ескеріледі.

Бұл жерде Кайдзен тұжырымдамасын атап өту қажет, бұл сөзбе-сөз аударғанда «жақсы жаққа өзгеріс» деген мағынаны білдіреді. Ол нақты тәжірибеде адами ресурстардың сапасын үнемі жақсарту мақсатында үздіксіз жетілдіру үдерісі болып табылады.

Бұл тұжырымдаманың негізгі мәнісі – жеке адамның өз жұмысында мақсатты бағдарланған, мол табыс алып келетін тәсілдерді қолдану. Сонымен қатар, Кайдзен жүйесі нәтижені емес, нәтижеге жету барысындағы жұмыстың үдерісін басты элемент ретінде қолданады. Атаған тұжырымдаманың негізгі ойы – өзінің жеке және сол арқылы кәсіпорын мен қоғамның дамуына әсерін тигізетін тәсілдерді қолдану және бұл тәсілдер экономикалық тұрғыдан негізделген болуы шарт.

Осылайша, Кайдзен келесі негізгі құралдарды пайдалану негізінде үнемді өндіріске қол жеткізу тетігі болып табылады:

1. 5S – қауіпсіздік шарттарына жауап беретін жұмыс кеңістігін ұйымдастыру, шығындарды барынша азайту, жұмысшылар үшін жайлы жұмыс орнын қамтамасыз ету, жұмыс кеңістігінің жағдайын көзбен шолып бақылаудың жеделдігі жөніндегі шаралар кешені.

2. TPM – жабдықты пайдалану үдерісінде оның жұмыс істеуінің жай-күйі мен тиімділігін үздіксіз бақылай отырып кешенді қызмет көрсету жүйесі, ақаулар туралы қолдау қызметтерін уақтылы хабардар ету және оларды жедел жою.

3. SMED – өндіріс үшін шығын алып келмейтін жылдам қайта реттеу жүйесі.

4. TQM – өндірістік үдерістің барлық кезеңдерінде бақылау және персоналдың толық қатысуымен өнімнің ақаулары мен жабдықтың бұзылуын болдырмау жөніндегі шараларды қабылдау негізінде өнім сапасын басқарудың қағидалары мен тәсілдерінің кешені.

Тұрақты интеллектуалды және эмоционалды ерекшеліктерді түсінетін кәсіпорын жұмысшылары мен қызметкерлерінің ерекше менталитетінен тыс Кайдзен тұжырымдамасын іс жүзінде жүзеге асыру осы аталған қағидаларды қатаң ұстануға мүмкіндік беретіні түсінікті. Шын мәнінде, бұл - адами капитал факторының көрінісі.

*Сингапур.* Бұл елдің жетістіктері креативті адамдардың тығыз агломерациясының инновацияларды құрудағы және құзыретті мемлекеттік сектордың қолдауы жағдайында өркендеудің ерекше қабілетінің көрінісі болып табылады. Үкімет соңғы жылдары мемлекеттік білім беру шығындарын ЖІӨ-нің 2,8%-дан 4,1%-на дейін ұлғайтты. Оқушыларды техникалық жоғары оқу орындары мен колледждерде оқуды жалғастыруға дайындау мақсатында бастауыш білім беру жүйесін жаңғыртып, ұлттық технологиялық институт және қызметкерлердің біліктілігін арттыру қорын құрды. Осылайша, инновациялық технологияларды дамыту үшін қажетті жоғары білікті мамандар даярлаудың мәселелері шешілді.

Сондықтан, Сингапурда инвестициялар негізінен техникалық пәндер бойынша білім беруге және жоғары технологиялық мамандықтар бойынша мамандар даярлауға бағытталған. Қазіргі уақытта Сингапур билігі азаматтарды жоғары технологиялық мамандықтарға оқытуға жұмсалатын шығындардың 90 %-на дейін өтеуді өз міндетіне алады, сондай-ақ жоғары кәсіби шетелдік зерттеушілерді тартуға ықпал етеді.

Елдегі «Ақылды қала» деп аталатын тұжырымдаманы қалыптастырудағы маңызды қадам ақпараттық технологияларды дамыту жөніндегі мемлекеттік шаралар бағдарламасы болды. Бағдарлама шеңберінде мемлекет алдында бірнеше міндеттер қойылды, оның ішінде үкіметті компьютерлендіру, сондай-ақ халықтың барлық дерлік топтары үшін техникалық білімнің қолжетімділігін арттыру міндеттеріне баса назар аударылады. Осы мақсатта халықтың әртүрлі топтарына, соның ішінде табысы төмен азаматтарға арналған бірқатар білім беру бағдарламалары іске асырылды.

Бұл шаралар Сингапурға ауқатты және аз қамтылған отбасылардың IT-технологияларды пайдалануындағы орын алған алшақтықты қысқартып қана қоймай, 2006 жылға қарай халықтың аз қамтылған сегментінде компьютерлік сауаттылықпен қамтудың 45% деңгейіне қол жеткізуге мүмкіндік берді, бұл сол кездегі ең жоғары әлемдік көрсеткіштердің бірі болды.

Қазіргі уақытта Сингапур адами капитал тұжырымдамасының даму деңгейі бойынша әлем елдері рейтингінің жоғарғы қатарында.

*АҚШ.* Америка Құрама Штаттарында ғылымның, техниканың, жоғары технологиялардың барлық салаларында, сондай-ақ экономикалық талдау және менеджмент саласында әлемдегі ең жақсы мамандар бар деген сарапшылар қоғамдастығының қалыптасқан пікірімен келіспеу мүмкін емес. Барлық артықшылықтар мен шығармашылық менталитет тиімді жұмыс істейтін венчурлық бизнестің тетіктері мен құралдарын алғашқылардың қатарында дамыту және осы негізде нано-технологияларға дейін жоғары технологияларды құру және дамыту үшін жақсы база қалыптастырды.

АҚШ жеке бизнестің де, халықтың да өз адами капиталын дамытуға инвестицияларын өсіру мақсатында қолайлы инвестициялық ахуал жасау үшін заңнамалық қамтамасыз ету мен қаржылық жағдайлар қалыптастыра алды. Бұл ретте, мемлекеттің өзі білім беруді, медициналық сақтандыруды және көптеген әлеуметтік бағдарланған бағдарламаларды қаржыландыруды қоса алғанда, адам ресурстарын молайту үдерістерінің барысын бақылау тетіктерін сақтап келеді.

Сонымен қатар, қымбат құнына қарамастан білімге деген сұраныс елдің көптеген азаматтары үшін жоғары сұранысқа ие тұтыну нысаны ретінде сақталып отыр. АҚШ-тағы білімге ақы төлеу жүйесінің тағы бір ерекшелігі – ата-аналар өз балаларының оқуына төлейтін ақысын шығындар ретінде емес, болашақта мол табыс алып келетін инвестициялық салым ретінде қарастыра білуі болып табылады.

Осылайша, бір жағынан, АҚШ-та білім алуды барынша ынталандыратын білім берудің өзіндік мәдениеті қалыптасты. Екінші жағынан, университеттердің еңбек нарығымен өзара іс-қимыл тетігі оның белгілі бір кәсіптерге деген сұранысын мониторингілеу үшін жолға қойылған, бұл оқу бағдарламаларының сапасын бағалау және өзектендіру, сондай-ақ түлектерді кәсіби мансапқа бейімдеу және ілгерілету міндеттерін шешуге мүмкіндік береді.

Осылайша, АҚШ-та адами капитал тұжырымдамасын қалыптастыру және дамыту үдерістері үшін ең қолайлы жағдайлар жасалған деп айтуға болады [67].

*Қытай Халық Республикасы.* Сарапшылар М. Ковалев пен Л. Цзепиннің бағалауы бойынша, өткен ғасырдың екінші жартысында қытайлықтар білім беруді дамытудағы нағыз ғажайып үлгісін көрсетті. Атап айтқанда, осы салаға жұмсалған жалпы әлемдік шығындардың 2%-ын жұмсап, әлемдік халықтың 1/5 бөлігін құрайтын халық үшін міндетті 9 жылдық білім алу мәселесін шешті. Бұл ретте сауатсыз халықтың үлесі 5%-дан да төмендеді.

ХХІ ғасырдың бірінші онжылдығының соңында БҰҰДБ қорытындысынан: егер адам әлеуетінің даму индексі әлемде орта есеппен 0,624 болса, Қытайда – 0,663. Салыстырмалы түрде 1980 жылы ол тек 0,368-ге тең болған.

Айта кету керек, Қытай әлемдегі ең көп студенттерді шетелге, негізінен АҚШ, Ұлыбритания, Австралия, Канада, Германия, Франция және Жапонияға оқуға жіберетін мемлекет болып табылады. Мәселен, Қытайдың ғылым докторларының 60%-дан астамы, ректорлар мен академиктердің 75%-ы шетелде оқып келген мамандар болып табылады [70].

Осылайша, бұл елдегі адам әлеуеті тұжырымдамасы қытайша «женьцай» деп аталатын «жоғары білікті кадрлар» ұғымымен тығыз байланысты. С. Дугарова атап өтендей, қазіргі Қытайда экономикадағы инновациялық серпіліс үшін адами капиталды дамыту стратегиясының басым міндеті ретінде, халықтың әл-ауқатын арттыру міндеті қойылып отыр. Ол өз кезегінде елдегі әлеуметтік тұрақтылықты нығайту мақсатында негізгі бағыттар бойынша жағдай жасауға ұмтылумен байланысты, онсыз толыққанды реформалар сәтсіздікке ұшырайтыны анық.

2002 жылы өткен ҚКП-ның XVI съезінен кейін Қытай билігі жоғары білікті кадрлар елді қуатты әлемдік державаға айналдыру жолындағы негізгі әлеуетті ресурс ретінде танылады деген тұжырымдаманы айта келе, оған ілгерілеудің негізгі қағидасын үш кезеңмен жіктеп көрсетті: экономикалық державадан техникалық державаға өту, ақырында - адами ресурстар державасын қалыптастыру [71].

Т. Қасаева Қытайдағы еңбек нарығының 10 сағаттық жұмыс күні мен 6 күндік жұмыс аптасында еңбек ақысын өте төмен деңгейде ұстауға мүмкіндік беретіні туралы ерекшелігін атап өтеді. Оның себебі – нарықтағы жұмыс күшінің артықшылығы. Сайып келгенде, бұл жағдай қытайлық бизнес үшін бәсекелестік артықшылықтар береді – арзан жұмыс күшінің арқасында олар жыл сайын өз экспортын өсіреді. Мысалы, тоқыма өнеркәсібінде қытайлық қызметкер 1 сағаттық жұмысы үшін АҚШ-қа қарағанда 30 есе аз алады. Сонымен қатар, жұмыс күшінің арзан факторы ел аумағында заманауи өндірістік және басқару технологияларымен жабдықталған кәсіпорындар құру үшін шетелдік инвестицияларды тартуға мүмкіндік береді.

Дегенмен, бұл жағдайдың да екі жақты мәселесі бар. Бір жағынан, біліктілік пен еңбекақының төменгі деңгейіндегі арзан жұмыс күшінің нарықтағы артықшылығы, екінші жағынан, 2016 жылға дейін болған «бір отбасыға - бір бала» саясаты және жұмыс күшінің массасын қалыптастырудың тұрақсыз сипаты Қытайдағы адами капиталды дамытудың маңызды мәселелерінің бірі болып табылады. Егер Қытай өзін держава ретінде әлемдік нарықтағы үлес салмағын дәлелдегісі келсе, бұл мәселелерді алдағы уақытта жедел шешуі қажет [72].

Нақтырақ айтқанда адами капиталдың қазіргі қол жеткізілген және болашақтағы мүмкін болатын деңгейін арттыру үшін келесі міндеттерді шешу қажет:

‒ өңірлік бөлімдегі диспропорциялардың барлық түрлерін шешуге және әртүрлі өңірлердің толыққанды дамуын үйлестіруге қабілетті басқарушыларды даярлауға қомақты қаржы салымдарын жүзеге асыру;

‒ жапондық өмір бойы жалдау жүйесіндей тұжырымдаманың болмау себебінен, жұмыс кепілдігі жоқ жағдайда жұмысшылардың біліктілік деңгейін арттыруға деген ынтасын күшейту [67, с. 47-57].

Тұтастай алғанда, Қытайдың адами капитал тұжырымдамасын қалыптастыру үдерістерін жандандырудағы және оны елдің әлеуметтік-экономикалық өмірінде сәтті іске асырудағы үлкен жетістіктеріне қарамастан, өңірлердің біркелкі дамымау мәселелеріне көбірек басқарушылық назар аудару арқылы адам капиталын қосымша арттырудың айтарлықтай әлеуеті бар деп айтуға болады. Бұл – күрделі әкімшілік құрылымы бар көптеген елдерге тән, соның ішінде Қазақстан Республикасы да бар.

*Оңтүстік Корея.* Оңтүстік Корея инновациялық қалыптасу кезеңінен инновациялық технологиялар саласындағы көшбасшылықты жоғалтқан Жапонияның оң және теріс тәжірибесінен сабақ алу арқылы салыстырмалы түрде сәтті өтті. Ол технологиялық патенттерді ауқымды сатып алуды жүзеге асырғанымен, өз өндірісін құра алмады және сәйкесінше техникалық инновациялардың жоғары деңгейін қолдай алмады.

Адами капиталдың төмен деңгейімен және сапасының жеткіліксіздігімен инновациялық салаларға салынған кез-келген инвестиция қажетті табыс әкелмейтінін түсінгендіктен Оңтүстік Корея билігі адами капиталға, негізінен оның білім беру компонентіне инвестиция салудың бірінші кезектегі басымдығын анықтады және бұл білім экономикасының керемет үлгілерін жасауға мүмкіндік берді.

Ел басшылығы өндірістің және тұтастай алғанда елдің табысты экономикалық дамуы үшін табысты алғышарттар жасайтын ғылыммен білім беруді дамыту екенін нақты түсінеді. Сондықтан мемлекеттік оқу орындары салықтан толығымен босатылған, ал мемлекеттік емес оқу орындары тиімді білім беру үдерісін қамтамасыз етуге бағытталған шаралары үшін салықтан босатылады.

Айта кету керек, ауқымы мен көлемі бойынша ірі корпорациялардың қайырымдылықтары түріндегі ғылымды дамытуға салынған жеке инвестициялары мемлекеттік инвестициялардан емес.

Жалпы, Оңтүстік Кореяның табысты дамуы жеке кәсіпкерліктің, оның ішінде мемлекеттік-жеке әріптестік желісі бойынша, инновациялардың және өнімнің жоғары сапасының белсенді қатысуымен жүзеге асырылады. Төмен жалақы, арзан жұмыс күші және уақытша әсер ететін басқа факторлар емес, дәл осы фактор экономикалық өсудің негізгі қозғалтқыштары болып табылады.

*Ресей Федерациясы.* Ресейдің адами ресурстар саласындағы тәжірибесі де қызығушылық тудырады, өйткені, бір жағынан, Қазақстан мен Ресей ұзақ уақыт бойы әлеуметтік-экономикалық және қоғамдық-саяси өмірдің барлық бағыттары бойынша тығыз қарым-қатынаста, ал екінші жағынан, тәуелсіз дамудың қазіргі кезеңінде олар ТМД мемлекеттері, оның ішінде Еуразиялық экономикалық одақ (ЕАЭО) шеңберінде бірлескен басқа одақтарды да қолдайды. Сонымен қатар, Еуразиялық интеграциялық үдерістердің ауқымы ЕАЭО-ға кіретін елдердің білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік бағдарламалар салаларын қамтиды.

Ең алдымен, Ресейдегі адами капитал тұжырымдамасын қалыптастыру және дамыту үдерістерің жағдайы туралы сараптамалық пайымдаулардың айырмашылығына назар аудару керек.

Ресейдің инновациялық экономикасындағы адами капиталды дамытудың мемлекеттік саясаты белгілі бір объективті сыртқы және ішкі факторлардың әсеріне сәйкес дамиды. Сонымен қатар, Е. Окунькова атап өткендей, ол белгілі бір сын-қатерлер мен қауіптердің әсерінен жүзеге асырылады:

‒ сонымен, Ресей қоғамын өзгерістерге бейімділігінің төмен дәрежесімен, биліктің халықтан едәуір бөлінуіне және халықтың мемлекет пен көптеген қоғамдық институттарға деген сенімінің жеткіліксіз деңгейімен сипаттауға болады;

‒ ересектерде күтілетін табыстар мен балалардың әлеуметтік мәртебесі кем дегенде 35% ата-аналардың ағымдағы шығындарымен анықталады, ал көптеген дамыған елдерде бұл көрсеткіш кем дегенде 30%, тіпті Скандинавия елдерінде (Швеция және Норвегия) – кем дегенде 15% құрайды;

‒ технологиялық, мәдени және әлеуметтік құндылықтардың түбегейлі өзгеруі нақты қоғамдық өмірде жеткіліксіз көрінетін әрбір адамның өзін-өзі жүзеге асыруы үшін тең мүмкіндіктер қағидаты жағдайында қоғамның тұрақтылығына қауіп төндіреді;

‒ оқушылар арасында білімнің технологиялық бағыттары туралы ақпараттың жеткіліксіздігі байқалады, бұл технологиялық бағыттағы және қосымша білім беру үйірмелерінің 6%-дан төмен болуымен сипатталады [73].

Қазіргі кездегі адами капиталды дамыту мәселелерінің ашық айтылып, оны шешу жолдары бойынша шаралардың қабылдануына байланысты көптеген сарапшылар өз ойларын нақты білдіре бастады.

С. Глазьев, А. Воронов, Л. Леонтьев, Л. Орлов және М. Сухарев атап өткендей, Ресейдегі орын алған адам әлеуетінің салыстырмалы және тіпті абсолютті деградациясы түріндегі үрдіс Ресей экономикасының жаңа, әлемдік экономикалық стандарттар бойынша жоғары технологиялық құрылымға көшуін қиындатады. Адами капитал тұжырымдамасының дамуын келесідей сипаттауға болады:

‒ ресми білім берудің жоғары деңгейі;

‒ еңбек нарығының қолданыстағы моделіне тұрақты тән еңбекақы төлеу жүйесінің «икемділігінің» едәуір дәрежесі;

‒ ЭЫДҰ елдері бойынша орташа көрсеткіштің жартысынан кеміне сәйкес келетін қоғамдық еңбек өнімділігінің төмендігі;

‒ адами капиталды аумақтық бөлудің біркелкі болмауы;

‒ жұмыспен қамтылғандар санын қысқарту, бұл негізінен 35 жасқа толмаған қызметкерлердің есебінен жүзеге асырылады;

‒ ресейлік жұмысшылардың адами капиталы тұжырымдамасы бойынша дамыған елдерден білім мен біліктілікті жаңартудың төмен көрсеткіштеріне байланысты айтарлықтай артта қалушылық.

Бұған, жоғарыда аталған сарапшылардың пікірінше, ірі қалалардың қызмет көрсету, аймақтық орталықтар – кәсіби қоныстар ретінде, ал аудан орталықтары – физикалық еңбекпен айналысатын жұмысшылардың басым бөлігі бар индустриалды қоныстар ретінде мамандануын жатқызуға болады.

Бұл, біздің ойымызша, даму қызметтерін экономиканың оңтайлы емес бөлінуі болып табылады.

Экономика мен әлеуметтік сала позицияларының әлсіздігінің жағдайында олардың технологиялық және институционалдық қатаңдық белгілері тән болып келеді. Отаршылдық әлемдік шаруашылық кезеңіндегідей еңбекті асыра пайдалану жағдайлары жиі орын алып келеді. Атап айтқанда, С. Глазьев және басқа да сарапшылардың пікірі бойынша, бір қаланың ішінде жоғары білікті ғалымдар мен жоғары брендті әлемдік корпорацияларда жұмыс істейтін азаматтарды, сонымен бірге жеңіл өнеркәсіпте, құрылыста және басқа да жоғары біліктілікті қажет етпейтін салаларда жұмыс жасайтын әлеуметтік жағдайы нашар адамдарды да кездестіруге болады [17, с. 160].

Ресей экономикасының көп үлгілі болуына байланысты адами капитал белгілі бір тәжірибеде біркелкі емес, нүктелік-дискретті, маңызы төмен құбылыс түрінде қалыптасады және жүзеге асырылады. Мысалы, мемлекеттік даму бағдарламаларында цифрлық экономика үшін мамандар даярлау қажеттілігі өзекті мәселе ретінде айтылған, ал бұл 6-технологиялық құрылым. Сонымен бірге өндірістің бір бөлігі 4 және 5-технологиялық деңгейдеге тән, ал бұл – жаппай кәсіп мамандарын даярлауды талап етеді.

Сонымен қатар, тіпті бір кәсіби топтың ішінде адами капитал тұжырымдамасы терең сараланған және оны дайындау мен пайдаланудың нақты тәсілдеріне тікелей байланысты болып келеді. Мысалы, Ресей медицинасында цифрлық және телемедицинамен қатар негізгі кәсіби дағдылары бар мамандардың тұрақты тапшылығы байқалады [17, с. 161].

Ресейдегі адами ресурстардың жағдайы туралы мұндай көзқарастарды, бір жағынан, конструктивизмнен айырылған шамадан тыс сынау позициясына жатқызу қиын, бірақ екінші жағынан, олар белгілі бір дәрежеде барлық посткеңестік елдерге, соның ішінде Қазақстанға тән жалпы мәселелерді көрсетеді. Сондықтан бұл пайымдаулар ЕАЭО-дағы біздің еліміз үшін интеграциялық мүмкіндіктер мен қауіптердің әлеуетін ескере отырып, қазақстандық адами капиталды дамыту жөніндегі жүйелі шараларды әзірлеу кезінде тәжірибелік қызығушылық тудыруы мүмкін.

**Бірінші бөлім бойынша қорытындылар**

1. Адами капиталды дамытудың теориялық және әдіснамалық тұжырымдамасы ғылыми-техникалық прогреске және қоғамның технологиялық құрылымына негізделген дәйекті даму мен қалыптасуға негізделеді. Экономиканың инновациялық трансформациясының өсіп келе жатқан қарқыны мен ауқымы, сайып келгенде, еңбек өнімділігінің өсуімен қатар жүретін, адамның материалдық жағдайына жағымды әсер ететін туа біткен және жүре пайда болған қабілеттердің белгілі бір қорына негізделген адами капитал тұжырымдамасын тудырды.

2. Адами капиталды дамыту тұжырымдамасы адамдардың біліміне, денсаулығына, дағдылары мен біліміне инвестиция салу жеке адамдардың, қоғамның және жалпы экономиканың өркендеуі үшін өте маңызды деген идеяға негізделген. Адами капиталды дамыту тұжырымдамасы сонымен қатар адами капиталдың дамуына әсер ететін және оны өмірдің әртүрлі салаларында тиімді пайдалануды анықтайтын әлеуметтік, мәдени және экономикалық факторлардың маңыздылығын ескереді. Яғни, адами капитал – бұл күрделі әлеуметтік-экономикалық жүйелердегі өндірістік және басқа қызмет үдерістеріне материалдық капиталмен қатар капиталға айналатын жеке әлеует болып табылады.

3. Адами капиталды дамыту тұжырымдамасы адами капитал элементтерін біріктірудің әр түрлі деңгейлерінде, яғни, макро, мезо, микро деңгейлерде, адами капитал жағдайының әр түрлі дәрежесін анықтайтын түбегейлі айырмашылықтарға қарамастан, материалдық және материалдық емес түрлерге бөліне отырып, қоғамда жүргізілетін әлеуметтік саясат шеңберінде адами капиталды бағалаудың үйлесімді байланысын көрсетеді.

4. Адами капиталды қалыптастыру және дамыту тұжырымдамасы теориялық-әдістемелік және тәжірибелік аспектілерде жүйелік тәсіл арқылы сипатталады. Жүйелік тәсіл адами капиталды басқарушылық тәжірибе ретінде дамытудың мемлекеттік саясатын қалыптастырудағы мәселелік-аналитикалық негізде келесі ішкі кезеңдерді ескере отырып көрінеді: негізгі мәселелерді шолу және түпнұсқалық зерттеу, мәселелік өрістің жүйеленуі, оның ыдырауы, шешімдердің идеялары мен тұжырымдамаларын қалыптастыру. Дәл осындай кешенді тәсілдің нәтижесінде инновациялық экономикадағы адами капиталды дамытудың мемлекеттік саясатының мәселелік басқару матрицасы құрылуы мүмкін.

5. Экономиканың инновациялық даму призмасы арқылы мәселелерді шешуді нысаналы бағдарлауға бағытталған алғышарттар Қазақстан үшін маңызды, өйткені жиырма жылға жуық уақыт ішінде индустриялық-инновациялық дамудың бірнеше іске асырылған және қазіргі қолданыстағы мемлекеттік бағдарламалары ел дамуының тиімсіз шикізаттық моделінен өңдеу өнеркәсібін дамыту моделіне көшу, сол арқылы экономиканы әртараптандыру шаралары күтілетін нәтижелерге алып келмеді. Шынында да, егер 2000 жылы әртараптандыру саясатын іске асыру басталғанға дейін өңдеу өнеркәсібінің ЖІӨ-дегі үлесі 32,1% құраса, 2023 жылы – небәрі 12,3% құрады [74]. Бұл жағдай адами капиталды дамытуды ескермеу себебінен болуы әбден ықтимал. Жапондық Кайдзен тұжырымдамасының тәжірибесі мұны іс жүзінде айқын көрсетеді.

6. Әлеуметтік бағдарланған экономика сапалы адами капиталды дамытудың негізі болуы тиіс. Әлемнің барлық дамыған елдері осындай үлгілерді көрсетіп отыр. Оның ішінде, Оңтүстік-Шығыс Азия елдерінің, ең алдымен Сингапур, Оңтүстік Корея, Жапония, Гонконгтың тәжірибесі айқын көрсеткендей, бұл елдер 2020 жылғы АКДИ әлемдік рейтингінің қорытындысы бойынша әлемнің 174 елінің алғашқы бестігіне кіреді.

7. Сапалы адами капиталды құрудағы басты назар білім беру саласына аударылуы керек. Қазақстанда шексіз реформалардың салдарынан бірыңғай білім беру үдерісінің бұрынғы біртұтас жүйесі қолданыстан шыққаны жасырын емес, оның үстіне мектепке дейінгі – жалпы және арнайы орта – жоғары білім үдерісінде көптеген мәселелер пайда болды. Әсіресе, кәсіптік-техникалық білім беру жүйесіне қатты соққы берілді, ол білім беру саласын оңтайландыру жылдарында тіпті жойылып кеткен болатын. Бүгінгі таңда қалпына келтірілген кәсіптік технология жүйесі дамудың инновациялық жолына бағдарланған ел экономикасын жоғары техникалық кадрлармен толық қамтамасыз ете алмайды. Бұл жерде, біздің ойымызша, білім беру саласын қаржыландыру мемлекеттік қолдаудың басты басымдығы болып табылатын дамыған елдердің жан-жақты тәжірибесі пайдалы болатыны сөзсіз.

8. Сапалы адами капиталды құру екі маңызды аспектіде көрінетін ғылымның жоғары рөліне негізделген:

‒ ұлттық инновациялық жүйенің (ҒЗЖ) тетігі және құралдарымен ұштастыру. Атап айтқанда, негізгі мәселелер жалпы ғылымның жағдайына және ғылымның өндіріспен өзара әрекеттесуіне байланысты. Мұндай жағдай алаңдаушылық туғызбауы мүмкін емес, өйткені өнеркәсіп пен ғылым арасындағы қатынастардың дамуының төмен деңгейі ҒЗТКЖ нәтижелерінің әлсіз коммерциялануының себептерінің бірі болып табылады. Сондықтан инновациялық дамуды тиімді қолданудың бай тәжірибесі бар әлемдік елдер мысалында ұлттық инновациялық жүйе ретінде әртараптандыру бағдарламасын жүзеге асыруда маңыздылығы басты мәселеге айналып отыр. Онжылдықтар бойы АҚШ инновациялық қызмет саласында жетекші орынға ие болды, бұл елдің НЗМ-нің жоғары тиімділігіне байланысты. Ғылымды қолдау шаралары әлемнің көптеген елдерінде қолданылады, бірақ олар тек АҚШ-та жүйелі сипатқа ие болды;

‒ жоғары кәсіби мамандарға еңбек нарығының сұраныстарын қамтамасыз ету мақсатында жоғары білім беру жүйесімен ұштасу. Бұл бойынша Ұлыбританияның ғылымды университеттермен интеграциялау тәжірибесін мысалға келтіруге болады.

9. Тік басқару иерархиясы шеңберінде адами капитал тұжырымдамасын қалыптастыру факторларын белсендендіру бойынша мәселелерді шешу дәрежесін бөлу жүйесін дамытуға назар аудару керек. Біз бұл мәселелерді макро, мезо және микро деңгейлеріндегі айырмашылықтарын талдау арқылы қарастырдық. Осыған сәйкес адами капитал тұжырымдамасын дамыту бойынша қабылданып жатқан шаралар айқындалды. Бұл ретте, Германиядағы тігінен тиімді басқару жүйесінің тәжірибесі пайдалы болып табылады. Негізінде, қазіргі кезде ұлттық экономика деңгейінде білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік бағдарламаларды қабылдау сияқты факторларды дамыту үшін тиімді жағдай қалыптастыру шаралары жүзеге асырылуда.

Дәл осы тұрғыда біз ғылыми-зерттеу жұмысының келесі бөлімдеріндегі міндеттерді шешетін боламыз.

1. **ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АДАМИ КАПИТАЛЫНЫҢ САПАСЫН БАҒАЛАУДЫҢ ТАЛДАМАЛЫҚ ТӘСІЛДЕРІ**
	1. **Елдің сапалы адами капиталын қалыптастыру және дамыту факторларының қазіргі жағдайын талдау**

Осы жұмыстың бірінші бөлімінде жүргізілген зерттеу адами капитал тұжырымдамасының экономикалық көрінісі қоғамдық еңбек өнімділігінің өсуі арқылы өндірістік үдерістерге қолдануда адам әлеуетін іске асырумен шартталатынына дәлелдеді. Адам әлеуетінің қалыптасуы білім беру, денсаулық сақтау және халықтың өмір сүру деңгейінің факторларының кешенді әсерімен анықталады, ол өз кезегінде еңбек сапасының деңгейін айқындайды.

Осыған байланысты диссертациялық зерттеу үшін адам әлеуетін қалыптастырудың негізгі факторларын анықтайтын салалардың даму жағдайын зерттеу ғылыми және тәжірибелік қызығушылық тудырады.

Сараптамалық-ғылыми ортада білім беру жүйесінің дамуымен анықталатын білім факторы адам әлеуетін қалыптастыру үдерістеріндегі сөзсіз басымдыққа ие деген пікір қалыптасқан. Мәселен, А. Асалиев қазіргі экономика – бұл негізгі капиталы білім болып табылатын экономика деп санайды. Оның пікірінше, жиынтық экономика жалпы білімнен түсетін кірісті көрсетеді, өйткені оның бағалауы бойынша жинақталған білім капиталының 10% өсімі өндіріс көлемінің 10%-дан астамға өсуіне алып келеді [75].

Жаңа ғылыми білім және олардың нәтижелерге енуі бүгінде тез таралуда, бірақ оларды өндіріске нақты енгізу үшін білікті мамандар қажет. Сондықтан адам әлеуеті тек оқу үдерісінде жинақталады және көбейеді.

Нобель сыйлығының лауреаты К.Писсаридес адам әлеуетін қажетті дамыту үшін білім берудің маңыздылығын атап өтіп, экономикалық дағдарыстардың қандай деңгейі болса да, жастардың лайықты еңбек етуге және табысты мансап құруға мүмкіндік беретін дағдыларды үйренуге бір ғана сенімді мүмкіндігі бар екенін айтады. Оның пікірінше, инвестициялық күш-жігерді қолданудың бұл саласы тұрақты экономикалық өсуге ұзақ мерзімді әсер етеді [75, с. 99-100].

Л. Сағдиева эконометрикалық модельдеу әдістерін қолдана отырып, адам әлеуетінің (капиталдың) дамуына үлкен әсер ететін негізгі факторларды зерттеді. Сарапшының зерттеулері көрсеткендей, білім беру факторы адамның дамуына негізгі әсер етеді және басқа екі негізгі компоненттен едәуір жоғары болады (өмір сүру ұзақтығы индексінің факторы – денсаулық сақтаудан және табыс факторы – өмір сүру деңгейінен). Ең төменгі көрсеткіш – өмір сүру ұзақтығының индексі [76].

Айта кету керек, кейбір қазақстандық сарапшылардың бұл мәселеде көзқарастары өзгеше. Сондай-ақ, алдын-ала қарастыра отырып, жұмыстың осы бөлімінің екінші бөлімінде жүргізілген өзіміздің осындай зерттеулерімізде әсер етудің басымдығы бойынша білім беру факторы табыс факторынан төмен болғанын атап өтуіміз қажет. Бұл ретте, сарапшылар факторлардың сандық есептеулерін қалай жүргізетінін ескеруіміз керек ( мәселен, Л.Сагдиеваның индекстерді есептеу жағдайы).

Белгілі ресейлік әлеуметтанушы экономист Н. Римашевская бүгінде жұмыс күшінің сапасына қойылатын талаптар күшейе түсетініне сенімді, сонымен қатар сарапшының пікірінше, қазіргі жаһандану мен бәсекелестіктің артуы жағдайында олар «санмен емес, шеберлікпен» бәсекелеседі, ал ұлттық байлықтың негізгі көзі зияткерлік (адам) капиталға айналуда. Шындығында, Дүниежүзілік банктің бағалауы бойынша физикалық капитал жалпы байлықтың орта есеппен 16%, табиғи капитал 20% және адами капитал 64% құрайды [77].

Білім беру факторының экономикалық өсуге қосқан үлесін бағалау бойынша ғылыми сараптамалық қоғамдастықтың мұндай тұжырымдары мемлекеттің қолдауымен дамыған елдерде білім беру және кадрлар даярлау саласын дамыту үшін бұрын-соңды болмаған маңызды негіздеме ретінде қабылданады.

Осыған байланысты Қазақстандағы білім беру жүйесінің жағдайына басым тәртіппен талдау жүргіземіз.

Жалпы, білім беру жүйесінің дамуын олардың ерекшеліктерімен сипатталатын бірнеше уақытша кезеңдерге бөлуге болады.

Бірінші кезең үшін (1991-1994), Қазақстан тәуелсіздік алғаннан кейін, өзгерген қоғамдық-саяси және әлеуметтік-экономикалық жағдайларға бейімделу мақсатында заңнамалық базаны қалыптастыру өзекті міндет болды. Атап айтқанда, басты бұл кезеңнің басты мәселелері:

‒ білім беруге арналған мемлекеттік гранттар институтын енгізу;

‒ мемлекеттік бюджеттің мүмкіндіктерін ескере отырып, осы саланы қаржылық-экономикалық қамтамасыз етудің жаңа тәсілдерін іске асыру үшін құқықтық негіз құру;

‒ білім беру жүйесінде бюджеттен тыс қаражатты тарту және меншік құқығын реттеу мүмкіндіктері үшін құқықтық негіздерді қалыптастыру және т.б.

Білім беру қызметін реттейтін Негізгі заңнамалық акт 1992 жылғы «Білім туралы» Қазақстан Республикасының Заңы болды.

Сонымен қатар, әлеуметтік-экономикалық реформалардың күрделі аспектілері білім беру жүйесіне бағдарламалық тәсілді тұжырымдамалық қайта қарау үдерістерін және жаңартылатын заңнамалық және нормативтік-құқықтық база негізінде реформалық қайта құрулардың жолдары мен бағыттарындағы нақтырақ екпін мәселелері ерекше өзекті болды.

Нәтижесінде осы кезеңде 18 тұжырымдамалық құжат қабылданды, оның ішінде, білім беру саласындағы мемлекеттік басқару шаралары саясатының тұжырымдамасы, білім беруді мемлекеттік қолдау шаралары жөніндегі ұлттық бағдарлама, жалпы білім беретін мектептерге арналған оқулықтар мен оқу-әдістемелік ұсынымдармен жұмыс жөніндегі мақсатты бағдарлама және т.б.

Сондай-ақ, қазақстандық білім беру жүйесіндегі реформалар бағыттарының басымдықтары бойынша мынадай түйінді бағыттар айқындалды:

‒ қаржылық-шаруашылық дербестігінің шекараларын кеңейтуді, сонымен бірге қаржыландырудың ықтимал қосымша көздерін тартуды да ескере отырып, білім беру жүйесін қаржылық ресурстармен қамтамасыз ету үдерістері мен тетіктерін жетілдіру;

‒ «орталық-өңірлер» басқарушылық вертикалі бойынша мүдделердің келісілуін ескере отырып, елдің өңірлері бойынша білім беруді дамытуда тепе-теңдікті қамтамасыз ету;

‒ басқарушылық вертикаль бойынша білім беру жүйесін басқарудың неғұрлым тиімді сызбасын қалыптастыру;

‒ білім мен дағдылардың тәжірибелік бағытын тереңдетуге бағытталған білім беру бағдарламалары мен оқу үдерістерінің бейімделу қасиеттерін жетілдіру;

‒ қазақстандық білім берудің халықаралық білім беру қоғамдастығына мүлтіксіз кіру міндетін шешу бойынша күш-жігерді бағыттау, сонымен қатар білім берудегі қазақстандық нормативтер мен ережелерді оқытудың халықаралық стандарттарымен жақындастыру;

‒ білім беру жүйесін дамыту саласында тиімді заңнамалық және нормативтік құқықтық база құру.

Аталған реформалардағы біз белгілеген басым аспектілер Қазақстанда білім берудің қолжетімділігін барынша сақтауға ықпал етті және қазақстандық стандарттарды халықаралық деңгеймен біртіндеп жақындастырудың нақты мүмкіндігін жасады.

Сонымен қатар, уақытша кезеңде қазақстандық білім беруде теріс үрдістер орын алды, бұл Қазақстанға тап болған күрделі экономикалық мәселелердің салдары болды. Басқарудың әкімшіл-әміршілдік әдістерінен нарықтық әдістерге күрт ауысу республикалық және одан да көп жергілікті бюджеттерден қаржы ресурстарын пайдалану мүмкіндіктерінің шектеулілігімен жағдайды ушықтыра түсті.

Сонымен қатар, осы жағдайларға байланысты асығыс оңтайландыру саясаты, біздің ойымызша, мектепке дейінгі білім берудің бұрынғы тұжырымдамасының бұзылуына және соның салдарынан үлестік қатысу уағдаластығы жүйесін, әсіресе мемлекеттік меншікті жекешелендіру саясаты кезеңінде жаппай жоюға алып келді. Жалпы білім беретін мектеп, әсіресе ауылдық жерлерде өте қиын жағдайға тап болды, олардың көпшілігі, соның ішінде бірінші кезекте шағын жинақталған мектептердің жабылуы орын алды. Мұғалімдердің кәсіпкерлік саласына кетуі жалпы орта білім беру сапасының жағдайына кері әсерін тигізе алмады.

Қаржыландырудың сөзсіз қалдық қағидасы жағдайында кәсіптік білім беру және техникалық кадрларды даярлау жүйесі айтарлықтай деформацияланып, іс жүзінде тоқтап қалғанын да назардан тыс қалдыруға болмайды. Нәтижесінде индустрияландыру саясатын жүргізу және шикізаттық экономикадан кету әрекеттеріне нұқсан келтіріп, білікті жұмысшылар мен орта буын мамандарын даярлау іс жүзінде қысқарды.

Алайда, екінші кезеңде (1995-1999) қазақстандық білім беру жүйесінде ырықтандыру үдерістерінің дамуына және дамудың экономикалық негіздерінің күшеюіне байланысты кейбір оң қозғалыстар байқалады. Соңғылары 1999 жылғы «Білім туралы» Заң аясында өздерінің құқықтық қолдауын тапты.

Осыған сүйене отырып, білім беру жүйесі үшін белгіленген басты міндеттердің бірі экономиканың барлық салаларын кадрлармен қамтамасыз ету болды. Осы мақсатта 1999 жылы Қазақстанда жоғары мемлекеттік оқу орындарының контингентін қалыптастырудың жаңартылған моделі әзірленіп, іске асыруға бекітілді, ол талапкерлердің білімін бағалау үдерістерінің объективтілігін едәуір арттыруға және мемлекеттік тапсырыс желісі бойынша мемлекеттік жоғары оқу орындарына түсушілердің жалпы массасында неғұрлым дайындалған жастарды іріктеуді қамтамасыз етуге арналған.

Бұл модель елдегі ЖОО контингентін әділ және ең бастысы объективті қабылдау және қалыптастыру тетігі мен ережелерін жетілдіру тізбегінің бірінші буыны болды.

Үшінші кезең (1999-2000) білім беруді басқару және қаржыландыру сызбасын одан әрі орталықсыздандыру, білім беру жүйесі мекемелерінің академиялық еркіндіктерінің мүмкіндіктерін кеңейту жөніндегі шаралармен байланысты болды.

Білім беру жүйесі үшін реформаларда 2000-2005 жж. және 2005-2010 жж. екі орта мерзімді бағдарламаға бөлінген 2005-2010 жылдарға арналған ҚР білім беруді дамыту мемлекеттік бағдарламасының қабылдануымен төртінші кезең (2001-2010) маңызды болды.

ҚР-да білім беруді дамытудың 2005-2010 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы білім беру жүйесін дамытудың 2015 жылға дейінгі тұжырымдамасы негізінде әзірленді және оның шеңберінде білім беру саясатының басымдықтары нарықтық экономиканың қатаң талаптары жағдайында жоғары білім беруді қызметке барынша бейімдеуге қол жеткізудің неғұрлым оңтайлы жолдарын анықтауға бағдарланды. Бұл ретте, дамудың мынадай негізгі бағыттары қаралды:

‒ жалпы орта білім берудің он екі жылдық оқуға дәйекті ауысуы;

‒ техникалық және кәсіптік білім берудің жаңартылған жүйесі (ТжКБ)түрінде бұрынғы кәсіптік-техникалық білім беру жүйесін қайта құру;

‒ академиялық кредиттер тұжырымдамасы және халықаралық стандарттарға бағдарланған Болон декларациясының тиісті ережелері, атап айтқанда, бакалавриат, магистратура және докторантура (PhD) негізделетін кәсіптік кадрларды даярлаудың 3 деңгейлі жүйесін құру;

‒ кадрларды даярлау сапасын бағалаудың қазақстандық жүйесін қалыптастыру.

Бұл бағдарлама өзінің негізгі бағыттары бойынша ҚР-ның 2007 жылғы жаңартылған «Білім туралы» заңы түрінде заңнамалық қолдау алды, оның нормалары, бір жағынан, елдің әлеуметтік-экономикалық және қоғамдық-саяси даму міндеттеріне, ал екінші жағынан, жаңа білім беру жүйелеріне қойылатын халықаралық талаптарды ескере отырып, Қазақстанның әлемдік білім беру кеңістігіне кірігу міндеттеріне толық сәйкес келді.

Жалпы, сол уақыт аралығында білім беру жүйесі барлық оқушылардың – жалпы білім беретін мектеп түлектерінің де, орта кәсіптік білім берудің де білім алуына еркін қол жеткізуді қамтамасыз етуге бағдарланған болатын. Тиісінше, студенттер контингентін қалыптастырудың жаңартылған моделі де енгізілді, оның мәні мектептердің нақты түлектеріне ҰБТ-ның нақты нәтижелері бойынша мемлекеттік білім беру гранттарының берілуіне байланысты болды. Бұл ретте, мемлекет гранттарды неғұрлым талап етілетін мамандықтар бөлінісінде ел бюджетінен басымдық берілді.

Бұл шаралардың мәжбүрлігі экономиканың турбуленттілігі жағдайында білім беру қызметтері нарығының реттелмеуі, жұмыс берушілер мен кәсіптік білім беру жүйесі арасында дұрыс жолға қойылған әлеуметтік әріптестіктің болмауы білім беру деңгейлері бойынша да, экономика секторлары бойынша да кадрлар даярлаудағы теңгерімсіздіктерге алып келуінен туындады. Атап айтқанда, 2005 жылы өндірісте дайындалған техникалық қызмет көрсету мамандарының саны 10 мың адамға шаққанда айтарлықтай азайды, 162 білім алушы – колледждерде, 66 білім алушы – кәсіптік мектептерде, 439 студент – жоғары оқу орындарында. Экономика секторлары бойынша: қызмет көрсететін салалар мен өндірістік емес сектор салалары үшін кадрларды даярлауды ұлғайту үрдісі орын алды, ал экономиканың нақты секторы үшін мамандар қажеттілігі тұрақты түрде қанағаттандырылмады.

2010 жылы білім беруді дамытудың 2020 жылға дейінгі кезеңге арналған екі кезеңнен тұратын мемлекеттік бағдарлама бекітілді (бірінші кезең – 2011-2015 жылдарға, екінші кезең – 2016-2020 жылдарға). Осы мемлекеттік бағдарлама шеңберінде олардың қызметінің ерекшелігін ескере отырып, педагогикалық еңбекке ақы төлеудің жетілдірілген және неғұрлым сараланған жүйесін қолданысқа енгізу жөніндегі шаралар көзделген. Сондай-ақ, мектеп пен жоғары оқу орындарының білім беру бағдарламаларының өзара байланыстылығын қамтамасыз ету, жоғары білім, ғылым мен өндірістің интеграциясы үшін негіздер қалыптастыру көзделді. Сонымен қатар, университеттер жүйесінде ғылыми-зерттеу ұлттық университеттерін бөліп көрсете отырып, градацияны енгізу көзделді, бұл шаралар ҰИЖ сияқты тетікке қалыптасқан инновациялық экономиканың сұраныстарына сәйкес келді.

Осы шараларды жүзеге асыру нәтижесінде әр түрлі меншік түріндегі бір жарым жүзге жуық жұмыс істейтін университеттердің ішінде елуден аспайтын университеттер мен үш ондаған институттар ғана қалуы керек болатын. Қалған оқу орындары жалпы саны 100 мекемеден аспайтын академиялар ретінде қайта құрылуы керек еді [78].

Көріп отырғаныңыздай, тәуелсіз даму жылдарында бағдарламалық-нысаналы тәсілді іске асыру бойынша шаралар қабылданды, бірқатар мемлекеттік бағдарламалар әзірленді, сонымен бірге білім беру жүйесіндегі реформаларды тиісті заңнамалық және нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету қалыптастырылды.

Сонымен қатар, соңғы жылдары Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық дамуын басқару үдерістеріне тұтастай алғанда бағдарламалық-нысаналы тәсілдің тиімділігін төмендету үрдісі айқын байқала бастады. Бұл білім беру саласындағы бағдарламалық шараларға да қатысты болды. Соның нәтижесінде, осы уақытқа дейін білім беру мен кадрларды даярлаудың барлық буындары экономиканың барлық салалары үшін қажетті мөлшерде және сапада мамандарды даярлауды қамтамасыз ететін теңдестірілген және өзара байланысты жүйе болып табылмайды.

Ең бастысы, біздің ойымызша, бір жағынан жалпы орта білім, екінші жағынан жоғары және кәсіптік-техникалық білім арасында тиісті байланыс жоқ.

*Мектепке дейінгі білім беру жүйесінің даму жағдайы.* Мектепке дейінгі тәрбие мен білім берудің, орта мектептегі білім берудің кіші жүйелері негізінен жоғары білім мен ТжКБ ішкі жүйелері үшін қажетті кадрларды дайындайды (4, 5-кестелер), алайда еңбек нарығы мамандардың кадрларының экономиканың нақты қажеттіліктеріне толық сәйкес келмеуіне байланысты әлі де теңгерімсіз күйде болып табылады.

Осыған байланысты білім беру жүйесінің осы соңғы буындарындағы даму үдерістеріне назар аударудың мағынасы бар.

Кесте 4 – 2019-2023 жылдары ҚР мектепке дейінгі тәрбие мен білім берудің кіші жүйелерін дамытудың негізгі көрсеткіштері

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіштер | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл | 2023 жыл |
| Мектепке дейінгі тәрбие және оқыту ұйымдарының саны, бірлік | 10583 | 10650 | 10871 | 11104 | 11346 |
| Мектепке дейінгі ұйымдардың контингенті, адам | 885033 | 885033 | 922400 | 965204 | 903000 |
| Балаларды мектепке дейінгі ұйымдар дағы орындармен қамтамасыз ету (100 орынға), % | 90,2 | 89,6 | 89,5 | 89,3 | - |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [78] |

Кесте 5 – 2019/2020-2023/2024 оқу жылдарындағы ҚР жалпы орта білім берудің кіші жүйесін дамытудың негізгі көрсеткіштері

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіштер | 2019/2020 жылдар | 2020/2021 жылдар | 2021/2022 жылдар | 2022/2023 жылдар | 2023/2024 жылдар |
| Жалпы орта білім беретін мектептердің саны, бірлік | 7 398 | 7 440 | 7 550 | 7 687 | 7 833 |
| Мектептер контингенті,мың адам | 3337,8 | 3481,3 | 3597,2 | 3709,6 | 3 819,1 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [78]  |

И. Соловьеваның техникалық және кәсіптік білім өндірістің қажеттіліктеріне тікелей байланысты деген пікірімен келіспеу қиын, себебі бұл жас мамандарды еңбек етуге тартудың салыстырмалы түрде жылдам және жедел түрі болып табылады. 40-шы жылдары фабрикалық-зауыттық мектептер түрінде пайда болған техникалық және кәсіптік білім беру күрделі даму жолынан өтті. Қазіргі кезде техникалық және кәсіптік білім берудің бүкіл жүйесін қажетті жұмысшы кәсіптерін даярлау үдерістерінде арнайы білім берудің толық курсын артикуляциялау қағидаттарына көшіру әрекеттеріне байланысты әртүрлі шығындарға және экономиканың әртүрлі басқарушылық деңгейлеріндегі даму ерекшеліктерін есепке алудағы қате есептеулерге қарамастан, кәсіптік-техникалық даярлық нарыққа қажетті кәсіптерді алудың маңызды арнасы болып қала береді. Сонымен қатар, соңғы жылдардағы әлеуметтанулық сауалнамалар мен зерттеулердің барлық түрлері әлі де білім берудің осы буынының төмен беделін көрсетіп отыр, өйткені жалпы білім беретін мектепті бітіруді ең алдымен жоғары, сондай-ақ арнаулы орта білімге бағдарлау курсы басым болып келеді.

Егер жалпы білім беру жүйесі туралы айтатын болсақ, онда еңбек, әлеуметтік және қоғамдық-саяси өмірге қадам басқан жастардың, әдетте, орта білімі барын ескеру қажет. Алайда, И. Соловьева атап өткендей, бұл сапа жағынан сараланған болып табылады және айырмашылықтары көбінесе келесі әлеуметтік факторларға байланысты: жекелеген пәндерді тереңірек зерттеуге мамандандырылған мектептерің деңгейі қарапайым мектептерге қарағанда жоғары; қалалық мектептерде-жалпы ауылдарға қарағанда жоғары; ал күндізгі мектептерде кешкі мектептерге қарағанда айтарлықтай көп.

Бұл айырмашылықтар посткеңестік елдердің, соның ішінде Қазақстанның да нарықтық экономикаға көшуімен тереңдей бастады деп айтуға болады. Соның нәтижесінде көптеген лицейлер, гимназиялар түріндегі элиталық мектептер ашыла бастады. Әлеуметтік дифференциацияның өсуімен байланысты сапалы білім беру жүйесі имидждік көрсеткіштердің біріне айналып отырған кезде жағдай басқаша болуы мүмкін емес екендігі анық. Осылайша, мәдени әртүрлілік негізінен білім беру мардымсыз әлеуметтік селекцияға айналып отыр.

Нарықтық жағдайда қоғам барлық әлеуметтік топтар үшін кеңінен қол жетімді, қоғамның бақылауы мен қажетті әсері үшін ашық, ерте, салыстырмалы демократиялық білім беру жүйесінен автономияны қамтамасыз ету идеясынан туындайтын селективті-элиталық модельге көшетіні белгілі. И. Соловьеваның пікірінше, экономикалық жағынан да, саяси жағынан да бұл тұжырымдаманың жақтаушылары білім беру өндіріс немесе коммерция секілді іскерлік қызмет саласы деп санайды, осыған байланысты ол пайдалылық режимінде жұмыс істеуі керек [79].

Ақылы білім беру тетігін енгізу білім беру жүйесінің дарынды оқушылар мен студенттерге басымдық беру қағидатына қайшы келеді. Бұл жағдай қазақстандық білім беру жүйесіне де тән.

*Техникалық және кәсіптік білім беру жүйесінің даму жағдайы.* Одақтың ыдырауынан пайда болған, өндірістік қуаттылықтың қысқаруына, банкроттыққа және Қазақстан экономикасының нақты секторындағы көптеген кәсіпорындардың жабылуына әкеп соққан терең дағдарыс бұрынғы кәсіптік техникалық білім беру жүйесіндегі көптеген мәселелерді тудырды. Олардың қатарында: кәсіптік-техникалық училищелер желісінің қысқаруы; қажетті қаржыландыру болмаған жағдайда ескірген материалдық-техникалық база жаңғырту шараларының болмауы; еңбек нарығының сұраныстарымен техникалық кадрларды даярлаудағы алшақтық және тағы басқа мәселелер бар.

Сонымен қатар, басқа да шиеленіскен мәселелер білім беру жүйесінің осы маңызды буынының жағдайын түзету үшін түбегейлі шараларды қажет етті. Жоғарыда атап өткеніміздей, негізгі міндет бұрынғы, іс жүзінде жойылған, кәсіптік білім беру жүйесін жаңа нарықтық шындыққа бейімделген нысандарда жандандыру міндеті болды. Бұл форма қазіргі ТжКБ жүйесі болып табылады.

Тәуелсіз даму жылдарында экономиканың нақты секторы үшін техникалық кадрларды даярлау бірқатар мемлекеттік бағдарламалар мен мамандандырылған шараларды іске асыру үдерістерінде елеулі өзгерістерге ұшырады, атап айтқанда:

1. ҚР-да ТжКБ дамытудың 2008-2012 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламалары, ол институционалдық және инфрақұрылымдық бағыттарда ТжКБ жүйесінің қолжетімділігін кеңейту мен жаңғыртуға серпін берді.

2. 2011-2020 жылдарға арналған білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасы және 2016-2019 жылдарға арналған Ғылым мен білім беруді дамытудың мемлекеттік бағдарламасы шеңберінде экономика үшін кадрларды жалпы даярлау жүйесінде ТжКБ дамытудың жекелеген мәселелерін өзектендіру.

3. Нәтижелі жұмыспен қамту және жаппай кәсіпкерліктің 2017-2021 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы (немесе «Еңбек») шеңберінде «Барлығына арналған тегін ТжКБ» бренді атауымен жобаны іске асыру [80].

Нәтижесінде ТжКБ жүйесінде дамудың негізгі көрсеткіштері бойынша айтарлықтай өсім байқалады (6-кесте). Сонымен қатар, ТжКБ мекемелерінің желісін табиғи оңтайландыру үдерісі де жүзеге асырылуда. Мәселен, 2019 жылдан бастап оларды қысқарту үрдісі орын алуда, бұл ТжКБ жүйесін экономиканың индустриялық-инновациялық әртараптандыру бағытын күшейту жағдайында нарықтың нақты сұраныстарына қайта бағдарлау үдерісінен туындап отыр.

Кесте 6 – 2019/20-2023/24 оқу жылдарында ҚР ТжКБ жүйесін дамытудың негізгі көрсеткіштері

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіштер | 2019/2020 жылдар | 2020/2021 жылдар | 2021/2022 жылдар | 2022/2023 жылдар | 2023/2024 жылдар |
| ТжКБ субъектіле рінің саны, дана | 740 | 737 | 724 | 718 | 711 |
| ТжКБ контингенті, адам | 475 443 | 477 539 | 494 042 | 525 909 | 547 994 |
| Қабылданғандар, адам | 71 475 | 79 078 | 85 047 | 195 189 | 192 843 |
| Аяқтағандар, адам | 67 894 | 68 123 | 69 936 | 138 760 | шығарылым күтілуде |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [78]  |

Алайда, негізгі сандық көрсеткіштер бойынша оң үрдістерге қарамастан, ТжКБ дамуының сапалық аспектілері бойынша кейбір мәселелер әлі де сақталып отыр. Бұл өз кезегінде, еңбек нарығында дайындалған кадрларды еңбекке бейімдеу саясатын қамтамасыз ету жөніндегі міндеттерді шешуге әсер етеді. Мәселен, 2022 жылғы оқуды аяқтаған білім алушылардың білімі бойынша тек 60,9%-ы белгіленген біліктілік санатынан жоғары болып шықты [78].

Бұл туралы соңғы жылдары ТжКБ саласындағы қазақстандық сарапшылар мен мамандардың жалпы пікіріне сәйкес, еңбек ресурстарының теңгерімсіздігін теңестіруге, сондай-ақ ТжКБ саласының тартымдылығын арттыруға бағытталған БҰҰДБ желісі бойынша «Серпін» жобасын іске асыру жөніндегі барлық іс-шаралардың орындалуына қарамастан, білім беру жүйесінің ТжКБ буынының беделі әлі де төмен болып отыр.

Жалпы, ТжКБ жүйесінің сапасыздығы жастар арасында сұраныстың өсуіне басты кедергілердің бірі болып табылады. Сонымен қатар, қазірге дейін оқушыларды ерте кәсіптік бағдарлау жүйесі жоқ. Мамандар бұл міндеттерді шешу бойынша жұмыс Білім мен ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасының жаңа кезеңі шеңберінде жалғасады деп үміттенеді [81].

Р. Ошақбаевтың пікірінше, ТжКБ мәртебесінің төмен болуының себебі мектеп оқушыларын кәсіби бағдарлау мен диагностикалау шараларының жеткіліксіздігі және жоғары білім гранттарының жыл сайынғы салыстырмалы түрде ұлғаюы болып табылады [82].

Г. Құсиденова ТжКБ беделінің және контингенттің төмендеу үрдісі келесі аспектілермен байланысты деп санайды:

1. ТжКБ мекемелерінің материалдық-техникалық базасының қазіргі еңбек нарығының шынайы жағдайына сәйкес келмеуіне байланысты жұмысшы кадрларды даярлау сапасының төмендігі.

2. Жаңа технологияларды тікелей өндірістік оқыту шеберлерінің меңгеру деңгейінің жеткіліксіздігі және бұл оқытушылардың біліктілігін арттыру курстарының төмен тәжірибеге бағдарланғандығының немесе жұмыс істеп тұрған өндірістік кәсіпорындар мен қызмет көрсету саласының объектілері негізінде тікелей дуальды оқыту нысанында жүргізілмеуінің салдары болып табылады.

3. Колледж студенттерінің төмен ынталану дәрежесі жұмыс берушілердің жоғары оқу орындарының түлектерін бос орындарға көбірек қабылдауымен де байланысты, дегенмен, тәжірибе көрсетіп отырғандай, ТжКБ жүйесінің түлектері жоғары оқу орындарының түлектерімен салыстырғанда неғұрлым тәжірибеге бағдарланғанын және кәсіптің теориялық негіздерін ғана емес, сонымен қатар өндірісте жұмыс істеу дағдыларын да меңгергенін көрсетеді [82].

Сарапшы Ж. Намазбаеваның пікірінше, халық арасында жұмысшы мамандықтары бойынша оқу сұранысы төмен, сонымен қатар жастармен кәсіптік бағдар беру бойынша жұмыс нашар ұйымдастырылған. Қалыптасқан жағдайдан шығу үшін еңбек нарығының беделді жұмысшы мамандықтарына деген сұранысты зерттеуден басталуы керек және осыған байланысты, жастар арасында кәсіптік бағдарды мақсатты бағыттар бойынша жүргізген жөн [82].

Қолданыстағы ТжКБ жүйесінің дамуы бүгінгі әлеуметік-экономикалық даму жағдайынан толығымен артта қалып отыр. Бұл – ең алдымен, білім беру бағдарламаларын қалыптастыру үдерістерінің ұтымсыз ұйымдастырылуына байланысты деген пікір бар. Атап айтқанда, «Атамекен» ҰКП деректері бойынша 180-ден астам мамандық бойынша Қазақстан колледждерінде 2-3 жыл емес, 3-6 ай оқытуға болады. Жақын болашаққа көз жүгіртсек, сарапшылар қауымдастығы ТжКБ жүйесі қазіргі жұмыс жағдайында өзін-өзі жойылуына алып келіп, оның орнына қысқа мерзімде сертификаттау арқылы жұмыс жасайтын оқу орталықтары көптеп ашылуы мүмкін деп есептейді [83].

*Жоғары білім беру жүйесінің даму жағдайы.* Талданатын кезең ішінде жоғары білім беру мекемелері санының (10,4%-ға) қысқару үрдісі байқалады. Бұл ретте, білім алушылар контингенті соңғы төрт жылда (2,8%-ға) түлектер санының өсуі аясында (13,7%-ға) арта бастады (7-кесте).

Кесте 7 – 2018/2019-2022/2023 оқу жылдарында ҚР жоғары білім беру жүйесін дамытудың негізгі көрсеткіштері

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіштер | 2019/2020 жылдар | 2020/2021 жылдар | 2021/2022 жылдар | 2022/2023 жылдар | 2023/2024 жылдар |
| Жоғары білім беру меке мелерінің саны, бірлік | 125 | 125 | 122 | 116 | 112 |
| Жоғары білім беру меке мелерінің контингенті, адам | 604 345 | 576 557 | 575 511 | 578 237 | 593 000 |
| Қабылданғандар, адам | 163 494 | 152 789 | 159 804 | 163 472 | ақпарат жоқ |
| Аяқтағандар, адам | 142 435 | 153 627 | 151 679 | 161 974 | шығарылым күтілуде |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [78] |

Біздің ойымызша, мұнда жоғары білім беру жүйесін жетілдіру жөніндегі мемлекеттік шаралардың екі үрдісінің үйлесуі орын алады. Бір жағынан, ҚР Ғылым және жоғары білім Министрлігінің тарапынан жүргізіліп жатырған жоғары оқу орындарын оңтайландыру оқыту стандарттарының талаптарына сәйкес келмейтін немесе тиімсіз қызмет ететін оқу орындарын жою негізінде жүзеге асырылады. Екінші жағынан, соңғы жылдары бөлінетін мемлекеттік гранттардың басым көпшілігі жоғары білімге тиесілі, бұл жалпы білім беретін мектеп түлектерін жоғары білім беру орындарында оқуды жалғастыруға ынталандырады.

Бұл жерде айта кету керек, бұл сандық көрсеткіштердің өсуі жоғары білім беру жүйесінің сапалы қызмет нәтижелерін нақты көрсете алмайды. Мәселені шешу жолдары туралы жауапты жоғары білім беру жүйесіндегі реформалық қадамдарға талдау жүргізу арқылы алуға болады.

Негізінде, тәуелсіздіктің алғашқы күндерінен бастап жоғары білім беру саласындағы мемлекеттік саясат жоғары білім беру жүйесін жаңғырту жөніндегі міндеттерді шешуге, оны басқарудың тетіктері мен құралдарын жетілдіруге және экономика үшін мамандар даярлау сапасын қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік қолдау шараларын күшейтуге бағытталған болатын. Бұл реформаторлық міндеттер бірнеше кезеңдер арқылы шешімдерін тапты:

1) 1991-1994 жылдар: жоғары білімнің заңнамалық және нормативтік-құқықтық базасын қалыптастыру;

2) 1995-1998 жылдар: жоғары білім беру жүйесін жаңғырту және оның мазмұнының жаңаруы;

3) 1999-2000 жылдар: жоғары білім беру жүйесін басқару мен қаржыландыруды орталықсыздандыру үдерістерін жүзеге асыру, жоғары оқу орындарының академиялық бостандықтарын кеңейтудің алғашқы тәжірибесі;

4) 2001-2010 жылдар: халықаралық интеграцияға және жоғары оқу орындары желісін тиісті оңтайландыруға бағдарланған жоғары білім беруді дамытудың стратегиялық жоспарын қалыптастыру және іске асыру тәсілдері;

5) 2010-2017 жылдар: Болон жүйесі қағидаттарына көшу, жоғары мектепті интернационалдандыру әлеуетін кеңейту, еліміздің жоғары оқу орындарында оқыту сапасын қамтамасыз ету үдерістерін бақылаудың ұлттық жүйесін қалыптастыру;

6) 2017 - қазіргі уақытқа дейін: жоғары оқу орындарының академиялық бостандықтарын іске асыру тәжірибесін кеңейту, цифрлық технологияларды қолдану және жоғары білім беру жүйесінің жұмыс істеуін жаңғыртудың үздіксіз міндетінен туындайтын басқа да жетілдірілген әдістер.

Нәтижесінде соңғы екі онжылдықта халықтың жалпы жоғары біліммен қамтылуы 37,8%-дан 69,24%-ға дейін немесе 1,8 есе өсті [78]. Кадрларды даярлаудың салалық бағыты да көпжылдық дәстүрлі гуманитарлық-қоғамдық мамандықтардан инженерлік-техникалық мамандықтарға қарай өзгерді. Мәселен, 2022-2023 оқу жылының басында өңдеу өнеркәсібі мен құрылыс саласы үшін инженерлік мамандарды даярлауға бакалавриат, магистратура және докторантура білім беру деңгейлері бойынша 15,7 мың мемлекеттік грант бөлініп, барлық гранттардың төрттен бір бөлігін құрады. Ал 2021 жылы бөлінген барлық білім гранты саны **–** 15,4 мың құрады, бұл 2020 жылы бөлінген грант санынан 11%-ға артық. Нәтижесінде 2022 жылы оқуға қабылданған абитуриенттер саны 163,5 мың адамды құрады, бұл 2020 жылмен салыстырғанда 7%-ға жоғары. Бұл Мемлекет басшысының экономиканың нақты секторын инженерлік-техникалық кадрларға әртараптандыру қажеттілігін қамтамасыз ету тапсырмасымен де байланысты болып табылады [84]. Сондай-ақ, 2025 жылға қарай бірден үш қазақстандық университет әлемнің топ-200 оқу орнының қатарына кіреді деп күтілуде [85].

Әрине, осындай өзекті міндетті шешу үшін мемлекет жоғары білім беру жүйесіне елеулі көлемдегі инвестицияларды тарту қажет. Оның көлемі қазірдің өзінде 4,8 трлн. құрап отыр. Бұл инвестицияларды үкімет «Білімді ұлт» білім беру сапасы жөніндегі ұлттық жоба шеңберінде 2025 жылға дейін білім беру жүйесін дамытуға бағыттап отыр [84].

Қазақстандық жоғары білім беру жүйесін трансформациялау ресейлік тәжірибені дәлме-дәл көшіруден бас тарту арқылы жүзеге асырылғандығын ерекше атап өткен жөн. Айтарлықтай экономикалық әлеуетке ие бола отырып, Ресей Федерациясы білім беру қызметтері нарығын барынша ырықтандыруына және жеке оқу орындарының қарқынды дамуына қарамастан, өзінің білім беру саясатында негізінен мемлекеттік, яғни тегін жоғары білім беруді жүйесін сақтауға назар аударып отыр.

Қазақстан қаржы-экономикалық мүмкіндіктерге сүйене отырып, жоғары білім беруді дамытудың анағұрлым либералды шетелдік стратегиясын іске асыруды жөн көрді. Бұл ретте, 2000 жылдан бастап Қазақстандағы реформалардың сапалы жаңа, төртінші кезеңінің бағыттары - білім алушылардың контингентін қалыптастырудың жаңа жүйесіне көшу, елдің көптеген жоғары оқу орындарын жекешелендіру саясатын жүргізу болды.

Бірінші бағытты іске асырудың басталуы ҚР Мемлекеттік жоғары оқу орындарының студенттік контингентін қалыптастырудың жаңа моделін енгізу және жоғары білім беру деңгейі бойынша студенттерді даярлауға арналған мемлекеттік білім беру тапсырысын бекіту жөніндегі үкіметтік актілермен айқындалды. ҚР Үкіметінің осы шешімдеріне сәйкес студенттерді мемлекеттік тапсырыс бойынша қабылдау мемлекеттік білім беру гранттары мен кредиттері негізінде жүргізілуі тиіс еді. Арнайы құрылған орталықтар базасында кешенді тестілеу тетігі мен құралдарын енгізе отырып, ЖОО емтихандары мен конкурстық іріктеу базасында ЖОО-ға түсудің дәстүрлі кеңестік жүйесінен түпкілікті бас тарту жүзеге асырылды.

Екінші бағыт бойынша ЖОО-ларды біріктіру жолымен орталықтандыру және ірілендіру саясаты толығырақ іске асырылды. Ағымдағы тәжірибе көрсеткендей, жалпы білім беретін мектептердің түлектері үшін ЖОО-лардың нақты әлеуетін белгілі бір уақыт кезеңінде нақты бағалауда белгісіздіктерге алып келеді. Қазақстандық абитуриенттердің ресейлік және шетелдік жоғары оқу орындарына қызығушылығы үрдісін нақты осы фактормен бірге жоғары білім беру сапасының төмендеуімен де түсіндіруге болады.

Сонымен қатар, білім беру жүйесінің орта және жоғары буындарының өзара тәуелділігінде дамыған елдерде әзірленген білім беру жүйесін дамытудың жалпыланған моделін ұсынатын Болон жүйесі қағидаттарын іске асыруға үлкен үміт артылды.

Болон жүйесінің жақтастарының да, қарсыластарының да пікірлерін зерттей отырып, қазақстандық білім беруде бірқатар қорытындылар жасауға болады. Көптеген Еуропа елдерінде жоғары білімнің негізгі қайта құрулары өткен ғасырдың 70-80-жылдарында басталып, 20-ғасырдың басында іс жүзінде аяқталды. Болон жүйесінің өзі еуропалық еңбек нарығы мамандарының қажеттіліктерін қанағаттандыруға, жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін жеңілдетуге және жастардың кез-келген еуропалық елде негізгі және қосымша білім алу перспективаларын кеңейтуге бағытталған жоғары білімнің қолданыстағы елдік жүйелерін іске асыру үшін қолданылды.

Бұл модель жоғары білім берудің «аяқталған нысаны» ретінде қазақстандық білім берудің мазмұны мен жағдайы бойынша сол кездегі жетілмеген жүйеге енгізілгені белгілі болды.

Бұл реформалардағы барлық белгілі мәселелерден басқа, жоғары білімге инвестиция салу мәселесі өзекті болып қала береді.

Сараптамалық қоғамдастықта, бір жағынан, нарықтық экономика салаларының сапалы мамандарға сұранысы артып келе жатқан жағдайда, екінші жағынан, жоғары білім беру жүйесінде өзін-өзі қаржыландыру үшін жеткілікті меншікті қаражат болмаған жағдайда, мемлекет, кейбір шет елдердің үлгісі бойынша, оқу орындарын бірлесіп толық қаржыландыруды өз міндетіне алуы қажет деген пікір қалыптасқан.

Дегенмен, экономиканың тұрақсыздығы жағдайында бұл міндетті іске асыру мүмкіндігі шектеулі болуы ықтимал. Сондықтан, мұндай жағдайларда жоғары білім беру саласы ЖОО-ны коммерцияландыру негізінде өзін-өзі қаржыландыруға жол іздей алмайды.

Сонымен қатар, В. Зернов атап өткендей, тіпті «әлемдік рейтингтерді еркін талдау беделді рейтингтердегі ең үздік позициялардың басым көпшілігін мемлекеттік емес ЖОО-лар иеленетінін көрсетеді» [86].

Бұл тек жоғары ғана емес, сонымен қатар білім беру жүйесінің басқа да буындары бойынша дамуды қолдаудың мемлекеттік және жеке құрамдас бөліктерінің арақатынасын реттеу арқылы нарықтық қатынастарға көшіруді білдіреді.

Сонымен қатар, В. Зернов атап өткендей, әлемдік рейтингтерге жедел шолу жасай отырып, ең үздік позициялардың басым көпшілігін мемлекеттік емес жоғары оқу орындары иеленетінін көрсетеді [86].

Сонымен қатар, Қазақстанда ақылы оқыту формасының өзіндік ерекшеліктері бар екенін мойындау керек. Мәселен, бір жағынан, 2023/24 оқу жылының басындағы жоғары білім контингентінің жалпы санындағы ақылы бөлімнің үлесі 59,1% құрады, ал 2019/20 оқу жылында ол 70,2%-ға дейін жеткен болатын (11,1 п. т.-ға төмендеген) (8-кесте).

Кесте 8 – Ақылы негізде оқитын студенттер контингенті

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіштер | 2019/2020 жылдар | 2020/2021 жылдар | 2021/2022 жылдар | 2022/2023 жылдар | 2023/2024 жылдар |
| Контингент, бар лығы, мың адам | 604 345 | 576 557 | 575 511 | 578 237 | 593 000 |
| Ақылы негізде, мың адам | 424 216 | 380 384 | 368 162 | 364 760 | 350 533 |
| Жалпы контин генттегі үлесі, %  | 70,2 | 65,9 | 64 | 63,1 | 59,1 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [78] |

Екінші жағынан, сарапшылар қауымдастығы жоғары білім беруді шамадан тыс коммерцияландыру кадрларды даярлаудың сапасына аса қатты әсер етпейді және бұл ЖОО бітірушілерінің еңбек нарығының нақты сұраныстарын қанағаттандыра алмайды деген пікірді де айтып келеді. Әрине, мұның барлығы ЖОО түлектерін жұмысқа орналастырудың жалпы көрсеткіштерін төмендетеді. Мәселен, 2023 жылы барлық мамандықтар бойынша жұмысқа орналасудың орташа көрсеткіші – 88,6% құрады [87].

Жоғары оқу орындарында дуальды оқыту формасын енгізу еңбек нарығына бейімделуде маңызды рөл атқарады. 2022 жылғы көрсеткіштер жұмыс берушілердің жоғары білім беру жүйесіндегі білім беру бағдарламаларының сапасы мен өзектілігіне қанағаттану дәрежесінің 67% екендігін көрсетеді, ал 2018 жылы аталған көрсеткіш тек 33%-ға тең болған [88].

Жоғары оқу орындарының нарықтық ерекшеліктерге бейімделу жағдайын қамтамасыз ету үшін білім беру қызметтері нарығының жағдайына қатысты өзінің ішкі-сыртқы қызметтерін кеңейтілген талдаудың шұғыл қажеттілігі туындайды. Бұл өз кезегінде жоғары білім беруді дамыту міндеттерінің кешенді, әрі жүйелі көзқарасына айналуы тиіс. Бұл ретте, жүйелі тәсіл «мектепке дейінгі тәрбие және білім беру – жалпы орта білім беретін мектеп – ТжКБ – жоғары және жоғары оқу орнынан кейінгі білім беру» желісі бойынша өзара байланыстардың барлық тізбегін ескере отырып, барлық білім беру жүйесінде қолданылады. Басқаша айтқанда, бұл экономика мен қоғам үшін түпкілікті сапалы пайда алып келетін үздіксіз білім беру жүйесі туралы болуы керек. Ол үшін даму мәселелеріне жүйелі көзқарас қана емес, нақты реформалаудың жүйелі шаралары да қажет. Үздіксіз білім беру жүйесінің экономика мен өндіріс үшін көбірек пайда алып келетін буындары кәсіптік-техникалық және жоғары білім болып табылады.

Техникалық мамандықтарды күшейту және инженерлердің, өнеркәсіпте қызмет ететіндердің, инноваторлардың және т.б. мәртебесін арттыру мақсатында мемлекет басшылығы қазақстандық білімге деген көзқарасды өзгерте бастады. Осыған байланысты жетекші ресейлік техникалық университеттер – МИФИ, И. Губкин атындағы ҒЗУ, Бауман атындағы ММТУ және тағы басқалар Қазақстанда өз филиалдарын ашуды жоспарлауда.

Біздің ойымызша, қазақстандық жоғары оқу орындарының мамандарды даярлау тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында білім беру бағдарламаларын жаңарту және оларды білім беру үдерістерінде іске асыру кезінде олардың еңбек нарығының динамикалық түрде өзгеретін қажеттіліктеріне бейімделу деңгейін айтарлықтай арттыру қажет. Ол үшін білім беру бағдарламаларын қалыптастыру сатысында ғана емес, сонымен қатар білім беру үдерісі барысында да сарапшы-практиктерді белсенді тарту қажет.

Сондай-ақ, ЖОО-ның түлектермен оқуды аяқтағаннан кейінгі өзара байланысын, сонымен бірге еңбекке тез бейімделуін қамтамасыз ету мақсатында олардың еңбек ету нәтижелері бойынша жылжуын тексеретін мониторинг мерзімдерін қазіргіге қарағанда (5 жылдан кем емес) ұзарту қажет. Бұл ретте, еңбек нарығының сұраныстарын сәйкес білім беру бағдарламаларының мазмұнына да тиісті өзгерістерді уақытылы енгізіп отыру шарт.

*Қазақстандағы денсаулық сақтау жағдайы.* Елдің тәуелсіз дамуы кезінде Қазақстанның денсаулық сақтау саласын дамытуды жетілдіру мақсатында бірқатар мемлекеттік бағдарламалар қабылданып, іске асырылды. Соның нәтижесінде медицина қызметін жақсарту бойынша белгілі бір нәтижелерге қол жеткізілді, сәйкесінше халық денсаулығын анықтайтын бірқатар көрсеткіштердің өзгерісіне септігін тигізді.

Бағдарламалардың біріншісі – «халық денсаулығы» деген атауымен қабылданды. Ол қысқа мерзімді (1998-1999), орта мерзімді (2000-2003) және ұзақ мерзімді (2003-2008) шараларды қамтыды.

1996-1998 жылдары саладағы қаржылық мәселелермен байланысты жағдайды өзгерту бойынша қаржыландырудың бюджеттік-сақтандыру моделін тәжірибеге енгізу арқылы медициналық қызметтерді сатушы мен тұтынушының қарым-қатынас жүйесі, сондай-ақ көлемге ғана емес, сапаға да байланысты сараланған еңбекақы төлеу сызбасы секілді маңызды екі шара қабылданған болатын.

1999 жылдан бастап медицина қызметін бөлінген қаражатпен шартталған нақты түпкілікті нәтижеге бағыттау мақсатында бағдарламалық қаржыландыру әдістемесі қолданысқа енгізілді. Сол жылы ҚР Үкіметінің нормативтік актісімен азаматтарға тегін кепілдендірілген медициналық көмектің тізімі мен көлемі қалыптастырылды [85].

Денсаулық сақтауды дамытудың 2005-2010 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасының қабылдануымен Денсаулық сақтау саласына қаржы бөлуде елеулі өзгерістер жүзеге асырылды және бұл денсаулық сақтаудың материалдық-техникалық базасын кеңейтуге және жаңғыртуға мүмкіндік берді. Атап айтқанда, 400-ден астам медициналық нысан салынды, 4 мыңнан астам емдеу мекемесі күрделі жөндеуден өтті, 75 млрд. теңгеден астам медициналық жабдық сатып алынды [89].

Осы бағдарламаны орындау кезінде денсаулық сақтау саласындағы нормативтік-құқықтық қамтамасыз етуді жақсарту бойынша белгілі бір нәтижелерге қол жеткізілді:

‒ халық денсаулығы туралы Кодекс қабылданды;

‒ кепілдендірілген тегін медициналық көмек бойынша ең төменгі стандарттар пысықталды және қолданысқа енгізілді;

‒ 2008-2010 жылдар кезеңіне ана мен бала өлімін төмендету бойынша салалық бағдарламалар әзірленіп, іске асырылды.;

‒ аумақты және халықты аса қауіпті жұқпалы аурулардың таралуынан тексеруді және қорғауды қамтамасыз ететін арнайы пункттер желісін мемлекеттік шекарада орналастыру арқылы фитосанитариялық қорғау шаралары күшейтілді;

‒ алғашқы медициналық-санитарлық көмек көрсету қызметін жалпы дәрігерлік тәжірибе қағидаттарына ауыстыра отырып, трансформациялау жүзеге асырылды, ықтимал ауруларды ерте анықтау үшін балаларды да, ересек тұрғындарды да кәсіби тексерудің неғұрлым ұтымды сызбасы, сондай-ақ репродуктивті жүйенің онкопатологиясын ерте сатысында анықтау мақсатында әйелдерге арналған скринингтік тексерулер іске қосылды;

‒ дәрілік заттармен тегін және жеңілдікпен қамтамасыз ету жүйесі іске қосылды;

‒ тәуелсіз медициналық сараптама тұжырымдамасы қалыптастырылды;

‒ 2010 жылдың басынан бастап медициналық қызметтерге ақы төлеуге бағыттайтын бірыңғай ұлттық денсаулық сақтау жүйесін кезең-кезеңімен енгізу басталды. Бұл жүйе науқастарға бірталай жаңа мүмкіндіктерді туғызды: дәрігерлік мамандар мен медициналық ұйымды таңдау еркіндігі берілді; сол арқылы медициналық қызмет көрсетуде неғұрлым сапалы деңгейде қажетті бәсекелестік орта қалыптастырылды; сондай-ақ медициналық мекемелердің жұмысын түпкілікті нәтижелерді қамтамасыз етуге және нақты көрсеткіштер бойынша жетістіктерге жету үшін жағдай жасалды;

‒ бюджетті алдымен облыстар деңгейінде, содан соң 2010 жылдан бастап – макро деңгейде шоғырландыруға көшу жүзеге асырылды, бұл стационарлық және стационарлық-алмастырушы медициналық көмек тәжірибесін кеңейтуге бағытталған;

‒ денсаулық сақтау жүйесі үшін менеджерлерді жедел даярлауды жүзеге асыру басталды;

‒ дәрілік заттарды бірыңғай дестрибуциялау жүйесі енгізілді;

‒ қазіргі заманғы IT-технологияларды тәжірибеге дәйекті енгізу басталды. Осы мақсатта барлық өңірлерде филиалдары бар республикалық ақпараттық-талдау орталығы құрылды;

‒ақырында, денсаулық сақтаудағы бақылау жүйесінде тәуекелдерді бағалау құралдары бар тетік және денсаулық сақтау жүйесін реформалау бойынша тағы да бірқатар маңызды шаралар қолданысқа енгізілді.

2011-2015 жылдарға арналған «Саламатты Қазақстан» мемлекеттік бағдарламасын орындау қорытындысы бойынша қойылған барлық нысаналы индикаторларға қол жеткізілгендігін атап өту қажет. Сонымен қатар, осы индикаторларды жоспарлаудың сапасының төмендігі байқалады, соның нәтижесінде оны іске асырудың барлық кезеңінде жекелеген индикаторлардың мәндерін ұлғайту немесе төмендету бойынша мәселелер бірнеше рет қайтадан қаралды [90].

Соңында, 2016-2019 жылдарға арналған «Денсаулық» мемлекеттік бағдарламасын орындау жөніндегі іс-шаралар жоспарын жасау кезінде әрбір бірлесіп орындаушы ведомствоның нақты қатысу үлесі бөлінбегенін, осыған байланысты бірлесіп орындаушылар мен мемлекеттік бағдарлама іс-шараларының негізгі орындаушыларының жауапкершілігінде белгісіздік орын алғанын атап өту маңызды. Мұның бәрі мемлекеттік бағдарламаның түпкілікті тиімділігіне әсер ете алмады [91].

Шынында да, денсаулық сақтауды дамытудың негізгі индикаторларын талдай отырып, жағдайдың оңтайлы екендігін байқауымызға болады (9-кесте).

Кесте 9 – 2018-2022 жылдардағы ҚР Денсаулық сақтау саласын дамытудың негізгі көрсеткіштері

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Көрсеткіштер | 2018 жыл | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл |
| Орташа өмір сүру ұзақтығы, жыл | 68,45 | 71,97 | 71,37 | 70,2 | 74,44 |
| Жалпы өлім деңгейі, адам / 1000 халыққа | 7,14 | 7,19 | 8,60 | 9,61 | 6,80 |
| Ана өлімі, адам/100 мың жаңа туған нәрестелерге | 14,0 | 13,7 | 36,5 | 44,7 | 17,0 |
| Бес жасқа дейінгі балалардың өлім-жітім коэффициенті, адам /1000 туылған нәрестеге | 10,11 | 10,69 | 9,41 | 10,04 | 9,88 |
| Неонатальдық өлім-жітім коэффициенті, адам /1000 туылған нәрестеге | 4,58 | 4,81 | 4,80 | 5,11 | 4,53 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [92-94]  |

Мәселен, 2022 жылға қарай орташа өмір сүру ұзақтығы 8,7%-ға өсті, халық өлімінің деңгейі 4,8%-ға төмендеді, бес жасқа дейінгі балалар өлімі 2,3%-ға азайды, неонаталдық өлім-жітім 2018 жылмен салыстырғанда 1,1%-ға кеміді. Ана өлімінің жағдайы көңілге қонымсыз (соңғы бес жылда 21,0%-ға өсті) болып табылады.

Көрсеткіштердегі оң жетістіктердің қатарына 2020 жылдың басынан бастап, ұзақ үзілістен кейін қайтадан іске қосылған міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыру (МӘМС) жүйесін жатқызуға болады.

2020-2021 жылдар кезеңінде өлім-жітім көрсеткіштерінің «өсуін» және өмір сүру ұзақтығының «төмендеуін» атап өтуге болады, бұл COVID-19 пандемиясының халықтың денсаулығына теріс әсерімен түсіндіріледі.

Сонымен қатар, нақты емдеу мекемелерінің қызметтерін таңдау бойынша еркіндік дәрежелері толық іске асырылмай отырғандығын атап өткен жөн. Мемлекет елдің әрбір азаматына өздері таңдаған медициналық мекемелерге тікелей жіберілетін белгілі бір қаражат сомасын бөледі, алайда нақты тәжірибеде бұл сызба тиісті нәтиже бермей отыр.

Е. Жатқанбаевтың және басқа да зерттеушілердің қалалық және ауылдық жерлерде бөлінетін мемлекеттік қаражатты пайдалануда диспропорция бар деген пікірімен де келісуге болады. Атап айтқанда, ірі қалаларда және кейбір аудан орталықтарында мемлекеттік секторға белгілі бір бәсекелестік режимін құратын және сол арқылы медициналық қызметтерді таңдау еркіндігін қамтамасыз ететін жеке клиникалар аз емес. Бұл ретте мемлекеттік тапсырыстың жартысына жуығын ҚР Денсаулық сақтау министрлігінің аккредитациясынан өткен жеке емханалар алады [95].

Алайда, талдау нәтижелері көрсеткендей, бұл емханалардың барлығы қалаларда жұмыс істейді, ал ауылдық елді мекендер ондағы халық санының айтарлықтай үлесіне қарамастан мұндай бәсекелестік ортамен қамтылмаған. Бұл тұрғыда мемлекеттік және жеке медициналық мекемелердің азаматтарға және елдің барлық аймақтарында, әсіресе шалғай аудандарда бөлінген мемлекеттік қаражатқа тең қол жеткізуі маңызды екендігін ескеру қажет.

Негізінде, ауылдық жерлерде денсаулық сақтау қызметтерінің қолжетімділігінің мәселелері көбірек орын алады, бұл, біздің ойымызша, басқарудың барлық тігінен бюджеттеудің қолданыстағы тетігімен, сондай-ақ ауылдық аудандар мен елді мекендердің дербес бюджеттерін қалыптастыруды көздейтін жергілікті өзін-өзі басқарудың заңнамалық негізінің нашар дамуымен байланысты.

*ҚР-дағы халықтың тұрмыс деңгейінің жағдайы* оның табысымен және мемлекеттің әлеуметтік бағдарламаларымен айқындалады.

Соңғы бес жылда мемлекеттің әлеуметтік бағдарламаларына (әлеуметтік қолдау және әлеуметтік қамсыздандыру) жұмсалатын шығыстар әр түрлі дәрежеде өсті, орташа өсу қарқыны 1,13%-бен 2023 жылға 4687 млрд.теңгені құрады [96].

Бұл ретте, 2023 жылы мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы алушылар саны 857,2 мың адамды құрады, бұл 2019 жылғы контингенттен 8,9%-ға артық; арнаулы мемлекеттік жәрдемақы алушылар – 220,5 мың адам, бұл 2019 жылғы контингенттен 3,5 есе аз; мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек алушылар – 598,4 мың адам (2019 жылғы контингенттен 27,5%-ға артық) [97].

2019-2022 жылдар аралығында кедейлік деңгейі өсті (0,9 п.т.) (Қосымша А). Сонымен қатар, ауылдық жерлерде кедейлік деңгейі қала деңгейіне қарағанда әлдеқайда жоғары, олардың арасындағы алшақтықтың орташа деңгейі соңғы бес жылда 1,8 есені құрады. Қалалық жерлерде кезең ішінде кедейлік деңгейі 1,5 есе, ауылдық жерлерде – 1,1 есе артты [98].

Ауылдың қолайсыз көрсеткіштері ретінде азық-түлік себетінің құнынан төмен табысы бар халықтың үлесін атап өтуге болады (соңғы бес жылда орташа есеппен 0,2%).

Қазақстандағы орташа кедей адамның кедейліктің шартты шегінен қаншалықты алыс екенін тереңірек түсіну үшін кедейліктің тереңдігі мен өткірлігі мәселесін зерделеу маңызды.

Қазақстандағы кедейлік тереңдігі көрсеткіш ретінде орташа кедейдің кедейлік шегінен қаншалықты алыс екендігі туралы түсінік береді және ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен адамдардың табыс (тұтыну) деңгейінің орташа ауытқуын көрсетеді. Нәтижесінде, кезең шіндегі кедейлік тереңдігінің ең үлкен мәні 2020-2022 жылдарға келеді (0,8%). Бұл кедей отбасылардың материалдық жетіспеушілігі артып келе жатқанын білдіреді.

Кедейліктің өткірлігі кедейлер арасындағы теңсіздіктің көрсеткіші ретінде кедейлердің орташа табысының ауытқу дәрежесі 0,2%-дан төмендемейтінін көрсетеді, яғни кедей отбасылардың жағдайының ара-жігі әлі де жоғары мәнге ие болып отыр.

Қосымша А-ң деректеріне сәйкес, жан басына шаққандағы номиналды ақшалай кірістердің өсуі кезінде (соңғы бес жылда 76%-ға немесе 1,8 есеге) нақты ақшалай кірістердің (5,3 п.т.) төмендеу үрдісі орын алуда, бұл азық-түлік пен қажетті тауарларға, сондай-ақ қызметтерге бағаның өсуіне байланысты кірістердің сатып алу қабілетінің төмендегенін көрсетеді.

Нәтижесінде ең көп және ең аз табысы бар отбасылар арасындағы алшақтық сақталады. Осындай алшақтықты қысқарту және мемлекеттік қолдауды күшейту мақсатында Мемлекет басшысы Қ-Ж. Тоқаев Үкіметке шұғыл шаралар қабылдауды тапсырды, оған сәйкес 2023 жылғы 1 шілдеден бастап әлеуметтік жәрдемақылар көлемі 14,5%-ға өсті [99].

Сондай-ақ, тапсырма негізінде азаматтарды әлеуметтік қолдау шараларының атаулылығын арттыру мақсатында мемлекет басшысы отбасылардың әлеуметтік портреттері банкін қалыптастыру және мемлекеттік деректер базасын талдау негізінде мұқтаждарды белсенді анықтау құралы ретінде отбасының цифрлық картасын енгізді.

Жалпы алғанда, өмір сүру деңгейі инновациялық бағдарланған экономикада адами капиталды басқарудың маңызды құралына айналатындығы туралы жалпы түсінік бар. А. Буловтың халықтың өмір сүру деңгейін бағалаудың интегралды көрсеткіштерін жетілдіру кезінде қолдануға болатын транспарантты әдістемелік құралдардың қажеттілігі бар деген пікірімен толық келісуге болады. Бұл ел экономикасының инновациялық дамуы мүддесінде адами капиталды бағалау міндеттерін теориялық негіздеу бойынша айтарлықтай алға басушылыққа серпін беруі тиіс [100].

Білім беру, денсаулық сақтау салаларының дамуы мен халықтың өмір сүру деңгейіне жүргізілген талдау көрсеткендей, олардың қазіргі заманғы жағдайы Қазақстан экономикасының индустриялық-инновациялық негізде дамуы тұрғысынан адами әлеуеттің және тиісінше адами капиталдың жоғары сапасын айқындай алмайды.

Мәселен, Жаһандық инновациялық индекс бойынша соңғы халықаралық рейтингке сәйкес, Қазақстан инновациялар деңгейі бойынша 131 елдің арасында 77-орынды иеленді. Қазақстанның ең әлсіз позициялары «Денсаулық» (95-орын) және «Білім мен дағдылар» (57-орын) болып отыр.

Осыған байланысты қазақстандық сарапшылар А. Сальжанова, Р. Рахымжанова және А. Әлімбаев: «Цифрлық экономиканың табысты қалыптасуы үшін Қазақстан инерциялық экономиканың қалыптасқан кірістілігінің төмендеу бағытын инновациялық экономикаға қарай шешуші түрде өрістетуі тиіс, ал оның даму қарқыны мен динамикасы адами капиталды молайту үдерістерімен айқындалады» деп есептейді [101].

Біз қарастырып отырған адами әлеуетті қалыптастыру факторларына және оның адами капиталға айналуына аса маңызды назар аудару қажет.

Диссертациялық зерттеудің осы параграфында жүргізілген талдауды қорытындылай келе, Р. Нұрбайдың адами капиталды дамыту көптеген айнымалыларға тәуелді көп факторлы үдеріс деген пікірімен келісуімізге болады. Осыған байланысты адами капиталды жандандыру саласындағы мемлекеттік шараларды іске асырудың тиімділігі кешенді, әрі жүйелі тәсілді қажет етеді [102].

Біздің ойымызша, жүйелі тәсіл шеңберінде адами капиталды, оның ішінде облыстар, қалалар және өзге де аумақтық-кеңістіктік бірліктер шеңберіндегі өңірлік бөліністе объективті бағалау міндеті маңызды болуы тиіс, бұл өзі адами капитал тұжырымдамасын сандық өлшеудің әдістемелік негіздерін жетілдіру қажеттілігін тудырады.

**2.2 Еліміздің адами капиталын дамытудың өңірлік ерекшеліктерін саралау**

Адами капиталды дамыту елдің стратегиялық дамуының басым бағыты болып саналады. Елдің барлық стратегиялық құжаттарында, мысалы, 2025 жылға дейінгі ұлттық даму жоспарында [103], 2030 жылға дейін мемлекеттік басқару тұжырымдамасында [104] және т.б. негізгі басымдық адами дамуға негізделген. Мұнда негізгі басымдық адамның, оның мүдделері мен жағдайын жақсарту мақсатында мемлекет жүргізетін стратегия мен саясат контекстіндегі қызметке беріледі.

Дүниежүзілік банк мойындаған адами капиталды дамыту факторлары –білім, дағдылар және денсаулық еңбек өнімділігінің өсуі жағдайында адами капиталды дамыту мүмкіндіктерінің теңдігін, ел өңірлеріндегі теңсіздікті қысқартуды, сондай-ақ халықтың денсаулық көрсеткіштерін жақсартуды қамтамасыз етуге арналған [105].

Қазақстанда және оның өңірлерінде жағдай өзгеше болып табылады. Мұнай мен газ экспортының өсуі және нарықтың қолайлы жағдайлары есебінен елдің көптеген жылдар бойы қамтамасыз етілген экономикалық өсуі экономиканың аз ресурстармен көбірек тауарлар мен қызметтер жасау қабілетін анықтайтын адами капиталдың негізгі құрамдас бөлігі ретінде еңбек өнімділігінің төмендеу динамикасымен сипатталады. Бұл, өз кезегінде, елдің адами капиталының үлесін азайта отырып, Қазақстан экономикасына жоғары қосылған құны бар өнімдер шығару қабілетін шектейді (6-сурет).

ЖІӨ, трлн. теңге

Сурет 6 – 2019-2023 жылдардағы ҚР номиналды және нақты ЖІӨ, еңбек өнімділігінің динамикасы, трлн теңге/%

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [106-108]

6-суреттің деректеріне сәйкес, ел экономикасының өсу қарқыны еңбек өнімділігінің өсуімен байланысты болып келеді, бұл қосылған құны жоғары өнім өндірісінің даму жағдайының экономикалық өсуге тікелей тәуелділігін көрсетеді. Жалпы, ел экономикасының номиналды мәндерінің 2019 жылғы 69,5 трлн. теңгеден 2023 жылы 119,3 трлн. теңгеге дейін (өсім 1,7 есе) өсуімен қатар сыртқы нарықтардағы ерекше қолайлы конъюнктураның, мұнай мен мұнай өнімдері өндірісінің артуының, өткен жылдармен салыстырғандағы тауарлар мен қызметтердің тұрақты жоғары бағаларының, проциклдік бюджет саясатының, сонымен қатар ұлттық валюта бағамының беріктігі факторларының арқасында нақты мәндердің де 2019 жылы 4,5%-дан 2023 жылы 5,1%-ға дейін өсуіне алып келді. Сонымен қатар, кезең ішіндегі еңбек өнімділігінің өсу қарқыны 2019 жылғы 3,7%-дан 2023 жылы 2,5%-ға дейін қысқарды (1,2 п.т.), бұл ресурстарды тиімсіз пайдалануды және адами капиталға жеткіліксіз инвестициялауды білдіреді.

Сурет 7 – 2023 жылы Қазақстан өңірлеріндегі еңбек өнімділігі индексінің динамикасы, %

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [106; 107; 108]

7-суретте аймақтық бөліністе талдасақ, көрсеткіштер біркелкі емес екендігі анықталады. 7-суреттегі мәліметтерге сәйкес, 2023 жылы елдің көптеген аймақтарында еңбек өнімділігі төмендеген. Ақмола облысында еңбек өнімділігі 2019 жылғы 3,3%-дан 2023 жылы - 9,9%-ға дейін азайған, оның негізгі себебі еңбек өнімділігінің 2023 жылы ауыл шаруашылығы саласында (өткен жылмен салыстырғанда 23,9%-ға), қаржылық және сақтандыру қызметінде (23,9%-ға) және сумен жабдықтау саласында (20,5%-ға) қысқаруымен анықталады:

Ақтөбе облысында еңбек өнімділігінің қарқыны сумен жабдықтау секторында (45,1%-ға), сондай-ақ өнер, ойын-сауық және демалыс саласында (20,6%-ға) кемуі есебінен 2019 жылы 5,3%-дан 2023 жылы -8,2%-ға дейін төмендеді.

Алматы облысында еңбек өнімділігі 2019 жылғы 4,9%-дан 2023 жылы -9,2%-ға дейін қысқарды. Еңбек өнімділігінің төмендеуіне электр энергиясы секторы (-23,4%), мемлекеттік басқару және қорғаныс саласы (-21,6%), қаржы және сақтандыру қызметі (-18,5%) саласы әсер етті.

Жамбыл облысында еңбек өнімділігінің қарқыны электр энергиясы (-25,8%), сумен жабдықтау (-17,3%), көлік (-15,5%) секторы есебінен 2019 жылғы 5%-дан 2023 жылы -9,8% дейін қысқарды.

Қостанай облысында талданып отырған кезең ішінде еңбек өнімділігі 5,9%-дан -0,5%-ға қысқарды, оның себебі негізінен жылжымайтын мүлік (-57,6%), тау-кен өнеркәсібі секторымен (-12,0%) операциялардың қысқаруына байланысты болып табылады.

Қызылорда облысында еңбек өнімділігінің қарқыны тұру және тамақтану қызметтері (-23,8%), қаржы және сақтандыру қызметі (-11,9%) есебінен 1,7%-дан -2% дейін қысқарды.

7-суреттен көріп отырғанымыздай, Маңғыстау облысында Ақпарат және байланыс қызметі (-37,6%), денсаулық сақтау (-19,1%) салаларының қысқаруына байланысты 2023 жылы еңбек өнімділігі 0,9 %-дан (-2,2 %) дейін кеміген.

Солтүстік Қазақстан облысында (СҚО) еңбек өнімділігінің қарқыны 2019 жылғы 2,8%-дан 2023 жылы -3,5%-ға дейін негізінен тұру және тамақтану қызметтерін (-23,3%), әкімшілік және қосалқы қызмет көрсетуді (-15,7%) қысқарту есебінен азайған.

Түркістан облысында еңбек өнімділігі 2023 жылы ғылыми-техникалық қызметтегі еңбек өнімділігінің (-41,6%), тұру және тамақтану қызметтерінің (-28,7%) қысқаруы себебінен 9,1%-дан -8,7% дейін төмендеген.

Шығыс Қазақстан облысында (ШҚО) өнер, ойын-сауық және демалыс секторының (-56,1%), сумен жабдықтаудың (-41,9%), ғылыми-кәсіби қызметтің (-33,8%), қаржы-сақтандыру қызметі (-33,1%) қысқаруына байланысты еңбек өнімділігінің қарқыны 2019 жылғы 5,1%-дан 2023 жылы -4,9% дейін төмендеді.

Астана қаласында еңбек өнімділігінің қарқыны кәсіби және ғылыми-техникалық қызметтегі еңбек өнімділігінің (-29,0%), электр энергиясының (-13,9%) төмендеуіне байланысты 2023 жылы -1,1%-дан -10,6%-ға дейін қысқарды. Аталған көрсеткіш Алматы қаласында – тұру және тамақтану қызметтерін көрсету (-15,7%), білім беру (-12,3%) саласындағы еңбек өнімділігінің төмендеуіне байланысты 1,8%-дан -2,7% дейін қысқарды. Шымкент қаласында ауыл шаруашылығы салаларындағы еңбек өнімділігінің қысқаруы себебінен (-14,2%) 2019 жылғы еңбек өнімділігі -2,4%-дан 2023 жылы - 10,2%-ға дейін төмендеді.

Еліміздің барлық өңірлерінің ішінен соңғы бес жыл ішінде еңбек өнімділігінің қарқыны Батыс Қазақстан облысында (БҚО) теріс мәнге ие болды. Жаңадан құрылған өңірлердің ішінде еңбек өнімділігінің төмен көрсеткіші Ұлытау облысында байқалады. Мұнда еңбек өнімділігі 2022 жылғы 6,3%-дан 2023 жылы -0,9%-ға дейін төмендеген. Жетісу облысы құрылған жылынан бастап еңбек өнімділігінің оң өсу қарқынына ие (2022 жылғы 4,6%-дан 2023 жылы 9,4%-ға дейін). Абай облысында да еңбек өнімділігінің оң өсу қарқыны байқалады, дегенмен 2023 жылы 2022 жылғы 10,8%-дан 8,6%-ға дейін баяулаған. Сондай-ақ, Атырау облысында Еңбек өнімділігі 2023 жылы 2019 жылмен салыстырғанда 3,4%-дан 0,4%-ға дейін; Қарағанды облысында 5,2%-дан 0,2%-ға дейін; Павлодар облысында 6,3%-дан 0,3%-ға дейін баяулаған.

Жалпы, талдау жүргізілген он жеті облыстың және Республикалық маңызы бар үш қаланың ішінде еңбек өнімділігінің өсу қарқыны Жетісу облысын қоспағанда (мұнда 2 жыл ішінде еңбек өнімділігі 2 есеге артқан), барлық өңірлерде төмендеу және баяулау үрдісі көрініс тауып отыр. Жоғарыда атап өткеніміздей Абай облысында да аталған көрсеткіш қарқынының оң үрдісі байқалады.

Еңбек өнімділігінің мұндай төмен көрсеткіштері технологиялық прогреске, елдегі ғылым мен ҒЗТКЖ дамуына жеткіліксіз инвестиция тарту үрдісімен түсіндіріледі. Соңғы бес жылда ғылыми-техникалық қызметке инвестициялар 2019 жылғы 62,5%-дан 2022 жылы -20,8%-ға, яғни екі есеге қысқарған, дегенмен 2023 жылы 51%-ға дейін аз көлемде өсуі байқалды. Жалпы, соңғы бес жылда ғылымға инвестициялар 11,5 п.т. [103] дейін кеміген.

Еңбек өнімділігінің төмендігі көрсеткіштері білім беру саласына инвестициялардың азаюына байланысты, соңғы екі жылда 2022 жылғы 27,6%-дан 2023 жылы 15,3%-ға дейін қысқарған (төмендеу - 12,3 п.т.) [103].

Айта кету керек, COVID пандемиясы адами капиталдың дамуына және оған әсер ететін барлық факторларға теріс әсерін тигізді. Қазақстанда күтілетін өмір сүру ұзақтығының көрсеткішімен айқындалатын өмір сүру ұзақтығының индексі 2019 жылғы 73,18 жастан 2020 жылы 71,37 жасқа дейін азайды (яғни 1,81 жылға қысқартылды). Жалпы, талданып отырған кезең ішінде өмір сүру ұзақтығы 73,15 жастан 74,44 жасқа дейін өсті (өсу - 1,3 жылға). Өңірлік бөліністе соңғы бес жылда ең ұзақ өмір сүру ұзақтығы Астана қаласында (75,3 жыл) және Шымкент қаласында (73,2 жыл) байқалады [90].

Өмір сүру ұзақтығының индексі біз талдап отырған кезеңде туылған нәрестелердің, балалардың болжамды өмір сүру ұзақтығының көрсеткіші арқылы да анықталады. Бес жасқа дейінгі балалардың өлім-жітім коэффициентінің 1000 туылған нәрестеге шаққанда 10,11-ден 9,88-ге дейін төмендеу үрдісі орын алды (төмендеу - 0,23-ке). Бұл ретте, ковидтен кейінгі 2021 жылы бес жасқа дейінгі балалардың өлім-жітім көрсеткіштері 1000 туылған нәрестеге шаққанда 9,41-ден 10,04-ке дейін өскен. 2021 жылы ковидтен кейінгі бес жасқа дейінгі балалар өлімінің негізгі өсуі қала тұрғындары арасында байқалады (2020 жылғы 9,81-ден 2021 жылы туылған 1000 нәрестеге шаққанда 11,99). Өңірлік бөліністе ең үлкен коэффициент Қостанай облысына (1000 туылған нәрестеге 12,94), СҚО-ға (12,76) және Қызылорда облысына (12,61) тиесілі.

Неонатальды өлім-жітім коэффициенті 2021 жылы 1000 туылған нәрестеге шаққанда 5,11-ге дейін өсті, бұл 2020 жылғы 4,8 көрсеткішінен жоғары болып табылады. Жалпы, бес жыл ішінде коэффициент 1000 туылған нәрестеге шаққанда 4,58-ден 4,53-ке дейін қысқарды. Өңірлер арасында ең үлкен коэффициент Ұлытау облысында (1000 туылған нәрестеге 6,54), СҚО (6,46) және Қостанай облысында (6,37) көрініс тауып отыр.

Ана өлімінің коэффициенті де осындай үрдіске ие, яғни 2019 жылғы 13,7 көрсеткішімен салыстырғанда ковидтен кейінгі кезеңде (2021) 100 000 тірі туылған нәрестеге шаққанда 44,7-ге дейін, ал ковид кезінде (2020) 100 000 тірі туылған нәрестеге шаққанда 36,5-ке дейін өсті. Жалпы, бес жыл ішінде ана өлімінің коэффициенті 100 000 туылған нәрестеге шаққанда 14,0-ден 17,0-ге дейін өсті. Өңірлік бөліністе ең нашар көрсеткіштер Атырау облысында (100 000 тірі туылған нәрестеге 40,9), Павлодар облысында (100 000 тірі туылған нәрестеге 37,3) және Жетісу облысында (100 000 тірі туылған нәрестеге 30,7) байқалады.

Бұл көрсеткіштердің динамикасына адамдардың табыс деңгейімен, білікті медициналық көмек алуымен, тамақтану сапасымен бағаланатын өмір сүру деңгейі сияқты фактор әсер етеді. Әдетте, табысы жоғары, дұрыс тамақтанатын және білікті медициналық көмек алуға мүмкіндігі бар халықтың табысы төмен тұрғындармен салыстырғанда өмір сүру ұзақтығы жоғары.

Қазақстанда және оның өңірлерінде инфляциялық үдерістердің әсерінен (2019 жылы 5,4%-дан 2023 жылы 9,8%-ға дейін) номиналды кірістердің өсуі (бес жылда 1,7 есе) аясында халықтың нақты табыстарының (2019 жылы 6,4%-дан 2023 жылы 1,1%-ға дейін) қысқару үрдісі байқалады, бұл елдегі адами капиталдың дамуына теріс әсер етеді. Бұл ретте, халықтың нақты табыстары динамикасының экономиканың өсу қарқынымен тығыз корреляциясы байқалады (8-сурет).

Сурет 8 ‒ 2019-2023 жылдардағы халықтың номиналды және нақты ақшалай табыстарының, ЖІӨ мен инфляцияның динамикасы, теңге/%

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [106; 107; 108]

Өңірлік бөліністе халықтың нақты табыстарының қысқаруы аясында елдің барлық өңірлерінде халықтың номиналды табыстарының жыл сайынғы өсуі байқалады (Қосымша Ә), бұл адами капиталдың дамуына теріс әсер етеді. Халықтың нақты табысы тек Абай саласында ғана өсті (2021 жылы -2,5%-дан 2023 жылы 1,8%-ға дейін).

Халықтың нақты табыстары динамикасындағы теріс трендтер табысы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен халықтың үлесінің өсуіне, яғни ел өңірлеріндегі кедейлік деңгейінің артуына әсер етеді. Еліміздің барлық өңірлерінде талданып отырған кезең ішіндегі кедейлік деңгейі өсу үрдісіне ие. Ерекшелік СҚО (кедейлік деңгейін 2019 жылғы 5,6%-дан 2023 жылы 4,3%-ға дейін азаю); Түркістан облысы (2019 жылғы 10,8%-дан 2023 жылы 8,7%-ға дейін қысқару) өңірлерінде байқалады. 2023 жылғы жағдай бойынша кедейлік деңгейі ең жоғары өңірлер Түркістан облысы (8,7%), Маңғыстау облысы (7,3%), Жетісу облысы (7,0%) болып табылады. Ал кедейліктің ең төмен көрсеткіштері Астана қаласында (2,4%), Қарағанды облысында (2,8%) және Атырау облысында (2,9%) көрініс тауып отыр (Қосымша Б).

Бұл ретте, кедейлік шегінен ауытқу дәрежесін көрсететін кедейлік тереңдігінің ең үлкен көрсеткіші Маңғыстау облысында (2022 жылы 1,9%), Ақмола және Түркістан облыстарында (әрқайсысында 1,2%-дан), ШҚО мен Шымкент қаласында (әрқайсысында 1,1%-дан) байқалады. Бұл көрсеткіштер кедей категориясына жататын адамдардың табысы негізгі өмірлік қажеттіліктерді қамтамасыз ету үшін жеткіліксіз дегенді білдіреді. Атырау облысы мен Астана қаласындағы кедейлік тереңдігінің ең төмен көрсеткіші байқалады (әрқайсысында 0,3%-дан) (Қосымша В).

Кедейлік шегінің ең жоғары көрсеткіші Маңғыстау облысында (0,6%), Ақмола және ШҚО-да (әрқайсысында 0,4%-дан) байқалады, бұл кедейлік мәселесін шиеленістіре отырып, осы өңірлердегі халық арасында табыстардың біркелкі бөлінбеуінің жоғары дәрежесін көрсетеді. Кедейлік шегінің ең төмен көрсеткіші Алматы, Жамбыл, Қостанай, Қызылорда, Павлодар облыстарында және Астана қаласында (әрқайсысында 0,1%-дан) байқалады (Қосымша Г).

Табыстарды бөлудегі айырмашылықтар жұмысшылар арасында еңбекақыны бөлудегі теңсіздіктен көрінеді. Егер экономикадағы табыстар біркелкі бөлінбесе, бұл медианалық және орташа жалақы арасындағы айырмашылықтарға алып келуі мүмкін. Мысалы, егер аздаған адамдардың табысы бірнеше есе ұлғайтылса, бұл орташа еңбекақыны арттыруы мүмкін, бірақ медианаға көп әсер етпейді, өйткені медиана мәндердің жартысы жоғары және жартысы төмен болатын нүктені білдіреді.

Қазақстанда медианалық және орташа еңбекақы арасындағы алшақтық талданатын кезең үшін орташа есеппен 1,5 есені құрайды, ал ЭЫДҰ елдерінде бұл көрсеткіш 1,13-ке тең (9-сурет).

Өңірлік бөліністе соңғы бес жылда орташа айлық жалақы мен медиана арасындағы ең үлкен алшақтық Атырау облысында (1,9 рет), Маңғыстау облысында (1,77 рет), Астана қаласында (1,57 рет) байқалады. Ал ең аз алшақтық Ұлытау облысында (1,24 рет), Павлодар облысында (1,29 рет) (Қосымша Ғ) көрінеді. Мұндай алшақтық қоғамдағы әл-ауқат деңгейіне және әлеуметтік тұрақтылыққа теріс әсер етеді, өйткені адам жақсы білімге, денсаулық сақтауға және басқа ресурстарға ғана қол жеткізумен шектеледі.

Сурет 9 – 2019-2023 жылдары ҚР-дағы орташа атаулы және медианалық еңбекақы, теңге

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [108]

Табысы азық-түлік себетінің құнынан төмен халықтың ең көп үлесі ШҚО-да (0,6%), ең азы – Абай, Маңғыстау және Түркістан облыстарында, Астана қаласында (әрқайсысында 0,1%-дан) (Қосымша Д) байқалады.

Табыстарды децильдік топтар бойынша бөлудегі теңсіздікті анықтайтын Джинни коэффициенті ШҚО-да (0,323), Қарағанды облысы мен Алматы қаласында (әрқайсысы 0,315-тен) асып түседі, бұл осы өңірлерде табыс теңсіздігінің басым болуын білдіреді. Ең төмен көрсеткіштер Маңғыстау облысында (0,178) және Шымкент қаласында (0,194) (Қосымша Е) байқалады.

Қарағанды облысы мен ШҚО-да, сондай-ақ Алматы қаласында ең аз қамтамасыз етілген халықтың 10%-ы мен ең жоғары деңгейде қамтамасыз етілген 10%-ы қатынасындағы көрсеткіш 7,2 еседен асады; СҚО – 6,1 есе (Қосымша Ж).

Нақты табыстар мен инфляция динамикасындағы теріс трендтер халықтың тұтынуында көрінеді. Мәселен, азық-түлік шығындарының үлесі 51,3% деңгейінде сақталып отыр, яғни табысының жартысынан көбі үй шаруашылығында азық-түлікке жұмсалады, бұл дамыған елдердің мәнінен бірнеше есе көп (ЭЫДҰ – 10%-дан аспайды, Ресей – 30%-дан аспайды), бұл адамның дамуына кері әсерін тигізеді [107].

Өңірлік бөліністе ақшалай шығыстар құрылымында азық-түлік тауарларының үлесі де жоғары. 2023 жылы азық-түлік тауарларына шығыстардың ең көп үлесі байқалатын өңірлердің бірінші бестігіне Түркістан және Маңғыстау облыстары (ақшалай шығысқа 60,1%-дан), Жамбыл (59,6%), Алматы (58,6%), Жетісу (55,1%) жатады. Азық-түлік шығыстарының ең төмен көрсеткіштері Қарағанды облысында (42,1%), Астана қаласында (44,5%), Ұлытау облысында (44,8%), Ақмола облысында (45,5%), Қостанай облысында (46,2%) (Қосымша И) байқалады.

Шығындардың жартысынан көбі азық-түлікке жұмсалатын қарапайым тұтыну құрылымына байланысты кәсіпкерлер мен жеке сектордың күрделі және әртүрлі өндірісті дамытуға ынталану дәрежесі төмен. Мұндай жағдайда инновациялардың дамуына, экономиканың сапалы өсуіне, еңбек өнімділігінің артуына және инвестициялар ағынына ықпал етпейтін тауарлар мен қызметтердің басқа түрлеріне жеткілікті сұраныс болмайтыны анық.

Әлеуметтік трансферттерге тәуелділіктің артуы адамның дамуына теріс әсер етеді, бұл қоғамда артықшылықтар мен олардың мөлшеріне байланысты тәуелділік көңіл-күйін тудырады. Талданып отырған кезеңде ақшалай табыстар құрылымында жәрдемақы төлеу түріндегі әлеуметтік трансферттердің үлесі жалпы ел бойынша 1,3 есе өсті (2019 жылғы 2,9%-дан 2023 жылы 3,8%-ға дейін). Өңірлік бөліністе Атырау облысында ақшалай табыстар құрылымындағы жәрдемақылардың үлесі 2019 жылғы 2,7%-дан 2023 жылы 4,1%-ға дейін өсті; БҚО (2019 жылғы 2,8%-дан 2023 жылы 3,8%-ға дейін); Жамбыл облысы (2019 жылы 3,6%-дан 2023 жылы 5,9%-ға дейін); Жетісу облысы (2022 жылғы 3,6%-дан 2023 жылы 3,8%-ға дейін); Қарағанды облысы (2019 жылғы 4,2%-дан 2023 жылы 4,6%-ға дейін); Қостанай облысы (2019 жылы 2,6%-дан 2023 жылы 3,0%-ге дейін); Қызылорда (2019 жылы 4,4%-дан 2023 жылы 6,9%-ға дейін); Маңғыстау облысы (2019 жылы 2,9%-дан 2023 жылы 5,6%-ға дейін); Түркістан (2019 жылы 5,4%-дан 2023 жылы 6,4%-ға дейін); Ұлытау облысы (2022 жылғы 4,6%-дан 2023 жылы 6,3%-ға дейін); Астана қаласы (2019 жылғы 2,2%-дан 2023 жылы 2,7%-ға дейін); Шымкент қаласы (2019 жылы 1,8%-дан 2023 жылы 4,4%-ға дейін). Әлеуметтік жәрдемақылардың өсу қарқыны бойынша Шымкент қаласы (бес жыл ішінде жәрдемақылар үлесінің өсуі 2,4 есе); Маңғыстау облысы (1,9 есе); Жамбыл және Қызылорда облыстары (1,6 есе); Атырау облысы (1,5 есе) көшбасшылар болып табылады [99].

Яғни, ел көлемінде де, өңірлік бөліністе де халықтың табысының өсуі еңбек өнімділігін немесе өндірістің басқа да факторларын ұлғайту есебінен емес, әлеуметтік трансферттерді немесе әлеуметтік қолдауды ұлғайту есебінен болатындығы байқалады. Бұл құбылыс «тұтынуға негізделген өсу әсері» деп аталады.

Адами капиталды дамыту адамның өз дағдыларын, білімі мен қабілеттерін дамытуға тең қол жеткізу мүмкіндігін білдіреді. Осы тұжырымдама шеңберінде өмірдің барлық сатыларында адамдардың білім алуға, денсаулық сақтауға, кәсіптік дамуға, өзін-өзі тұлға ретінде жетілдіруге және басқа да мүмкіндіктеріне еркін қол жеткізуін атап өтуімізге болады.

Айта кететін мәселе, мектепке дейінгі ұйымдардағы балалардың орындармен қамтамасыз етілуі сияқты көрсеткіш ерекше назар аудартады. Бұл көрсеткіш бойынша Ақтөбе облысы (100 орынға балалардың 101,9%-ы) талданып отырған кезеңдегі ең нашар өңір болып табылады. Балалардың мектепке дейінгі ұйымдардағы орындармен қамтамасыз етілуі ең жоғары өңірлер – Қызылорда облысы (100 орынға балалардың 84,2%-ы) және СҚО (100 орынға балалардың 83,6%-ы) [78].

Бұл ретте, талданып отырған кезеңде өңірлік бөліністе 6-74 жас аралығындағы халықтың цифрлық сауаттылық деңгейі сияқты көрсеткіш те біркелкі емес. Цифрлық дағдылардың ең жоғары деңгейі Астана қаласында (халықтың 91,1%-ы), Алматы қаласында (90,6%), Алматы облысында (89,1%) байқалады. Ең төменгі деңгейлі өңірлер – Ақмола облысы (76,6%), СҚО (78,6%) және БҚО (78,9%) [95].

ҒЗТКЖ шығындарының саралануы елдегі адами капиталдың дамуына да әсер етеді. ҒЗТКЖ-ға ішкі шығындардың ең көп үлесі Алматы қаласында (шығындардың жалпы сомасының 40%-ы), Астана қаласында (20,3%), Маңғыстау облысында (10,2%), Қарағанды облысында (4,6%) байқалады. Соңғы бес жыл ішінде ҒЗТКЖ-ға ең аз ішкі шығын жұмсалған өңірлер – Жетісу (шығындардың жалпы сомасының 0,1%-ы) және Қызылорда облыстары (0,5%) [78].

Адамның жалпы дамуы мен өмір сүру сапасын жақсартудың көрсеткіштерінің бірі ретінде адамдардың физикалық, эмоционалдық және әлеуметтік әл-ауқатын қамтамасыз етуде шешуші рөл атқаратын инклюзивті даму контекстіндегі сапалы денсаулық сақтау көрсеткіші болып табылады. Сапалы денсаулық сақтау медициналық персоналмен, қажетті медициналық инфрақұрылыммен және басқа ресурстармен қамтамасыз ету жүйесінің реттелуінен басталады.

Балаларға арналған медициналық көмектің қолжетімділігін және орынмен қамтамасыз ету мүмкіндігін бағалаудың маңызды көрсеткіші ауру балаларға арналған кереуеттер саны болып табылады. Осы көрсеткіш бойынша Алматы облысында өткен жылмен салыстырғанда 2022 жылы екі есеге немесе 2018 жылмен салыстырғанда 18,4%-ға қысқару байқалады; ал ШҚО-да аталған көрсеткіш соңғы 5 жылда екі есе азайған. Науқас балаларға арналған төсек санының ең көп өсуі Алматы қаласында байқалады (бес жылда 1,6 есе өскен) [98].

Жалпы, Алматы облысында бес жыл ішінде төсек саны 1,4 есеге, ШҚО-да 2 есеге азайды. ШҚО-да аурухана ұйымдарының саны 2,6 есе, Алматы облысында 2 есе азайды. Тиісінше, Алматы облысында орта медициналық персонал санының 1,4 есе, ШҚО-да 1,8 есе азаюы байқалады. Барлық мамандықтар бойынша дәрігерлер саны талданған кезеңде Алматы облысында 1,3 есеге, ШҚО-да 1,9 есеге қысқарды. Елдің барлық басқа аймақтарында көрсеткіштердің өсуі байқалады немесе шамамен бірдей мөлшерде қалып отыр [98].

Адам дамуының сапасын арттыру үшін халықтың осал топтарына да назар аударып, оларды барлық қажетті инфрақұрылыммен қамтамасыз ету маңызды. Алайда, соңғы бес жылда бүкіл ел бойынша егде жастағы адамдар мен мүгедектерге арналған медициналық-әлеуметтік және психоневрологиялық медициналық-әлеуметтік мекемелердің санының (5,8%-ға) қысқару үрдісі байқалады. Бұл ретте, мұндай мекемелердің азаюы әсіресе Алматы облысында (соңғы бес жылда 2,7 есе), ШҚО-да (17,7%-ға) көрінеді. Осы облыстарда талданып отырған кезеңде мүгедектігі бар адамдарға арналған балалар интернат-үйлерінің саны 4 есеге, ШҚО-да 3 есеге қысқарғаны анықталып отыр. Бұл облыстардағы қалыптасқан үрдісті дамуында кемтар балалар санының Алматы облысында – 1,3 есе, ШҚО-да – 1,4 есе азаюымен түсіндіруге болады. Бұл жағдайды осы облыстардағы оң құбылыспен сипаттауға болады. Сонымен қатар, 2022 жылы ШҚО-дан Абай облысының бөлінгендігін ұмыптау қажет, бұл соңғы екі жылдағы ШҚО көрсеткіштерінің өзгеру факторы болуы мүмкін [98].

Жүргізілген талдау адами капиталдың даму деңгейі бойынша өңірлер арасындағы айырмашылықтарды анықтауға, оның даму сапасына әсер ететін факторларды зерттеуге, сондай-ақ ел өңірлеріндегі өмір сүру сапасы мен қоғамның әл-ауқатын жақсарту үшін негізгі мәселелер мен оларды шешу жолдарын анықтауға мүмкіндік берді. Осыған қарамастан, қоғамның өмір сүру сапасы мен жағдайын жақсарту мақсатында өңірлік бөліністе адами капитал сапасының мәселелерін терең зерделеу үшін зерттелетін өңірдің мәселелері мен даму әлеуетін анықтауға, сондай-ақ жеке өңірдің мысалында әлеуметтік сауалнама арқылы бастапқы ақпаратты жинау жолымен сараптамалық бағалау әдісіне негізделген зерттеулерді одан әрі жүргізу маңызды болып табылады.

**2.3 Қазақстан Республикасының Абай облысы бойынша Адами капиталдың сапасын бағалаудағы сараптамалық тәсіл**

Дүниежүзілік Банктің АДИ әдіснамасы және кешенділік қағидаты адами капитал мәселелері бойынша сарапшы-мамандардың кең ауқымы тартылған әлеуметтік сауалнамаға негізделген сараптамалық диагностика арқылы адами капиталдың сапасына бағалау жүргізуге мүмкіндік берді.

Әлеуметтік сауалнаманың мақсаты – адами капиталдың сапасына жоғары әсер ететін негізгі стратегиялық факторларды анықтау арқылы тиісті сараптамалық баға беру.

Әлеуметтік сауалнама аясында респонденттер келесі топтарға бөлінді:

‒ ұйымдардың топ-менеджерлері;

‒ мамандар - мемлекеттік қызметшілер;

‒ жүзеге асырылатын қызмет саласында елеулі кәсіби тәжірибесі бар практик-мамандар;

‒ шағын және орта бизнес өкілдері.

Әлеуметтік сауалнама Абай облысының кәсіпорындары мен ұйымдары арасында жүргізілді. Әлеуметтік сауалнаманы жүргізуге келесі ұйымдар қатысты:

1. Абай облысының жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасы.

2. «Абай облысының білім басқармасы» мемлекеттік мекемесі.

3. «Абай облысының Денсаулық сақтау басқармасы» мемлекеттік мекемесі.

4. «Семей Су Арнасы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорны.

5. «Шығыс Қазақстан ұн құрама жем комбинаты» АҚ.

Абай облысының жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасының негізгі қызметі [109]:

1. Қазақстан Республикасының әлеуметтік Кодексін іске асыру бойынша жұмыс жүргізу.

2. Облыс халқының аз қамтылған топтарына әлеуметтік көмек көрсетуді үйлестіру.

3. Ядролық сынақтардың салдарынан зардап шеккен азаматтардың құқықтарын қамтамасыз ету, олардың денсаулығына келтірілген залалды өтеу.

4. Әлеуметтік бағдарламаларды үйлестіру, әрі іске асыру және т.б.

Жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламаларды басқарудың негізгі міндеттеріне мыналар жатады [109]:

‒ халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету жөніндегі мемлекеттік саясатты іске асыру және нәтижелі жұмыспен қамту үшін жағдай жасау жолымен халықтың өмір сүру деңгейін арттыру;

‒ халықтың әлеуметтік осал топтарының құқықтары мен әлеуметтік кепілдіктерін қамтамасыз ету;

‒ мүгедектігі бар адамдарды әлеуметтік қолдау;

‒ қиын өмірлік жағдайдағы адамдар мен отбасыларға әлеуметтік қызмет көрсету бойынша мемлекеттік саясатты іске асыру;

‒ халықтың көші-қоны саласындағы мемлекеттік саясатты іске асыру; және т.б.

Сараптамалық әдіс шеңберінде бағалау жүргізу үшін жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасының сарапшылары ретінде қатысқандар:

‒ халықты жұмыспен қамту және еңбек нарығының мониторингі бөлімінің бас мамандары (3 адам);

‒ әлеуметтік көмек және азаматтардың жекелеген санаттарын қолдау бөлімінің бас мамандары (3 адам);

‒ арнайы әлеуметтік қызметтер көрсету және мүгедек адамдармен жұмыс жөніндегі бөлімнің мамандары мен бас мамандары (4 адам).

Бұл ретте жоғарыда аталған бөлімдердің мамандары мен бас мамандарының жоғары экономикалық білімі, сондай-ақ атқаратын лауазымдарында кемінде төрт жыл жұмыс тәжірибесі бар.

«Абай облысының білім басқармасы» мемлекеттік мекемесі Қазақстан Республикасының мемлекеттік органы болып табылады, ол өз құзыреті шегінде облыстың білім беру саласында басшылықты жүзеге асырады [110]. Мемлекеттік орган сапалы білім алу үшін жағдай жасайды, жеке тұлғаның шығармашылық, рухани және физикалық мүмкіндіктерін дамытады, жеке тұлғада азаматтық пен патриотизмді, сондай-ақ белсенді азаматтық ұстанымды тәрбиелейді, педагог мәртебесін арттыру, балалардың құқықтары мен заңды мүдделерін қорғау жөніндегі жұмысты үйлестіреді.

«Абай облысының білім басқармасы» мемлекеттік мекемесінен әлеуметтік сауалнама жүргізу үшін сарапшылар ретінде қатысқандар:

‒ жоғары экономикалық білімі және атқаратын саласында кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі бар ұйымның топ-менеджерлері (3 адам);

‒ жоғары экономикалық білімі және лауазымында кемінде төрт жыл жұмыс тәжірибесі бар мектепке дейінгі, жалпы және орта білім беру бөлімінің мамандары (4 адам);

‒ жоғары экономикалық және педагогикалық білімі мен кемінде төрт жыл жұмыс тәжірибесі бар ұйымдастыру жұмысы және адам ресурстарын басқару бөлімінің мамандары (6 адам);

‒ жоғары экономикалық және педагогикалық білімі мен кемінде төрт жыл жұмыс тәжірибесі бар қоғаншылық, қамқоршылық және арнайы білім беру бөлімінің мамандары (7 адам).

«Абай облысының Денсаулық сақтау басқармасы» мемлекеттік мекемесі денсаулық сақтау саласында басшылықты жүзеге асыратын мемлекеттік орган болып табылады [111]. Мемлекеттік орган Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау саласындағы заңнамасының орындалуын, азаматтардың тегін медициналық көмектің кепілдік берілген көлеміне және дәрілік заттарға құқықтарын іске асыруын қамтамасыз етеді, санитарлық-эпидемиологиялық қадағалау органдарымен бірлесіп өңір халқының әл-ауқатын қамтамасыз етуге бағытталған іс-шараларды жүргізеді. Сонымен бірге медициналық және фармацевтикалық кадрларға қажеттіліктерді айқындайды және оларды қамтамасыз етеді, өңірдің денсаулық сақтау жүйесін басқарудың тиімділігін арттырады және т.б.

«Абай облысының Денсаулық сақтау басқармасы» мемлекеттік мекемесінен әлеуметтік сауалнама жүргізуге келесі сарапшылар қатысты:

‒ жоғары медициналық білімі және атқаратын саласында кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі бар ұйымның топ-менеджерлері (10 адам).

«Семей Су арнасы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорны - Абай облысы Семей қаласының халықты және кәсіпорындарды ауыз сумен және техникалық сумен, сондай-ақ ағынды суларды бұрумен және тазартумен қамтамасыз ететін ірі кәсіпорындарының бірі [112].

«Семей Су арнасы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорнының сарапшылары ретінде қатысқандар:

‒ жоғары техникалық білімі және кемінде үш жыл жұмыс тәжірибесі бар техник-мамандар (14 адам);

‒ жоғары техникалық білімі және кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі бар абоненттік бөлімнің мамандары (3 адам);

‒ жоғары экономикалық білімі және кемінде үш жыл жұмыс тәжірибесі бар қаржы бөлімінің мамандары (3 адам).

Шығыс Қазақстан ұн-құрама жем комбинаты – 1929 жылы құрылған кәсіпорын, ол ұн, макарон және құрама жем өндірумен айналысады [113].

Әлеуметтік сауалнама жүргізу үшін кәсіпорынның келесі сарапшылары қатысты:

‒ жоғары экономикалық және технологиялық білімі мен кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі бар ұйымның әкімшілік-басқару персоналы (5 адам);

‒ жоғары технологиялық білімі мен кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі бар, ең жоғары сапалы сортты ұн өндіру жөніндегі инженер-технологтар (27 адам);

‒ кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі және жоғары технологиялық білімі бар макарон өнімдерін (ассортименттегі салмақтары бойынша) өндіру жөніндегі инженер-технологтар (14 адам);

‒ кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі мен жоғары технологиялық білімі бар құрама жем (толық рационды, теңдестірілген, шашыраңқы және түйіршіктелген) өндіру жөніндегі инженер-технологтар (23 адам);

‒ кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі және жоғары технологиялық білімі бар түйіршіктелген және шашыраңқы кебек өндіру жөніндегі инженер-технологтар (10 адам);

‒ кемінде бес жыл жұмыс тәжірибесі және жоғары технологиялық білімі бар нан-тоқаш өнімдерін өндіру жөніндегі инженер-технологтар (5 адам);

‒ кемінде екі жыл жұмыс тәжірибесі мен орта кәсіптік және жоғары білімі бар макарон өнімдерін өлшеп ораушылар (6 адам);

‒ кемінде екі жыл жұмыс тәжірибесі және орта кәсіптік білімі бар жарманы өлшеп ораушылар (5 адам);

‒ кемінде үш жыл жұмыс тәжірибесі мен кондитер-наубайшы ретіндегі жоғары білімі бар кондитерлік өнімдердің кондитерлері (5 адам).

Әлеуметтік сауалнама жүргізу үшін арнайы сауалнама әзірленіп, электрондық пошта арқылы сарапшы-мамандарға жіберілді (Қосымша К).

Сауалнама Абай облысы бойынша адами капиталды дамыту сапасына қатысты он сұрақтан тұрады. Әр сұраққа жауаптың бес нұсқасы ұсынылған, оның ішінде респонденттер ең маңызды екі жауапты таңдайды. Яғни, сауалнама сұрақтары «өңірдегі адами капиталдың сапасына әсер ететін сіз үшін ең маңызды екі факторды көрсетіңіз» сияқты жауаптар түрінде ұсынылған. Адами капиталдың сапасын көрсететін негізгі бағалау критерийлері: өмір сүру деңгейі; өмір сүру ұзақтығы; табыс/жалақы деңгейі; халықтың шығындары; жұмыспен қамту; жұмыссыздық; кедейлік деңгейі; негізгі капиталға инвестициялар тарту; халықтың білім деңгейі; денсаулық сақтауды дамыту; халықтың үнемдеуі және халықты несиелеу. Барлық 160 респонденттердің жауаптары қорытынды іріктемеге 160 жауап ретінде енгізілді.

Сауалнама нәтижелері төменде келтірілген. Бұл ретте, сауалнаманы толтыру және нәтижелерін ұсыну шарттарына сәйкес, аталған факторларды респонденттер өздері үшін маңызды деп санаған иерархияда ұсынған.

Сауалнама нәтижелері зерттелетін аймақтың адами капиталының сапасына әсер ететін алғашқы екі маңызды фактор бойынша ұсынылған. Нәтижесінде, әсер ететін ең маңызды екі фактор:

«Өмір сүру деңгейі»:

1) денсаулық сақтау деңгейі – 156 респондент осы критерийді таңдады;

2) қоршаған ортаны қорғау және «таза» экология – 149.

«Өмір сүру ұзақтығы»:

1) денсаулық сақтау деңгейі – 159;

2) тамақтану сапасы – 157.

«Табыс/еңбекақы деңгейі»:

1) жұмыс тәжірибесі мен өтілі – 151;

2) сұранысқа ие салалардағы жұмыс – 142.

«Халықтың шығыстары»:

1) еңбекақы/табыс деңгейі – 153;

2) отбасы мүшелерінің саны (балаларды, ата-аналарды және асырауындағы басқа адамдарды қоса алғанда) – 148.

«Жұмыспен қамту»:

1) жұмыскерлердің біліктілігі, Еңбек ресурстарын кәсіптік даярлау және қайта даярлау – 154;

2) аумақтық тиесілігі (ірі қалада немесе ауылдық елді мекенде тұру) – 146.

«Жұмыссыздық»:

1) жоғары білікті кадрлардың тапшылығы; кәсіби даярлық деңгейі – 158;

2) жұмыс іздеушінің мамандығы немесе біліктілігі бойынша еңбек нарығындағы сұраныстың сәйкес келмеуіне байланысты жұмыс таба алмау –133.

«Кедейлік деңгейі»:

1) мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру және әлеуметтік көмек деңгейі – 143;

2) отбасы мүшелерінің саны (балаларды, ата-аналарды және асырауындағы басқа адамдарды қоса алғанда) – 124.

«Халықтың білім деңгейі»:

1) жоғары оқу орындары/мектеп оқытушыларының/мұғалімдерінің жоғары даярлығы; үздіксіз біліктілікті арттыру жүйесінің болуы – 156;

2) ғылым және ғылыми-техникалық прогрессті дамыту; білім мен ғылымды дамытуға арналған мемлекеттік бюджет шығыстарының өсуі – 140.

«Денсаулық сақтауды дамыту»:

1) медицина қызметкерлерінің жоғары біліктілігі, еңбек ресурстарын кәсіптік даярлау және қайта даярлау – 160;

2) көрсетілетін медициналық қызметтердің жоғары сапасы (көрсетілетін медициналық көмектің медициналық көмек көрсету стандарттарына сәйкестігі; медициналық мекемелерді материалдық-техникалық жарақтандыру; мекеме жұмыс істейтін құжаттардың болуы, олардың жағдайы және т.б.) – 160.

«Халықтың жинақтауы және халықты несиелеу»:

1) банк жүйесінің сенімділік деңгейі, халықтың банктерге деген сенімі – 148;

2) дамыған несиелік жүйе; банктік несиелеудің қолжетімділігі (банктік пайыздың төмен ставкасы) – 145.

Әлеуметтік сауалнаманың нәтижелері жиынтық кестеде келтірілген (10-кесте).

Кесте 10 – ҚР Абай облысы бойынша адами капиталдың сапасын бағалау критерийлерін бөлу

|  |  |
| --- | --- |
| Критерийлер | Адами капиталдығ сапасын бағалау критерийлерінің маңыздылық дәрежесі |
| ең көп | ең аз |
| Өмір сүру деңгейі | денсаулық сақтау деңгейі | қоршаған ортаны қорғау және «таза» экология |
| Өмір сүру ұзақтығы | денсаулық сақтау деңгейі | тамақтану сапасы |
| Табыс / еңбекақы деңгейі | жұмыс тәжірибесі мен өтілі | сұранысқа ие салалардағы жұмыс |
| Халықтың шығыстары | еңбекақы / табыс деңгейі | отбасы мүшелерінің саны (балаларды, ата-аналарды және асырауындағы басқа адамдарды қоса алғанда) |
| Жұмыспен қамту | жұмыскерлердің біліктілігі, Еңбек ресурстарын кәсіптік даярлау және қайта даярлау | аумақтық тиесілігі (ірі қалада немесе ауылдық елді мекенде тұру) |
| Жұмыссыздық | жоғары білікті кадрлардың тапшылығы; кәсіби даярлық деңгейі | жұмыс іздеушінің мамандығы немесе біліктілігі бойынша еңбек нарығындағы сұраныстың сәйкес келмеуіне байланысты жұмыс таба алмау |
| Кедейлік деңгейі | мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру және әлеуметтік көмек деңгейі – 143 | отбасы мүшелерінің саны (балаларды, ата-аналарды және асырауындағы басқа адамдарды қоса алғанда) |
| Халықтың білім деңгейі | жоғары оқу орындары / мектеп оқытушыларының / мұғалімдерінің жоғары даярлығы; үздіксіз біліктілікті арттыру жүйесінің болуы | ғылым және ғылыми-техникалық прогрессті дамыту; білім мен ғылымды дамытуға арналған мемлекеттік бюджет шығыстарының өсуі |
| Денсаулық сақтауды дамыту | медицина қызметкерлерінің жоғары біліктілігі, еңбек ресурстарын кәсіптік даярлау және қайта даярлау | көрсетілетін медициналық қызмет тердің жоғары сапасы (көрсетілетін медициналық көмектің медициналық көмек көрсету стандарттарына сәйкестігі; медициналық мекемелерді материалдық-техникалық жарақтандыру; мекеме жұмыс істейтін құжаттардың болуы, олардың жағдайы және т.б.) |
| Халықтың жинақтауы және халықты несиелеу | банк жүйесінің сенімділік деңгейі, халықтың банктерге деген сенімі | дамыған несиелік жүйе; банктік несиелеудің қолжетімділігі (банктік пайыздың төмен ставкасы) |
| Ескерту – Әлеуметтік сауалнама негізінде автормен құрастырылған |

Жоғарыда келтірілген критерийлердің барлығының іргелі негізі –халықтың білімі, әсіресе қызметкерлердің біліктілігі, мамандардың, сондай-ақ жоғары оқу орындарының оқытушылары мен мектеп мұғалімдерінің кәсіби дайындық деңгейі, сонымен қатар саланың даму деңгейі, оның ішінде денсаулық сақтау және т.б. болып табылады.

Жалпы, жүргізілген әлеуметтік-сараптамалық сауалнама Абай облысы бойынша адами капиталдың сапасына әсер ететін барлық жағымды (оң) және жағымсыз (теріс) факторларды анықтауға, сонымен бірге, факторлардың әсерінен болатын ықтимал өзгерістерді айқындау және туындаған мәселелерді шешу үшін шаралар әзірлеуге мүмкіндік береді.

**Екінші бөлім бойынша қорытындылар:**

1. Адам дамуының тұжырымдамасы зерттелетін құбылысты анықтау мен бағалау үшін көрсеткіштер кешенін біріктіретін жиынтық көрсеткіш түріндегі күрделі және кең ұғым болып табылады. Бұл тұжырымдама білім берудің барлық кезеңдеріндегі қолжетімділік дәрежесі, адамның денсаулығы және денсаулық сақтау жүйесінің даму деңгейі, әлеуметтік қорғау деңгейі, табыс мөлшері, сондай-ақ адамның өмір сүру сапасы мен жағдайына әсер ететін басқа да факторлар мен аспектілерді ескереді.

2. Адам дамуы тұжырымдамасының негізгі идеясы – қоғамның даму сапасын тек ЖІӨ/ЖӨӨ сияқты экономикалық көрсеткіштер негізінде бағалау нәтижелері ғана емес, сонымен қатар әр адамның жағдайы мен өзін-өзі жетілдіру мүмкіндіктері ескерілуі керек. Адами капиталдың сапасын өлшеу және бағалау үшін қолданылатын әртүрлі көрсеткіштер – білім деңгейі, өмір сүру ұзақтығы және елдегі табыс деңгейі сияқты көрсеткіштер болып табылады. Сонымен бірге, теңсіздік индекстері, денсаулық сақтаудың қол жетімділігі, еңбек өнімділігі және т. б. сияқты басқа көрсеткіштер қолданылуы мүмкін.

3. Қазақстанда және еліміздің көптеген өңірлерінде (Ақмола, Ақтөбе, Алматы, Жамбыл, Қостанай, Қызылорда, Маңғыстау облысы, СҚО, Түркістан облысы, ШҚО, сондай-ақ Астана, Алматы, Шымкент қалаларында) экономика қарқынының өсуі аясында адами капиталдың негізгі көрсеткіші және экономиканың аз ресурстары арқылы көбірек тауарлар мен қызметтерді өндіру қабілетін анықтайтын еңбек өнімділігінің соңғы 5 жылдағы қысқаруы байқалады (2019 жылғы 3,7%-дан 2023 жылы 2,5%-ға дейін). Мұндай үрдіс елдің қосылған құны жоғары өнім шығару қабілетін шектейді, демек, адами капиталдың Қазақстан экономикасына қосатын үлесін төмендетеді.

4. Еңбек өнімділігінің төмен көрсеткіштері технологиялық прогреске, елдегі ғылым мен ҒЗТКЖ дамуына жеткіліксіз инвестициялау дәрежесімен түсіндіріледі (бес жыл ішінде ҒЗТКЖ-ға инвестициялардың қысқаруы (-11,5) п.т.). Еңбек өнімділігінің төмендігі көрсеткіштері соңғы екі жылда 12,3 п. т.-ға қысқарды. Бұл жағдайы білім беру саласына инвестициялардың төмендеуіне байланысты болып келеді.

5. COVID-19 пандемиясы және пандемиядан кейінгі кезең адами капиталдың дамуы мен оған әсер ететін барлық факторларға теріс әсер еткені сөзсіз. Қазақстанда күтілетін өмір сүру ұзақтығының көрсеткішімен айқындалатын өмір сүру ұзақтығының индексі 2019 жылмен салыстырғанда 2020 жылы сәйкесінше 73,18 жастан 71,37 жасқа дейін қысқарды (азаю – 1,81 жыл). Бес жасқа дейінгі балалар өлімінің көрсеткіштері, неонаталдық және ана өлімінің коэффициенті де әсіресе өңірлік бөліністерде теріс мәндерді көрсетеді.

6. Қазақстанда және оның барлық өңірлерінде (Абай облысын қоспағанда) инфляциялық үдерістердің ықпалымен номиналды табыстардың өсуі (бес жылда 1,7 есеге) аясында халықтың нақты табыстарының (бес жылда 5,3 п.т.) қысқару үрдісі байқалады (2019 жылғы 5,4%-дан 2023 жылы 9,8%-ға дейін өсу), бұл елдегі адами капиталдың дамуына теріс әсер етеді. Бұл ретте, халықтың нақты табыстары динамикасының экономиканың өсу қарқынымен тығыз қатынасы байқалады.

7. Халықтың нақты табыстарының динамикасындағы теріс трендтер ел өңірлеріндегі кедейлік деңгейінің өсуіне әсер етеді. 2023 жылы кедейліктің ең жоғары деңгейі – Түркістан, Маңғыстау, Жетісу облыстарында байқалып отыр. Кедейліктің ең төмен көрсеткіштері – Астана қаласына, Қарағанды және Атырау облыстарына тиесілі. Кедейліктің ең үлкен тереңдігі Маңғыстау, Ақмола, Түркістан облыстарында, ШҚО, Шымкент қаласында көрініп отыр. Кедейлік тереңдігінің ең төменгі мәндері бар өңірлер – Атырау облысы мен Астана қаласы. Кедейліктің өткірлігі Маңғыстау, Ақмола облыстарында, ШҚО-да байқалады. Кедейлік шегінің ең төмен көрсеткіші тиесілі өңірлер – Алматы, Жамбыл, Қостанай, Қызылорда, Павлодар облыстары мен Астана қаласы.

8. Қазақстанда және оның барлық өңірлерінде орташа айлық еңбекақы мен медиана арасындағы алшақтық анық көрінеді, бұл өз кезегінде экономикада табыстардың біркелкі бөлінбеуіне алып келеді. Ең үлкен алшақтық – Атырау, Маңғыстау облыстарында және Астана қаласында. Ең аз алшақтық – Ұлытау және Павлодар облысында. Джинни коэффициенті бойынша алдыңғы қатардағы өңірлер – ШҚО, Қарағанды облысы және Алматы қаласы. Ең төмен Джинни коэффициентінің көрсеткіштері Маңғыстау облысында және Шымкент қаласында байқалады. Қорлардың коэффициенті бойынша алдыңғы қатардаңы өңірлер – Қарағанды, ШҚО, СҚО, сондай-ақ Алматы қаласы. Табыстарды бөлудегі теңсіздіктің күшеюінің негізгі себептерінің бірі – экономикадағы табыстарды қайта бөлудің қолданыстағы жүйесінің жетілмегендігі болып табылады.

9. Нақты табыстар мен инфляция динамикасындағы теріс трендтер халықтың тұтынуында көрінеді. Тұтыну шығындары үй шаруашылығында отбасы бюджетінің жартысынан астамын (51,3%) құрайды, бұл көрсеткіш ЭЫДҰ елдерінде – 10%-дан, Ресейде – 30%-дан аспайды, бұл адами капиталдың дамуына сөзсіз теріс әсер етеді. Ел өңірлерінде азық-түлік шығыстарының ең көп үлесі Түркістан, Маңғыстау, Жамбыл, Алматы және Жетісуда облыстарында байқалып отыр. Шығындардың жартысынан көбі азық-түлікке жұмсалатын қарапайым тұтыну құрылымына байланысты кәсіпкерлер мен жеке сектордың күрделі және әртүрлі өндірісті дамытуға ынталану дәрежесі төмен. Мұндай жағдайда инновациялардың дамуына, экономиканың сапалы өсуіне, еңбек өнімділігінің артуына және инвестициялар ағынына ықпал етпейтін тауарлар мен қызметтердің басқа түрлеріне жеткілікті сұраныс болмайды.

10. Әлеуметтік трансферттердің артуы адами дамуға теріс әсер етеді және қоғамда жәрдемақылар мен олардың мөлшеріне тәуелділікті тудырады. Талданып отырған кезеңде ел бойынша ақшалай табыстар құрылымында жәрдемақы төлеу түріндегі әлеуметтік трансферттердің үлесі 1,3 есе өсті. Әлеуметтік жәрдемақылардың өсу қарқыны бойынша Шымкент қаласы (бес жыл ішінде жәрдемақылар үлесінің өсуі 2,4 есе); Маңғыстау облысы (1,9 есе); Жамбыл және Қызылорда облыстары (1,6 есе); Атырау облысы (1,5 есе) көшбасшылар болып табылады.

11. Халықтың нақты табысы еңбек өнімділігінің өсуінің нәтижесі болуы керек. Табыстардың сапасына, яғни экономиканың негізгі нақты секторларын индустрияландыруға негізделген экономикадағы сапалы құрылымдық өзгерістерге басымдық берілу керек. Мемлекеттік жәрдемақыларға тәуелділік көңіл-күйін тудыратын әлеуметтік қолдау мен трансферттер алу есебінен табысты «жасанды» өсіру тәжірибесінен бас тартау қажет.

12. Адами капиталды дамыту тұжырымдамасы шеңберінде барлық адамдардың білімге, кәсіби дамуға және өсу мен өзін-өзі жетілдірудің басқа мүмкіндіктеріне еркін қол жеткізуін маңыздылығын атап өту қажет. Мәселен, балаларды мектепке дейінгі ұйымдардағы орындармен қамтамасыз ету бойынша Ақтөбе облысындағы жағдай қиын. Ал Ақмола облысында, СҚО-да және БҚО-да 6-74 жас аралығындағы халықтың цифрлық сауаттылығының ең нашар деңгейі анықталып отыр. Абай облысының кәсіпорындары мен ұйымдарына жүргізілген әлеуметтік сауалнама нәтижелері көрсеткендей, білім беру факторын дамыту, оның ішінде қызметкерлердің біліктілігі, мамандардың, сондай-ақ ЖОО оқытушылары мен мектеп мұғалімдерінің кәсіби даярлық деңгейі адами капиталды жетілдіруде маңызды болып табылады.

13. Адамның жалпы дамуы мен өмір сүру сапасын жақсартудың көрсеткіштерінің бірі – медициналық инфрақұрылымы, қажетті ресурстары мен жеткілікті медициналық персоналы бар инклюзивті даму контекстіндегі сапалы денсаулық сақтау көрсеткіші болып табылады. Бұл тұрғыда төсек орнының саны, оның ішінде науқас балаларға арналған төсек-орындар, егде жастағы адамдар мен мүгедектерге арналған медициналық-әлеуметтік мекемелердің саны, мүгедектерге арналған балалар үй-интернаттары бойынша Алматы облысы мен ШҚО басқа өңірлерге қарағанда төмен деңгейді көрсетіп отыр. Қалыптасқан жағдай осы өңірлердегі денсаулық сақтау секторының инфрақұрылымдық дамуының жеткіліксіздігін көрсетеді. Мұндай жағдайды осы өңірлердегі өмір сүру сапасы мен қоғамның әл-ауқатын дамытудың қолайлы факторы ретіндегі мүмкіндігі шектеулі балалар санының азаюымен де түсіндіруге болады. Сонымен қатар, 2022 жылы Абай облысының ШҚО-дан бөлінуіне байланысты соңғы екі жылда ШҚО бойынша көптеген көрсеткіштер динамикасының нашарлау жағдайы орын алып отыр.

**3 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ АДАМИ КАПИТАЛЫНЫҢ САПАСЫН ДАМЫТУДЫҢ БАСЫМ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ШАРАЛАРЫ**

**3.1 Қазақстанда сапалы адами капитал қалыптастыру факторларына шығындардың экономикалық тиімділігін бағалау**

Ғылыми қоғамдастықта Г. Беккер енгізген теория адами капиталға мемлекеттік және жеке инвестицияларды айтарлықтай көлемде тартудың экономикалық қажеттілігін негіздеді деген сенімді пікір қалыптасты.

М. Довбенко мен Ю. Осиктің пікірінше, Г. Беккердің теориясына сәйкес азаматтардың білім алуына, медициналық көмекке, әсіресе балалар медицинасына, еңбек ресурстарын сақтауға, қолдауға және толықтыруға бағытталған әлеуметтік бағдарламаларға инвестиция салу нәтижесі материалдық активтерге инвестициялар тартумен бірдей. Бұл салаларға салынған инвестициялардың пайдасы материалдық активтерге салынған инвестициялардан да бірнеше есе артық [114].

Алайда, ғылыми көзқарастардың өзгеруінің жоғарыда аталған үрдісіне сәйкес, адами капиталды білім беру факторынан денсаулық факторына, сондай-ақ халықтың табысымен анықталатын әл-ауқат факторына өлшеу кезінде адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігін бағалаудың әдістемелік тәсілдері ұқсас реттілікпен дамиды.

Шынында да, соңғы он жарым жыл ішінде әлемдік экономист-ғалымдар қауымдастығында білім мен технологияны қалыптастыру үдерістерінің тұрақты экономикалық дамудың маңызды факторларының бірі ретінде объективті түрде танылған ғылыми-техникалық прогресті дамытуға әсерінің мәселелері белсенді түрде талқылануда. А. Корицкийдің пікірінше, көптеген елдердегі ғалым-экономистер білім беру факторының экономикалық даму қарқыны мен деңгейіне әсерін талдауға көбірек көңіл бөледі. Осылайша, жаңартылған тәсілдің өсудің дәстүрлі неоклассикалық Р. Солоу моделінен айырмашылығы – білім беру саласын негізге алуы. Бұл тәсіл теориялық және ғылыми-әдістемелік негіздерді қалыптастыруға ықпал етеді [57, с. 235].

Адами капиталды құрайтын факторлардың маңыздылығын негіздеудің теориялық-әдістемелік және ғылыми-әдістемелік негізін құрайтын бағалау әдістері 1.2-тармақтың 1-бөлімде көрсетілген.

Факторлар мен инвестиция деңгейлерін толық ескеру жағдайында ғана экономикалық өсу көрсеткіштеріне адами капиталдың нақты үлесін бағалау объективті болады деп С.Бирюковке сілтеме жасай аламыз [115].

С. Бирюковтың айтуынша, мұның барлығы адами капиталға салынған инвестициялардың тиімділігі туралы аналитикалық зерттеулер саласын едәуір тарылтады. Инвестициялау деңгейлері факторларды есепке алудың толықтығы жағдайында ғана экономикалық өсу көрсеткіштеріндегі адами капиталдың нақты үлесін бағалау кезінде объективті болып саналады [115, с. 3-40].

Адами капиталдың сапасын бағалаудың ғылыми-әдістемелік тәсілдеріне жүргізілген талдау адами капиталдың тиімділігін бағалаудың кешенді, жүйелі көзқарас қағидатын негізге алу керек екендігін дәлелдейді. Бұл тәсіл негізінде адами капиталды дамыту үшін білім беру саласына, денсаулық сақтауға және халықтың әл-ауқатының (табыспен айқындалатын) өсуіне инвестицияларды бір мезгілде бірдей деңгейде салу қажеттілігі қарастырылады.

Біздің пікірімізше, экономиканың өсуін адам әлеуетін қалыптастыру үдерістерін басқару және оны қоғамдық еңбек өнімділігінің өсуіне әсер ететін капитал ретінде жүзеге асыру арқылы анықтауды тікелей және кері байланыс сызбасы түрінде көрсетуге болады (10-сурет).

ЖІӨ-нің өсімі

Адами капитал

Адами капиталды қалыптастыру факторлары

Білім деңгейі

Денсаулық жағдайы

Білім беру жүйесі

Денсаулық сақтау жүйесі

Әл-ауқат деңгейі

Әлеуметтік қызмет жүйесі

Еңбек өнімділігі

Адами капиталды дамытуға инвестициялар

Мемлекеттік

Жеке

Мемлекеттік - жекеменшік

АДАМИ КАПИТАЛДЫ ДАМЫТУДЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ТИІМДІЛІГІН БАҒАЛАУ

Сурет 10 – Адами капиталды дамытудың экономикалық тиімділігін бағалауды қалыптастыру тетігінің сызбасы

Ескерту ‒ Автормен құрастырылған

10-суретке сәйкес, адами әлеуетті қалыптастыру факторларының әсерінен адами капиталдың экономикалық тиімділігі қоғамның тұрақты экономикалық өсуі мен әлеуметтік прогресін қамтамасыз ету үшін стратегиялық маңызды болып табылатын оның дамуына мемлекеттік, мемлекеттік-жекеменшік және жеке инвестициялар негізінде қалыптасады. Инвестициялар білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер жүйесін жақсартуға бағытталған, бұл өз кезегінде білім деңгейіне, денсаулық жағдайына және халықтың әл-ауқат деңгейіне әсер етеді. Ал адами капитал өз кезегінде еңбек өнімділігі мен ЖІӨ-нің өсуіне алып келеді. Халықтың білім деңгейі мен денсаулық жағдайы неғұрлым жоғары болса, жұмыс күші соғұрлым білікті және өнімді болады, бұл елдің экономикалық өсуі мен дамуына ықпал етеді.

Адами әлеуетті және тиісінше адами капиталды қалыптастыруға инвестициялардың экономикалық тиімділігін бағалау бойынша есептеулер жүргізу мақсатында ғылыми-әдістемелік зерттеулердің логикасына сәйкес экономикалық-математикалық модельдер кешенін әзірлеу көзделеді, ол біз ұсынған сызбаға сәйкес төрт деңгейдегі модельдер жүйесінен тұрады. Осы модельдерді шығару үшін біз 2010-2022 жылдардың динамикасындағы көрсеткіштердің ақпараттық базасын жасадық (11-кесте).

Кесте 11 – Жалпы ішкі өнім (VVP), Еңбек өнімділігі (PT), білім беру жүйесіне жұмсалған шығындар (F1), Денсаулық сақтау (F2) және халық табысы (F3) көрсеткіштерінің динамикасы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Жылдыр | VVP, млрд. тг | PT, мың. тг | F1, млрд. тг | F2, млрд. тг | F3, млрд. тг |
| 2010 | 21 815,5 | 2 437,3 | 797,4 | 562,8 | 7 697,428 |
| 2011 | 28 243,1 | 2 867,1 | 986,8 | 638,5 | 9 187,337 |
| 2012 | 31 015,2 | 3 116,0 | 1 210,1 | 735,1 | 10 523,25 |
| 2013 | 35 999,0 | 3 560,7 | 1 237,4 | 803,9 | 11 624,76 |
| 2014 | 39 675,8 | 4 007,4 | 1 358,7 | 866,3 | 13 014,76 |
| 2015 | 40 884,1 | 4 177,6 | 1 464,7 | 866,7 | 14 275,51 |
| 2016 | 46 971,1 | 4 762,4 | 1 669,4 | 1 048,6 | 16 465,05 |
| 2017 | 54 378,9 | 5 518,6 | 1 843,2 | 1 144,3 | 18 239,05 |
| 2018 | 61 819,5 | 6 173,2 | 1 948,5 | 1 190,5 | 20 558,89 |
| 2019 | 69 532,6 | 6 869,8 | 2 331,9 | 1 301,6 | 23 315,81 |
| 2020 | 70 649,0 | 7 111,9 | 3 141,2 | 2 680,1 | 26 308,66 |
| 2021 | 83 951,6 | 8 423,4 | 3 681,9 | 2 116,3 | 30 569,25 |
| 2022 | 102 981,8 | 10 083,2 | 4 523,1  | 1 973,7 | 36 627,89 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [75, с. 96-98; 79; 98; 99]  |

Экономикалық-математикалық модельдерді «ең кіші квадраттар әдісін» қолдануға негізделген динамикалық деректер қатарын өңдеудің арнайы бағдарламасы бойынша әзірледік.

*Модельдер кешенінің бірінші деңгейі.*

11-кестенің деректерін қолдана отырып, осы бағдарлама бойынша есептеулер (7) формулаға сәйкес жалпы ішкі өнімнің еңбек өнімділігіне тәуелділігін анықтайтын модельді шығаруға мүмкіндік берді:

 VVP = 0,0034 PT1,278 (7)

мұнда VVP ‒ ЖІӨ;

PT – еңбек өнімділігі.

Көптік корреляция мәні R=0,999 және орташа квадраттық ауытқу коэффициентінің мәні R2=0,998 болуы анықталған тәуелділіктің функционалды екендігін дәлелдейді және алынған модельдің жоғары бейімделу қасиеттерін көрсетеді. Яғни, модельді орта мерзімді кезеңге болжау мақсаттары үшін қолдануға болады.

Атап айтқанда, төмендегі сурет модельдің жоғары аппроксимациялық сипаттамаларын көрсетеді (11-сурет).

Модель бойынша есеп көрсеткіштері

Бастапқы деректер

млрд.тг.

Сурет 11 – ЖІӨ-нің еңбек өнімділігіне тәуелділігін анықтайтын модельдің аппроксимациялық коэффициенттері қасиеттерінің графикалық көрінісі

Ескерту – Автормен құрастырылған

*Модельдер кешенінің екінші деңгейі*

Еңбек өнімділігінің (PT) моделін қарастырылып отырған F1, F2 және F3 факторларына сәйкестендіру.

Модель есептеулерінің максималды сенімділігі үшін еңбек өнімділігінің моделін әр фактордан бөлек шығарған жөн. Бұл 11-кестедегі әрбір фактордың мәндері тікелей немесе жанама түрде популяция динамикасының көмегімен есептелетіндіктен туындайды, бұл оларды бір модельде бөлісу кезінде факторлардың өздері арасындағы автокорреляция құбылысы түріндегі теріс әсерді анықтай алады.

Соның нәтижесінде, біз үш модельді шығарамыз:

а) (8) формулаға сәйкес еңбек өнімділігінің (PT) білім беру жүйесіне жұмсалған шығындар факторына (F1) тәуелділік моделі:

 PT(F1) = 2,167 F10,846 (8)

R=0,981 және R2=0,962 болғандығы бұл модельдің жоғары тиімділігін көрсетеді (12-сурет).

Бастапқы деректер

мың тг.

Сурет 12 – Еңбек өнімділігінің (PT) білім беру жүйесіне жұмсалған шығындар факторына (F1) тәуелділік моделінің аппроксимациялық қасиеттерінің графикалық көрінісі

Ескерту – Автормен құрастырылған

ә) (9) формулаға сәйкес еңбек өнімділігінің (PT) денсаулық сақтау жүйесінің шығындар факторына (F2) тәуелділік моделі:

 PT(F2) = 2,452 F20,863 (9)

R=0,847 және R2=0,717 коэффициенттері алынған модельдің тәжірибеде қолдану жарамдылығын көрсетеді (13-сурет).

мың тг.

Бастапқы деректер

Модель бойынша есеп көрсеткіштері

Сурет 13 ‒ Еңбек өнімділігінің денсаулық сақтау жүйесіне жұмсалған шығындар факторына тәуелділігі моделінің аппроксимациялық қасиеттерінің графикалық көрінісі

Ескерту – Автормен құрастырылған

Көріп отырғаныңыздай, 13-суреттегі мәліметтерге сәйкес, COVID-19 пандемияcымен күресу шараларымен байланысты 2019-2022 жылдары денсаулық сақтауды қаржыландырудың күрт өсуі аппроксимация дәлдігіне біршама әсер етті. Дегенмен, модель қасиеттері орта мерзімді бірлескен болжамды есептеулер үшін өте қолайлы болып табылады;

б) (10) формулаға сәйкес еңбек өнімділігінің (PT) халықтың табысы факторына (F3) тәуелділік моделі:

 PT(F2) = 0,509 F30,927 (10)

R = 0,996 және R2 = 0,992 коэффициенттері әзірленген модельдің жоғары сенімділігін көрсетеді. Модельдің аппроксимациялық қасиеттерінің графикалық көрінісі төменде келтірілген (14-сурет).

мың тг.

Бастапқы деректер

Модель бойынша есеп көрсеткіштері

Сурет 14 ‒ Еңбек өнімділігінің халықтың табысы факторына тәуелділігі моделінің аппроксимациялық қасиеттерінің графикалық көрінісі

Ескерту – Автормен құрастырылған

(7)-(10) формулаларына сәйкес әзірленген модельдердің серпімділік коэффициенттерін талдау келесі нәтижелерді көрсетеді, яғни 1%-ға өсу кезінде:

– еңбек өнімділігі елдің жалпы ішкі өнімінің 1,03%-ға өсуін жоғары ықтималдылықпен қамтамасыз ете алады;

– білім беру жүйесіне арналған шығыстар еңбек өнімділігінің 0,85%-ға өсуі;

– Денсаулық сақтау жүйесіне арналған шығыстар - еңбек өнімділігінің 0,86%-ға өсуін;

– «халыққа инвестициялар» (немесе табыстар) - еңбек өнімділігінің 0,93%-ға өсуін қамтамасыз етеді.

Көріп отырғанымыздай, еңбек өнімділігінің өсуіне халықтың өмір сүру деңгейін анықтайтын табыс факторы үлкен әсер етеді.

Негізінде, бұл өсу көрсеткіштері адами әлеуетті қалыптастыру үдерістерін басқарудағы мемлекеттік инвестициялық саясатты және оның адами капитал нысанында, оның ішінде болжау сатысында іске асыру кезінде экономикалық өсуге әсерін түзету мақсатында пайдаланылуы мүмкін.

*Модельдер кешенінің үшінші деңгейі*

Еңбек өнімділігінің үш моделі негізінде (8)-(10) факторлардың әрқайсысынан болжамды есептеулерде қолдануға мүмкіндік беретін және салмақ коэффициенттері бірнеше корреляция коэффициенттері негізінде анықталатын еңбек өнімділігі көрсеткішінің есептеу моделі әзірленеді. Бұл модельдердің салмағы және аппроксимациялық қасиеттері алдыңғы модельдерден де жоғары болып келеді (11):

 PTvz = 0,347 PT(F1) + 0,30 PT(F2) + 0,353 PT(F3), (11)

мұнда PTvz – өнімділік көрсеткішінің өлшенген мәні.

*Модельдер кешенінің төртінші деңгейі.*

(12), (13), (14) формулаларға сәйкес болжамды есептеулерде қолдануға болатын факторлардың уақытқа тәуелділігінің трендтік модельдері:

F1(t) = 153,6 + 265,9 t (12)

 F2(t) = 6,059 t0,542 (13)

 F3(t) = 8,694 t 0,587  (14)

Алынған модельдердің толық кешенін қолдана отырып, орта мерзімді перспективада экономикалық өсудің болжамды есептеулерін жүргізуге және төменде келтірілген болжау сызбасына сәйкес адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігін бағалауды жүргізуге болады (15-сурет).

Адами капитал тұжырымдамасының тиімділігін бағалау

PT-дан VVP болжамы: (7)-модель

PT(F1) болжамы:

(8)-модель

PT(F2) болжамы: (9)-модель

PT(F3) болжамы: (10)-модель

F1(t) болжамы: (12)-модель

F2(t) болжамы: (13)-модель

F3(t) болжамы: (14)-модель

PTvz болжамы: (11)-модель

Сурет 15 - Модельдер кешені негізінде адами капитал тиімділігінің болжамды және бағалау есептеулерінің сызбасы

Ескерту – Автормен құрастырылған

2023-2027 жылдардағы орта мерзімді перспективаға еңбек өнімділігі (12-кесте) және ЖІӨ көлемі (13-кесте) факторларының мәндері (14-кесте) бойынша болжамды есептеулер жүргізілді.

Кесте 12 – Еңбек өнімділігінің 2023-2027 жылдарға арналған болжамы, мың теңге

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторлардың трендтік модельдері | 2023 жыл | 2024 жыл | 2025 жыл | 2026 жыл | 2027 жыл |
| PT (F1)  | 9482,4 | 10029,8 | 10571,9 | 11108,9 | 11641,2 |
| PT (F2)  | 7473,4 | 7718,8 | 7955,5 | 8184,7 | 8406,6 |
| PT (F3)  | 8005,8 | 8312,3 | 8609,5 | 8898,4 | 9179,6 |
| PTvz  |

|  |
| --- |
| 8358,5 |

 | 8730,2 | 9094,3 | 9451,3 | 9801,9 |
| Ескерту – Автормен есептелген |

Кесте 13 ‒ 2023-2027 жылдарға арналған ЖІӨ болжамы, млрд. те

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторлардың трендтік модельдері | 2023 жыл | 2024 жыл | 2025 жыл | 2026 жыл | 2027 жыл |
| VVP  | 115420,7 | 121230,5 | 135966,5 | 149633,5 | 166238,4 |
| Ескерту – Автормен есептелген |

Кесте 14 – ҚР адами капиталын қалыптастыру факторларының 2023-2027 жылдарға арналған болжамы, млрд. теңге

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторлардың трендтік модельдері | 2023 жыл | 2024 жыл | 2025 жыл | 2026 жыл | 2027 жыл |
|  F1(t)  | 3876,3 | 4142,2 | 4408,1 | 4674,1 | 4940,0 |
|  F2(t)  | 1791,0 | 1859,3 | 1925,5 | 1989,9 | 2052,5 |
|  F3(t)  | 28090,7 | 29252,1 | 30381,9 | 31482,9 | 32557,5 |
| Ескерту – Автормен есептелген |

Экономикалық өсу болжамы ҚР Ұлттық Банкі мен ҚР Үкіметінің болжамымен сәйкес келеді, яғни 2023-2027 жылдарға арналған ЖІӨ көлемінің өсуі 2023 жылы 120 трлн. теңгеге, 2027 жылы 170 трлн. теңгеге дейін. Біздің ойымызша, білім беру, денсаулық сақтау және халықтың өмір сүру деңгейі факторларын ескере отырып, біз келтірген болжам төмен болса да, неғұрлым негізделген және тиісінше нақты болып келеді. Өйткені ол негізінен Үкіметтің өзге факторларды ескермей, мұнай бағасының динамикасына негізделген макро тәсіліне ғана сүйеніп жүзеге асырылған.

Жоғарыда қарастырылған өсім әсерлерін ескере отырып, экономикалық өсу көрсеткіштерінің алынған болжамды мәндерін және адами капиталды қалыптастыру факторларын талдау адами капитал тұжырымдамасының экономикаға маңыздылығын бағалауға мүмкіндік береді. Мәселен, 2027 жылы білім беру, денсаулық сақтау шығындарының 1%-ға артуы халық табысының еңбек өнімділігінің 86,3 мың теңгеге өсуімен және тиісінше жалпы ішкі өнімнің 1097,1 млрд. теңгеге жоғарылауымен қатар жүреді.

Ескертіп өтетін жағдай, бағалау кезінде біз үлестік тәсіл қағидатын қолданамыз (әсер етуші фактордың өсімінің 1%-ға артуы), бұл бір жағынан нақты көлемдік көрсеткіштермен шектелмеуге мүмкіндік береді, ал екінші жағынан қажет болған жағдайда ресурстың барлық көлеміне әсерін есептеуге мүмкіндік береді.

Жоғарыда біз адами капиталды қалыптастырудың үш негізгі факторына инвестициялаудың тікелей әсерін бағаладық. Сонымен қатар, бір-бірімен ұштасатын өзге салаларды қосымша дамыту есебінен білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік салаларға қосымша инвестициялар салудың айтарлықтай кумулятивтік әсері байқалады. Мұндай кумулятивті әсерді (15) формуласы бойынша толық материалдық шығындар коэффициенттерін пайдалану негізінде өнімді өндіру мен пайдаланудың салааралық балансы матрицасында (САТ) есептеуге болады:

 ∆VVPkum = A ·∆VVPstr  (15)

мұнда **∆**VVPkum – жалпы ішкі өнімнің өсуі түріндегі жиынтық кумулятивті әсер;

**∆**VVPstr – әсер ету факторларының 1 пайыздық өсімінен жалпы ішкі өнімнің өсуі түріндегі тікелей әсер;

А – салааралық теңгерім матрицасындағы (САТ) білім беруге, денсаулық сақтауға және әлеуметтік салаға қатысты барлық бір-бірімен ұшатасатын салалар бойынша толық материалдық шығындар коэффициенттерінің сомасы.

Біздің жағдайда (16) формуласына сәйкес біз толық материалдық шығындар коэффициенттерінің сомасы ретінде үш негізгі салалық бағытты аламыз:

A = ∑ja1j + ∑ja2j + ∑ja3j (16)

мұнда a1j – j-ші бір-бірімен ұштасатын салалар бойынша білім беру саласының толық материалдық шығындарының коэффициенті;

a2j – j-ші бір-бірімен ұштасатын салалар бойынша денсаулық сақтау саласының толық материалдық шығындарының коэффициенті;

a3j – j-ші бір-бірімен ұштасатын салалар бойынша әлеуметтік саланың толық материалдық шығындарының коэффициенті;

САТ моделінің параметрлерін талдау ЭҚЖЖ 85-88 кодтары бойынша А мәнін шығаруға мүмкіндік береді:

А = 0,579789 + 1,052311 + 1,972673 = 3,604773

Осылайша, біз кумулятивті әсерді есептей аламыз:

**∆**VVPkum  = 3,604773 х 1097,1 млрд. теңге = 3954,8 млрд. теңге

Жалпы әсер тікелей және кумулятивті әсерлерден тұрады:

**∆**VVP = **∆**VVPkum + **∆**VVPstr = 3954,8 + 1097,1 = 5051,9 млрд. тенге

Бұл – адами капиталды қалыптастыру факторларына арналған шығындардың экономикалық тиімділігін осы шығындардың өсімінің 1% деңгейінде бағалау болып табылады.

Жалпы, жұмыстың осы параграфының зерттеу нәтижелері кейбір тұжырымдар мен ұсыныстар жасауға мүмкіндік береді.

Атап айтқанда, кейбір зерттеушілер мен ғалымдардың білім беру факторы жалғыз фактор ретінде адам әлеуетін қалыптастыру үдерістерін түсіндіру және оны адами капитал түрінде жүзеге асыру үшін жеткіліксіз деген пікірлері расталады. Байқап отырғанымыздай, бухгалтерлік есеп және басқа да факторлар (денсаулық сақтау, мемлекеттің кірістері мен әлеуметтік бағдарламаларымен анықталатын өмір сүру деңгейі) адами капитал тұжырымдамасынан зерттеуде жоғары тиімділікке алып келеді.

Сонымен қатар, экономикалық-математикалық модельдер кешені негізінде біз жүргізген болжамды бағалау есептеулері халықтың табысы факторы білім беру жүйесіне шығындар факторына қарағанда маңыздырақ болып келеді. Бұл жағдай жалпы халықтың өмір сүру деңгейін анықтайтын халықтың табысы материалдық ынталандырудың барлық түрлерімен қосқандағы еңбекақыны да қамтитынымен түсіндіріледі.

Еңбек өнімділігінің өсуіне барлық факторлардың ең төменгі әсері денсаулық сақтау шығындарының факторы болып табылады. Мұны денсаулық сақтау жүйесіне инвестиция салудың жеткіліксіздігімен түсіндіруге болады. Ал білім беру жүйесінде кадрларды даярлаудың еңбек нарығының сұраныстарымен сәйкес келмеуіне байланысты инвестицияның төмендеуі үрдісі байқалады.

Бұл тұжырымдарды біз осы ғылыми зерттеудің келесі параграфында адами капиталды сапалы дамытудың стратегиялық тәсілдерін қалыптастыру кезінде ескеретін боламыз.

**3.2 Еліміздің сапалы адами капиталын дамытудың стратегиялық бағыттары**

Біздің ойымызша, тұрақты даму логикасына сәйкес, сапалы адами капиталды қалыптастыру үдерістеріне стратегиялық көзқарас тұжырымдамасының миссиясы адами капитал тұжырымдамасын дамыту үшін салалар кешенін – білім беру, денсаулық сақтау, ғылым саласы, әлеуметтік даму саласы және т.б. басқарудың жүйелілігімен анықталады.

Осы маңызды миссияны қамтамасыз ету үшін біз басқарушылық қызметтің келесі басым стратегиялық бағыттарын дамытуды орынды деп санаймыз.

1-стратегиялық бағыт – Басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі мақсаттар мен міндеттердің тепе-теңдігін ескере отырып, адами капиталды қалыптастыруға қатысатын барлық қызмет салаларын дамыту үдерістерін басқару бойынша жүйелік тәсіл.

Мақсаты – адами капиталдың сапалы өсуіне жалпы назар аудара отырып, барлық қызмет салаларын дамытудың тепе-теңдігін қамтамасыз ету:

1. Адами капиталдың экономикалық даму үшін маңыздылығының артуын ескере отырып, мемлекеттік жоспарлау және басқару жүйесіндегі салалар мен қызмет салаларының басымдылық дәрежесінің өзгеруі.

2. Адами капиталдың экономикалық тиімділігінің мониторингі және талдауымен айқындалатын мемлекеттік басқару жүйесінің әртүрлі деңгейлеріндегі мемлекеттік қатысу шаралары бойынша ұтымды қатынастарды сақтау қажеттілігін ескере отырып, барлық қызмет салаларын дамыту үдерістеріне түзетулер енгізу мүмкіндігін қамтамасыз ету.

3. Адами әлеуетті іске асыру үдерістерін адами капитал түріндегі экономиканың даму факторына айналдыру.

Жоспарлы экономика кезеңі дамудың әлеуметтік факторларын жандандыру міндеттерінің орындалмауы кез-келген экономиканы тоқырау жағдайына алып келетін негізгі фактор екендігін көрсетті. Бұл ретте, «Қалдық қағидасының» экономиканы тежеуі айқын байқалды.

Жаңа нарықтық кезеңдерде әлеуметтік фактор адам ресурстарының неғұрлым белсенді консистенциясында көрініс табады. Ол толығымен еңбек нарығына бейімделген білім беру үдерісімен, сонымен бірге денсаулық сақтау және мемлекеттік әлеуметтік бағдарламалар анықтайтын лайықты өмір сүру деңгейі арқылы қалыптасады,

Сонымен қатар, адами капиталдың тұжырымдамасы еңбек өнімділігінің өсу драйвері ретіндегі әлеуетін қалыптастыру жүйесіз жүзеге асырылады. Осыған байланысты салалық басымдықтарға көзқарастардың өзгеруімен жағдайды түзету және тиімділік тұрғысынан неғұрлым жетілдірілген мемлекеттік жоспарлау мен басқару жүйесін құру қажет екендігі анықталады.

Х. Құсайыновтың мұндай түсінік мемлекеттік басқарудың алдыңғы қатарына келесі шаралар қабылдау бағыттарын ұсынады деген пікірімен келісуге болады, яғни:

‒ білім беру және кадрларды даярлау жүйесін еңбек нарығындағы мамандардың сұранысы мен ұсынысының жалпы және құрылымдық теңгерімділігін қамтамасыз ету міндетін басым шешуге бағдарлау;

‒ осы базада инновациялық-технологиялық нарықта сұраныс пен ұсыныстың теңгерімділігін қамтамасыз ету мақсатында ғылыми саланы өзектендіру;

‒ индустриялық-инновациялық негізде экономиканы әртараптандыру үдерістері үшін инновациялық бағдарланған мамандарды даярлауды қамтамасыз ету мақсатында жоғары білімнің ғылыммен интеграциялық байланыстарын тереңдету [116].

Бұл бағыттарды жүзеге асыру үшін сапалы адам әлеуетін қалыптастыру үдерістерін басқаруға жүйелі көзқарас қажет екендігі түсінікті.

2-стратегиялық бағыт – Ішкі және сыртқы еңбек нарықтарының сұраныстарына бағдарлана отырып, жоғары оқу орындары мен колледждер түлектерінің бәсекеге қабілетті генерациясын дайындауды жүзеге асыру.

Мақсаты – білім беру жүйесі мен кәсіби кадрларды даярлау және еңбек нарығының сәйкестігін қамтамасыз етуді ескере отырып, сапалы білімді құрудың барлық тізбегі бойынша оқыту үдерістерін жетілдіру.

Міндеттері:

1. Білім беру жүйесінің барлық буындарындағы білім беру бағдарламалары мен оқу үдерістерінің цифрлық технологияларды дамыту жағдайында динамикалық өзгеретін ақпараттық-технологиялық ортаға бейімделуін қамтамасыз ету.

2. Жалпы орта білім мен кәсіптік-техникалық және жоғары білім арасындағы сандық теңгерімділік пен сапалық сәйкестікті қамтамасыз ету.

3. Сұранысқа ие білім беру бағдарламаларын халықаралық және ұлттық аккредиттеу жөніндегі шараларды дамыту.

4. Цифрлық технологиялар және заманауи ақпараттық-коммуникациялық жүйелер негізінде ЖОО студенттері мен ТжКБ оқушыларының үздік әлемдік білім беру мекемелерінің білім беру ресурстары мен тәжірибелеріне қол жеткізуі үшін мүмкіндіктерді кеңейту.

5. Университет қабырғаларында өндірістен оқу үдерістеріне мамандарды тарта отырып, сондай-ақ кәсіпорындар базасында ЖОО студенттері мен колледж оқушыларын дуальды оқыту нысанын қолдану тәжірибесін жандандыру.

6. Білім беру үдерістері мен бағдарламаларын қалыптастыруда академиялық еркіндікті дамыту арқылы білім беруді интернационалдандыру үдерістерін және шетелдік ғылыми-білім беру қоғамдастығымен өзара байланысын кеңейту.

7. «Зерттеу университеті» тұжырымдамасын іске асыру шеңберінде «ғылым-білім-өндіріс» желісі бойынша тікелей және кері байланыстар тізбегін толыққанды іске асыру тетігі мен құралдарын құру.

Соңғы уақытта еліміздің жоғары басшылығы кадрларды даярлау және олардың кәсіби біліктілігін арттыру жүйесін мемлекеттік қолдау шараларын жандандыру туралы жиі айтып келеді. Осылайша, 2021 жылғы қаңтарда VII сайланған Парламенттің 1-ші сессиясының ашылуында Мемлекет басшысы Қ-Ж. Тоқаев тиісті ұлттық жобаны әзірлеу міндетін қойды [117].

Сондай-ақ, 2019 жылғы 15 шілдедегі Үкіметтің кеңейтілген отырысында Қ-Ж. Тоқаев білім беру саласын дамыту мәселелеріне ерекше назар аудара отырып, бұл салада шешілмеген мәселелер көп екенін айтып өтті. Олардың бірі – ауылдық және қалалық мектептердегі оқу сапасының айырмашылығы, бұл ауыл жастары үшін оқуға түсу кезінде және ЖОО-ларда оқу барысында көптеген қиындықтарды тудырады. Сондай-ақ, Мемлекет басшысы Қазақстан халқының жартысына жуығы ауылдық жерлерде тұратынына ерекше назар аударып, ауылдағы білім сапасының әлсіздігін бәсекеге қабілеттілікті төмендететінін де атап өтті [118].

Қазақстан экономикасының индустриялық-инновациялық дамуы жағдайында түпкілікті өнімнің сапасын арттыру үшін білім, ғылым және өндіріс субъектілері арасындағы жүйелі өзара іс-қимылды қалыптастыруға бағдарланған өзара байланыстарды орнату тетігі қажет. Г. Жетесованың пікірінше тетіктің жүйелілігі сызба түрінде ұсынылған ESM (Education – Science – Manufacturing) [119] сапа стратегиясы қағидаттарына сәйкес субъектілер арасындағы өзара іс-қимыл үдерістерінің жиынтығы ретінде түсіндіріледі (16-сурет).

Біздің ойымызша, ұсынылған сызба, Ұлттық инновациялық жүйені қалыптастыру шаралары бойынша жоғарыда ұсынылған бағыттардың стратегиялық маңыздылығын анықтайды.

Адами капиталдың дамуы

**E**

**Білім**

Білім беру-өндірістік саланы жаңғырту

**S**

**Ғылым**

**М**

 Өндіріс

ҚР заңнамасы

Еңбек нарығы

Жаңа экономика

Сыртқы және ішкі нарық

Кепілдендірілген сұраныс

Үздіксіз білім беру

Ұжымдық жауапкершілік

Корпоративтік басқару

Перспективалық жоспарлау

 Маман

 ҒЗЖН

 Өнім

Сурет 16 ‒ Ғылым, білім және өндірістің жүйелі өзара іс-қимыл моделі

Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [119, с. 10-15]

Қазақстандық сарапшы А. Макаровтың қарастырылып отырған стратегиялық бағыт контекстінде жоғары білім берудегі кемшіліктері туралы келесі пікір білдіреді:

‒ сарапшының пікірінше, жалпы, ЖОО-лар орта білім беру жүйесіне қатты тәуелді болып отыр, сондықтан оны бірінші кезекте жетілдіру қажет. Мектептердің қабілетті түлектерінің шағын тобы қазақстандық жоғары оқу орындарының шетелдік, оның ішінде негізінен ресейлік университеттермен бәсекелестігін анықтайды. Әдетте, біздің ЖОО-лар орта және орта деңгейден төмен мектеп бітірушілер контингентінің сапасына қанағаттанады. Сол себепті орта мектепте оқу сапасының жалпы деңгейін арттыру мәселесі айқын көрінеді;

‒ бұдан басқа, медициналық, инженерлік және ғылыми-техникалық мамандықтар бойынша ЖОО түлектерінің білімінің төмен сапасы ЖОО-ның негізгі капиталына қаржы ресурстарының созылмалы жеткіліксіздігі себебінен әлсіз инфрақұрылымдық базаларымен айқындалады;

‒ мемлекеттік оқу орындарында қызметке орналасатын жоғары кәсіби мамандар үшін еңбекақының төмендігі және өзге де себептерден мемлекеттік ЖОО-ның жүйесінде біліктілігі жеткіліксіз оқытушы кадрлардың жинақталуы үрдісі орын алады. Мұның негізгі себебі – жекеменшік оқу орындарының еңбекақысы салыстырмалы түрде жоғары болуынан;

‒ өз бюджетіндегі жетіспеушіліктердің орнын толтыру мақсатында мемлекеттік ЖОО-ның студенттерді ақылы негізде қабылдауды ұлғайтуы контингенттің сапасына нұқсан келтіретіні сөзсіз;

‒ сонымен бірге, А. Макаров ЖОО-да ғылыми зерттеулерді дамыту олардың ғылыми-гранттық қаржыландыру жүйесіне қатысуы негізінде жүзеге асырылуы керек, ал негізгі оқытушылық қызмет – мемлекеттік бюджеттен толық көлемде субсидиялануы тиіс деп санайды;

‒ бұған қоса, ЖОО-ның жұмысын белгілі бір бағдарламалар бойынша оқуға қызығушылық танытпайтын студенттер контингентінің едәуір бөлігінің болуы қиындатады. Яғни, білім алушылар шетелдік жоғары оқу орындары сияқты оқытушылардың өздері таңдауы арқылы емес, жалпыға бірдей мемлекеттік білім беру гранттары жүйесі арқылы тәуелсіз конкурс бойынша курстық бағдарламаларға түседі. Әрине, мұның барлығы орта мектепте оқушыларды кәсіптік бағдарлау бойынша жұмысты жоққа шығарады;

‒ нәтижесінде мемлекеттік жоғары оқу орындарының қабырғасында орын алатын төмен бәсекелестік орта студенттердің де, ПОҚ-тың да ынталану дәрежесінің төмендеуіне алып келеді [120].

А. Макаровтың пікірінше, осы және басқа да мәселелер, сайып келгенде, тәуекелдерді анықтайды және Қазақстанда адами капиталды қалыптастыру үдерістеріне қауіп төндіреді.

Басқа да зерттеушілер мен сарапшылар қазақстандық жоғары білім беру жүйесінің жалпыланған негізгі мәселелерін атап көрсетеді:

‒ оқытуда тәжірибеге бағдарланған тәсілге көшу қажеттілігі. Қазіргі уақытта мамандарды кәсіби даярлауды тәжірибесі мол технологиялық корпорациялардың өздері де, дәстүрлі жоғары оқу орындарына қарағанда тәжірибеге көбірек бағытталған жүйені қолданатын кәсіпорындар да жүзеге асырады. Осыған байланысты қазақстандық ЖОО-лар осындай тәжірибені ескеруі қажет;

‒ білім берудің қолжетімділігі. Сарапшылар әлемдік тәжірибеде 8 миллиард адамның 400 миллионнан төмен адамдар ғана жоғары білімге қол жеткізе алатынын атап өтті. Бұл технологиялық дамыған корпорациялардың кәсіби және сұранысқа ие мамандарды жеке тәрбиелеу үдерістеріне көбірек енуінің себебі болып табылады. Егер бұрын студенттер контингентінің шектеулі болуына байланысты корпорациялар қажетті мамандарға қол жеткізе алмаған болса, бүгінде олар өз қажеттіліктері үшін ЖОО-ға түсе алмаған білім алушыларды өздері оқытатындай жүйе қалыптастырған.

Әрине, мұның бәрі қазақстандық жоғары білім беру жүйесін ынталандыратын салауатты бәсекелестік ортаны қалыптастырады;

‒ еңбек нарығы барған сайын динамикалы, ал өзгерістер тез және түбегейлі жүзеге асырылуда, сондықтан дәстүрлі білім беру жүйесі нарықтың жаңа сұраныстарына бейімделуге үлгермейді.

Сарапшылар бұл мәселені шешудің жолы ретінде білім беру жүйесін цифрландыруды ұсынады. Білім беру жүйесінде IT-технологияларды пайдалану ауқымын тиісті нарықтың конъюктурасы көрсетіп отыр. Яғни, қазіргі уақытта EdTech нарығының жалпы әлемдік көлемі 146 млрд., ал бірнеше жылдан кейін шамамен ол 550 млрд. болады деп жоспарлануда, бұл G7 деңгейіндегі елдің бюджетімен салыстырылатын деңгейге жетеді деген сөз [121].

Қазақстанда онлайн-білім беру нарығы салыстырмалы түрде жақында дами бастады және мамандардың бағалауы бойынша оның өсу әлеуеті жоғары:

‒ бүгінде ел халқының 80%-ға жуығы интернетпен қамтылған және белсенді қолданушылар болып табылады;

‒ мамандар цифрлық білім берудің Қазақстан экономикасына әсер етуінің нәтижесін ЖІӨ өсімінің 1,5%-ымен бағалайды.

Осының барлығы еліміз білім берудегі цифрлық технологиялар нарығын дамытуда жаңа платформаларды жасауға негіз болып табылады. Бүгінде қазақстандықтар елдің шекарасынан шықпай, әлемнің жетекші университеттерінде шетелдік білім алу мүмкіндігіне ие. Сапалы білімге қол жетімділікті арттыратын бұл үдеріс қазіргі кезде қарқынды даму үстінде.

3-стратегиялық бағыт – халықты сапалы және қолжетімді медициналық көмекпен жалпыға бірдей қамтуға бағдарланған денсаулық сақтауды дамытуды жүзеге асыру.

Мақсаты – халық денсаулығының сандық және сапалық көрсеткіштерінің өсуін қамтамасыз ету.

Міндеттері:

1. ЭЫДҰ елдерінің көрсеткіштері деңгейіндегі өмір сүру ұзақтығының өсуіне, сонымен қатар ана мен бала өлімінің төмендеуіне қол жеткізу.

2. Ауылдық жерлерде, әсіресе шалғай аудандарда және ауылдық елді мекендерде денсаулық сақтау қызметтерінің кеңейтілген қолжетімділігін қамтамасыз ету.

3. Денсаулық сақтаудың материалдық-техникалық базасын, оның ішінде заманауи медициналық жабдықтар есебінен нығайту.

4. Денсаулық сақтауды толыққанды және кең көлемде цифрландыруды қамтамасыз ету.

5. Денсаулық сақтаудағы саласының қызметкерлерін ынталандыру жүйесін дамыту.

Біздің ойымызша, цифрлық денсаулық сақтауды дамыту міндетін қарастыруымызға болады. Мұндай тәсіл, ең алдымен, медициналық қызметтердің сапалы қолжетімділігін жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Оның ішінде:

‒ науқастар үшін инновациялық медициналық технологиялардың қолжетімділігін шектейтін кедергілерді жою;

‒ созылмалы және күрделі ауруларды емдеуде көмек көрсетуге қабілетті инновациялық-технологиялық құрылғыларды жедел түрде енгізу;

‒ науқастардың медициналық ақпаратқа қол жетімділігін қамтамасыз ететін жүйені құру;

‒ медицина қызметкерлерінің ақпараттық базаны жүргізу бойынша жазба жұмыстарына кететін уақытты айтарлықтай қысқарту. Шынында да, денсаулық сақтау жүйесі негізгі қызметіне баса назар аудару үшін осы саладағы қағазбастылықтан арылу қажет.

Осы мақсатта тұтынушыларды онлайн-қызметтерді пайдалануды ынталандыруға, жалпы тәжірибе дәрігерлерін, шұғыл медициналық көмек қызметкерлерін науқастарға сапалы қызмет көрсетуін қамтамасыз ету үшін қағазбастылықтан толық босатуға, сондай-ақ олардың функционалдық үйлесімділігін қамтамасыз ете отырып, цифрлық форматта медициналық құжаттаманы жүргізуге және т.б. қол жеткізу қажет.

Бүгінде Қазақстанда цифрлық технологиялар осы міндеттерді шешуге септігін тигізуде. Мәселен, 2019 жылы оларды қолдану көлемі 187,6 млрд. долларды құраса, 2024 жылы денсаулық сақтауды дамытудың стратегиялық жоспарына сәйкес өсім 2 еседен асады деп бағаланып отыр.

4-стратегиялық бағыт - лайықты өмір сүру деңгейін және халық табысының тұрақты өсуін қамтамасыз ету.

Мақсаты – адами әлеуетті қалыптастыру факторы ретінде халықтың әл-ауқатының тұрақты өсуі.

Міндеттері:

1. Еңбекке қабілетті халықты барынша жұмыспен қамтуды және еңбекақы төлеудің тұрақтылық режимін қамтамасыз ету.

2. Кәсіпкерлік ортаны дамыту үшін барынша қолайлы жағдайлар жасау

3. Мемлекеттің әлеуметтік бағдарламаларының әлеуетін кеңейту.

Айта кету керек, халықтың жағдайын жақсарту және оның өмір сүру деңгейін көтеру міндеттері орта және ұзақ мерзімді перспективада барлық мемлекеттік бағдарламалар мен стратегиялық құжаттардың негізгі міндеті ретінде алынады. Біздің ойымызша, бұл міндеттер мемлекет Басшысының Қазақстан халқына жыл сайынғы Жолдауы шеңберінде әр жылы жаңартылған нұсқада қосылып отырады. Дегенмен, Қазақстанның экономикалық әлеуетінің даму жағдайына сәйкес келмегендіктен, бұл міндеттер толық көлемде орындалмай отыр.

5-стратегиялық бағыт – дамудың қаржылық базасын нығайту негізінде адами әлеуетті қалыптастырушы қызмет салаларын жаңғырту.

Мақсаты – мемлекеттік басқарудың басым бағыттарын қайта қарастыру арқылы қызмет салаларын қаржыландыру әлеуетін кеңейту.

Міндеттері:

1. Адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігін болжамды бағалауға сүйене отырып, қызмет салаларының басым маңыздылығын негіздеу.

2. Зияткерлік факторды сапалы қалыптастыру үдерістерін айқындайтын қызмет салаларында шетелдік инвестицияларды тарту үшін қолайлы инвестициялық ахуал қалыптастыру. Сондай-ақ, мемлекеттік-жекеменшік әріптестікті кеңейту мақсатында бизнес-қоғамдастық үшін ынталандырулар жасау.

Жоғарыда біз әлеуметтік салаларды қаржыландырудың қалдық қағидатының «құбылмалылығы» туралы айтып өттік. Соның кесірінен сапалы адами әлеуетті қалыптастыру үшін аса маңызды қызмет салаларына инвестициялар әзірге төмен деңгейде қалып отыр. Мәселен, 2022 жылы Қазақстанның білім беру жүйесіне бюджеттік инвестициялау үлесі ЖІӨ-нің 0,22%-ын, ал денсаулық сақтау жүйесіне – 0,27%-ын құрады.

Сонымен қатар, қазақстандық сарапшылар білім беруге қажетті инвестицияларды ЖІӨ-нің 1-3%-нан төмен емес көлемде бағалайды [122].

Салыстырмалы түрде, Ресей Федерациясының экономикасының 2030 жылға дейінгі ұзақ мерзімді даму болжамынан бағаларды келтіруге болады. Мұндағы білім беруді қаржыландыру негізгі нұсқа бойынша 6,2% деңгейінде, денсаулық сақтауды қаржыландыру 2030 жылы ЖІӨ-нің 9,4% деңгейінде, ал халықтың табысы 2011 жылғы деңгейге қарағанда 2,8 есе өсумен болжанады [123].

Дегенмен, жоғарыда аталған қаржыландырудың 1-3% көлемі де әлеуметтік міндеттердің толық кешенін жедел шешуге мүмкіндік береді деп болжау шындыққа жанаспайды.

Сонымен қатар, мемлекеттік деңгейде сапалы адами әлеуетті қалыптастыру факторларын жандандыру бойынша іс-шаралар қабылданбайды деп айту дұрыс емес. Мәселен, 2019 жылдан бастап іске асырылып жатқан Қазақстанның 2025 жылға дейінгі кезеңге арналған ұлттық даму жоспары шеңберінде адам әлеуетін қалыптастыру және дамыту үдерістерін жандандыруға арналған жалпыұлттық басымдықтар айқындалды (15-кесте):

‒ әділ әлеуметтік саясат, оның мәні халықты нәтижелі жұмыспен қамту, отбасыларды қолдауға бағытталған әлеуметтік төлемдер мен мемлекеттік жәрдемақылар бойынша барлық міндеттемелерді орындау;

‒ адамдардың денсаулығын жақсарту, қолдау және қалпына келтіру, сондай-ақ қазіргі және болашақ ұрпақтың әл-ауқатын ескере отырып, денсаулық сақтау жүйесін дамытудың тұрақты сипатын қамтамасыз етуді көздейтін қолжетімді және тиімді денсаулық сақтау жүйесі;

‒ Индустрия 4.0 стратегиясы шеңберінде ғылыми-инновациялық фактордың өсуі жағдайында елдің әлеуметтік-экономикалық жүйесін жаңғырту бағытына сәйкес келетін сапалы біліммен қамту [122].

Алайда, бір жағынан, тек сараптамалық және ғылыми ортада ғана емес, сонымен қатар менеджерлер арасында ұлттық жобаларға негізделген тәсіл біршама тығырыққа тіреледі деген пікір қалыптасқан. Атап айтқанда, ҚР Ұлттық аудиторлық палатасының қорытындысы бойынша ұлттық жобалардың басым бөлігінде нысаналы индикаторларға қол жеткізілмеген, бұл осы жобаларды әзірлеу сатысында жеткілікті ғылыми-әдістемелік пысықталуының жоқтығын көрсетеді.

Кесте 15 – 2025 жылға арналған денсаулық сақтау, білім беру және әлеуметтік сала индикаторларының болжамды мәндері

|  |  |
| --- | --- |
| Ұлттық жоспарлау индикаторы | Индикатордың мәні |
| Нақты табыстардың өсуі, 2019 жылға %-бен. | 27,1 |
| Жұмыссыздық деңгейі, % | 4,8 |
| Күтілетін өмір сүру ұзақтығы, жыл | 75 |
| Нәрестелер өлімі, 1000 туылған нәрестеге шаққандағы саны. | 7,2 |
| Ана өлімі, 100 мың туған анаға шаққандағы саны | 10,0 |
| Медицинаға қолжетімділік дәрежесі, % | 80 |
| PISA тестінің нәтижелері бойынша мектептегі білім сапасын бағалау, балл: |
| - математика бойынша | 480 |
| - оқу бойынша | 450 |
| - жаратылыстану бойынша | 490 |
| Мектепке дейінгі / орта білім беру сапасына қанағаттану деңгейі, % | 80 |
| Кәсіптік-техникалық білім беру сапасы, ДЭФ рейтингіндегі орны | 75 |
| Жан басына шаққандағы ЖІӨ, АҚШ доллары | 14648 |
| Еңбек өнімділігінің өсуі, 2019 жылға %-бен | 20,6 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [122] |

Екінші жағынан, әрбір жеке ұлттық жобада ғылыми негізделген ішкі жүйе жоқ.

Осыған байланысты біз Ресей Федерациясының жоғары менеджментінен алған тәжірибеге жүгінеміз. РФ 2003-2004 жылдары мемлекеттік даму бағдарламаларының орнына ұлттық жобаларды әзірлеу тәжірибесіне көшкен болатын. Алайда, 2009-2010 жылдары РФ-тың кейбір үкімет өкілдерінің ұсынысымен Ұлттық жобалардан олардың тиімсіз нәтижелілігіне байланысты бас тартылды. Осыған байланысты олар елдің әлеуметтік-экономикалық дамуын және салалық кешендерді жоспарлау мен басқарудағы мемлекеттік бағдарламалық тәсілдің дәстүрлі жолына көшті.

Басты себеп, ұлттық жобалар мақсаттар мен міндеттер бойынша, сондай-ақ ресурстар бойынша өздерінің «дәлділігінің» болмауымен сипатталды, бұл оларды іске асыру бойынша нақты және екпінді іс-қимыл жоспарларын жасауға мүмкіндік бермейді.

Осы жағдайларды ескерсек, Қазақстанда ресейлік тәжірибе толық зерттелмегені байқалады. Соның нәтижесінде бүгінде іске асырылып жатқан ондаған ұлттық жобаның түпкілікті тиімділігі төмен. Жоғарыда атап өткеніміздей, бұған дәлел – ҚР Ұлттық аудиторлар палатасы жүргізген Ұлттық жобалардың орындалуының талдауы болып табылады. Бұл талдаулар нәтижесі ұлттық жобалардың басым бөлігі бойынша нысаналы индикаторлардың орындалмағанын көрсетеді.

Осыған байланысты, біздің ұсынысымызда адами капитал тұжырымдамасы түрінде оны іске асырудың негізі ретінде сапалы адам әлеуетін қалыптастыру үдерістерін басқаруда ұсынылған стратегиялық бағыттар дамуды басқару (1-бағыт), даму (2-4-бағыт) және ресурстық қамтамасыз ету (5-бағыт) бөлігінде осы міндеттерге ғылыми көзқарас жүйесіне өзара байланысты екенін атап өткен жөн (17-сурет).

1-бағыт

2-бағыт

3-бағыт

4-бағыт

5-бағыт

Сурет 17 ‒ Адами әлеуетті дамыту үдерістерін басқарудағы тікелей және кері байланыстар сызбасы

Ескерту – Автормен әзірленген

Біз әзірлеген қызметтің стратегиялық бағыттары, әрине, адами капиталды дамытудың стратегиялық жоспарына өзгерістер мен толықтырулар енгізу кезінде ескеруге болатын ұсыныстар сипатына ие. Мұндай мәселелер Парламентте адами капиталды дамытудың ұлттық бағдарламасын әзірлеу қажеттілігі туралы ұсыныстар келесі дәлелдерді ескере отырып қарастырылуда:

‒ біріншіден, егер Қазақстанда адам әлеуетінің төмен қарқынымен дамудың қалыптасқан тәжірибесі жалғасатын болса, онда Қазақстан жан басына шаққандағы ЖІӨ бойынша әлемдік рейтингте 30-орында тұрған елдің адами капиталының деңгейіне жету үшін кемінде 44 жыл қажет болады, оның үстіне әлем елдерінің дамуы бір орында тұрмайтындығын ескеру қажет;

‒ екіншіден, бүгінде Қазақстанда адами капитал тұжырымдамасын дамыту бойынша бірыңғай көзқарас қалыптаспаған, тиісінше, бұл мәселені шешу жөніндегі іс-қимылдардың стратегиялық бағыттарын реттейтін бірыңғай бағдарламалық құжаттар да жоқ;

‒ үшінші жағынан, бағдарламалық тәсіл адами капиталдың барлық құрамдас бөліктерін қамтуы тиіс, оның ішінде, мектепке дейінгі тәрбие, жалпы орта, кәсіптік-техникалық және жоғары білім беру жүйелерінде кадрларды оқыту және даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру, денсаулық пен басқа да медициналық көрсеткіштерді жақсарту, еңбек жағдайларын жетілдіру және халықтың әл-ауқатының өсуі [123].

Біз жүргізген адами капитал тұжырымдамасының жағдайы мен дамуы мәселелерінің зерттеулері алдағы уақытта ұзақ мерзімді кезеңде адами әлеуетті дамыту бойынша міндеттерді шешудің тиімділігін арттырып қана қоймай, адами капитал тұжырымдамасын бағалау арқылы оларды жетілдіру бойынша ұсыныстарды әзірлеуге септігін тигізеді.

**3.3 Қазақстанның сапалы адами капиталының ұзақ мерзімді дамуын қамтамасыз ету бойынша ұсыныстар**

Адами әлеуетті қалыптастыру үдерістері және оның адами капитал түріндегі басқару тәжірибелері мемлекеттік жоспарлау мен болжау жүйесіне үйлесімді түрде сәйкес келуі керек. Мұның барлығы қазіргі уақыт режимінде де, орта және ұзақ мерзімді перспективада да болжамды-жоспарлы негіздемелер үшін адами капитал тұжырымдамасын дамыту мен іске асырудағы ұтымды мақсат қою міндеттерін анықтайды.

Мақсаттар мен міндеттерді дұрыс қою оларға міндетті түрде қол жеткізу шаралары бойынша іс-қимылдардың оңтайлы бағыттарын белгілеуге алғышарт жасайды. Сондықтан, адами капитал тұжырымдамасын дамытуға неғұрлым салмақты стратегиялық көзқарас үшін күрделі әлеуметтік-экономикалық жүйелердің дамуын талдау және жоспарлау үшін қолданылатын әдістер мен құралдар толық қолданылады. Бірінші кезеңде бағалау тұрғысынан барлық тараптар мен аспектілерді қамтуға мүмкіндік беретін SWOT талдау әдісі қолданылады. Бұл әдіс зерттеу нысанының дамуының негізгі факторларына назардың жетіспеген кезіндегі ықтимал даму әлеуетін және тәуекелдерді бағалауға мүмкіндік береді (16-кесте).

Кесте 16 – Қазақстандағы адами капитал тұжырымдамасының дамуының SWOT-талдауы

|  |  |
| --- | --- |
| Күшті жақтары  | Әлсіз жақтары  |
| 1 | 2 |
| *Кәсіби кадрларды даярлау және білім беру жүйесі** «Мектепке дейінгі-мектеп-ТжКБ-ЖОО» желісі бойынша білім беру әлеуетінің еңбек нарығымен сандық және сапалық аспектілері бойынша тепе-теңдік бағытында қозғалысының көрінісі ретінде үздіксіз білім берудің іске асырылатын қағидаты;
* өзекті мамандықтар бойынша мемлекеттік гранттар жүйесін енгізу;
* оқу орындарының мемлекеттік аккредитациясының мемлекеттік жүйесі;
* әлемдік білім беру кеңістігімен интеграция, «Болашақ» бағдарламасы бойынша кәсіби мамандарды даярлау жүйесі;
* ЖОО-дағы мамандарды даярлаудың үш деңгейлі жүйесі;
* ЖОО-на академиялық дербестігінің ұсынылуы
 | *Кәсіби кадрларды даярлау және білім беру жүйесі** болон жүйесінің қағидаларын іске асырудағы сәйкессіздік:

- жалпы орта білім берудің 12 жылдық цикліне көшудің ұзақтығы;- үздіксіз білім берудің бірыңғай жүйесінің буындарын ажырататын бүкіл білім беру жүйесіндегі артық реформалау фактілері;* мамандардың еңбек нарығының сұраныстарына толық сәйкес келмеуі және нәтижесінде даярланатын мамандардың жұмысқа орналасу дәрежесінің жеткіліксіздігі;
* ҰБТ енгізу ТжКБ және жоғары білім беру мекемелерінің контингентін сапалы қалыптастыру қағидатын әлсіретеді;
* индустриялық-инновациялық экономи каны дамытудың қазіргі кезеңіндегі қажеттіліктерге нұқсан келтіре отырып,
 |
| 16-кестенің жалғасы |
| 1 | 2 |
| * IT-технологиялардың ауқымды түрде енгізілуін қоса алғанда, оқу орын дарының жеткілікті дәрежеде дамыған материалдық-техникалық базасы;
* білім беру бағдарламаларының кең спектрі;
* бұрынғы кәсіптік-техникалық білім беру жүйесінің қазіргі ТжКБ түріндегі жаңғыртылуы;
* оқу орындары оқытушыларының білік тілігін арттырудың қолданыстағы жүйесі;
* білім беру жүйесінің буындарын дамы туға барғдарламалық тәсіл негізінде қаржыландыруды мемлекеттік қолдау шаралары;
* білім беру, ғылым және өндіріс салаларының интеграциялануы әлеуетін дамыту мүмкіндіктері

*Денсаулық сақтау** денсаулық сақтауды дамытудың бірқатар кезеңдік мемлекеттік бағдарламаларын іске асыру;
* дәрілік заттармен тегін және жеңілдікпен қамтамасыз ету жүйесі;
* ана, бала және жалпы өлім-жітімді төмен дету, халықтың өмір сүру ұзақтығын арттыру жөніндегі бағдарламалық шаралар;
* медициналық мекемелер мен дәрігер лерді таңдау бойынша азаматтардың бостандығын айқындайтын бірыңғай ұлттық денсаулық сақтау жүйесінің тұжырымдамасы;
* цифрлық технологияларды енгізу

*Халықтың өмір сүру деңгейі және табысы** халықтың аз қамтылған топтарына атаулы әлеуметтік қолдауды күшейту;
* өндіріс пен кәсіпкерлікті дамыту негізінде халықтың жан басына шаққандағы орташа табысының өсуі

*Жалпы аспектілер** адам әлеуетін қалыптастыру фактор ларын жандандыратын білім берудегі, денсаулық сақтаудағы және халықтың әлеуметтік дамуындағы реформаларды заңнамалық және нормативтік-құқықтық қамтамасыз ету қалыптастырылды
 | гранттық жүйедегі гуманитарлық мамандық тарға басымдықтың берілуі; * кейбір білім беру бағдарламалары бойын ша мамандандырылған аккредиттеудің болуы;
* жаңа білім беру технологиялары мен оқытудың интерактивті әдістерін жеткі ліксіз пайдалану;
* дуальды оқыту нысанын пайдаланудың және жоғары оқу орындары мен кол ледждердегі оқу үдерістеріне өндірістен практик-мамандарды тартудың әлсіз деңгейі;
* өндірістік тақырыпқа барынша жақын дығы тұрғысынан оқыту бағдарлама ларын келісуге өндірістен мамандардың қатысу деңгейінің төмендігі;
* кейбір пәндер бойынша маманданды рылған зертханалардың болмауы және кәсіби тәжірибені ұйымдастырудың төмен деңгейі;
* халықаралық деңгейде Қазақстанның жо ғары оқу орындарының төмен рейтинг тері;
* жоғары оқу орындары жанындағы ғы лыми зертханалардың нашар жарақтан дырылуы және ПОҚ пен студенттердің ғылыми-зерттеу қызметінің жеткіліксіз деңгейі;
* ғылыми қоғамдастықтың университет термен әлсіз қарым-қатынасы;
* академиялық ұтқырлық пен халықа ралық ынтымақтастықты дамытудың жеткіліксіз деңгейі;
* жоғары оқу орындары мен колледждер бюджеттерінің білім алушылардың оқу ақысына жоғары тәуелділігі;
* жоғары оқу орындары мен колледж дердің мүмкіндігі шектеулі студенттер үшін инклюзивті жағдайлар жасауының жеткіліксіздігі

*Денсаулық сақтау*‒ қалалық және ауылдық жерлерде медици налық қызметтердің қолжетім ділігі дәрежесіндегі теңсіздік |
| 16-кестенің жалғасы |
| 1 | 2 |
|  | *Халықтың өмір сүру деңгейі және табысы** экономиканың жағдайына қатты тәуелді болуы

*Жалпы аспектілер** адами әлеуетті қалыптастыру факторла рын айқындайтын салаларды мемлекеттік қаржыландырудың жеткіліксіздігі;
* білім берудегі, денсаулық сақтаудағы және әлеуметтік саланың басқа да салаларындағы инвестициялық жобалар ды іске асыруда мемлекеттік-жекешеменшік әріптестік тетіктері мен құралдарының әлсіз іске асырылуы;
* адами капиталды бағалаудың жалпыға бірдей нақты қабылданған әдістемесінің болмауы
 |
| Мүмкіндіктері | Қауіп-қатерлер |
| *Кәсіби кадрларды даярлау және білім беру жүйесі** мектептерде оқу сапасының жоғары оқу орындары мен колледждерде оқу сапасына көшуінің тұрақтылығын қамтамасыз ету;
* білім беру үдерістерінің икемділігі мен серпінділігін олардың стейкхолдерлер мен еңбек нарығының сұраныстарына, сондай-ақ дамудың қаржылық, әлеуметтік және өзге де жағдайларына бейімделуін қамтамасыз ету;
* инновациялық технологияларды қолдану, белсенді оқытудың нысандары мен әдістерін жетілдіру, академиялық ұтқырлықты кеңейту негізінде білім беру сапасын арттыру;
* білім беру бағдарламаларын мамандан дырылған аккредиттеумен қамтуды ке ңейту, бұл олардың жоғары сапасының кепілдіктерін күшейтеді;
* жоғары оқу орындары мен колледж дердегі негізгі аспектілер кешенін теңгерімді қамту бойынша менедж менттің жүйелілігін күшейту;
* қосымша білім беру нысандары мен әдістерін енгізу, өндіріс үшін кадрларды қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыру негізінде қаржыландыру көздерін әртараптандыру мүмкіндігі;
* оқытудың тәжірибеге бағдарланған моделін жетілдіру мақсатында салалық кәсіпорындардан білім беру үдерісте ріне жоғары білікті маман-практиктерді тарту жөніндегі жұмыстар
 | *Кәсіби кадрларды даярлау және білім беру жүйесі** жалпы орта білім беретін мектеп түлек терінің шетелдік жоғары оқу орындары мен колледждерге ағынының неғұрлым көбірек бағытталуына байланысты білім беру жүйесінің буындарын дамытудағы диспропорциялардың өсуі;
* тиісінше, бұдан ЖОО-лар мен колледж дердің негізгі контингенті болып табылатын мектеп түлектерінің төменгі білім деңгейі қалыптасады;
* осылайша, білім беру мен кадрларды даярлау жүйесінің негізгі буындары арасындағы осындай алшақтық еңбек нарығымен алшақтыққа алып келеді, бұл индустриялық-инновациялық негізде экономиканы толыққанды әртараптан дыру саясатын іске асыруға мүлдем әсер етпейді;
* Қазақстандық білім беру жүйесінің ең төменгі әлемдік стандарттардан артта қалуы

*Денсаулық сақтау** Қаржыландырудың жеткіліксіз деңгейі және басқарудың макро, мезо және микро деңгейлері желісі бойынша бюд жеттік қатынастарды орталықсыздан дыру үдерістерінің аяқталмауы қалалық және ауылдық жерлерде денсаулық сақтау қызметтерінің қолжетімділігі дәрежесіндегі алшақтықты одан әрі күшейтеді

 *Халықтың өмір сүру деңгейі және табысы** Экономикалық дамудың шикізаттық ба
 |
| 16-кестенің жалғасы |
| 1 | 2 |
| * қарқынды дамып келе жатқан өндірістік-экономикалық үдерістер жағдайында еңбек нарығында нақты сұранысқа ие маман дықтар бойынша даярлықты оңтайландыру;
* мамандарды сапалы даярлау бөлігінде олардың нақты тиімділігін бағалауды ескере отырып, жоғары оқу орындары мен колледждерді оңтайландырудың (тарату, біріктіру) үздіксіз үдерісі;
* жетекші шетелдік техникалық универ ситеттердің филиалдарын ашу тәжіри бесін кеңейту;
* шетелде біліктілікті арттыру есебінен ПОҚ, қызметкерлер мен білім алушы лардың ынталану дәрежесін арттыру мүмкіндіктері;
* «Зерттеу университеті» қағидатына сәйкес ғылым мен білімнің байланысын күшейту;
* ҒЗТКЖ дамыту, экономиканың нақты секторындағы кәсіпорындармен ынты мақтастық негізінде ғылыми зерттеулер нәтижелерін коммерцияландыруды кеңейту және т.б.

*Денсаулық сақтау** шалғай аудандарда және ауылдық елді-мекендерде денсаулық сақтау қызмет терінің неғұрлым кеңейтілген қолжетім ділігін қаматамасыз ету

*Халықтың өмір сүру деңгейі және табысы** әл-ауқат пен жан басына шаққандағы орташа табыстың тұрақты өсуі:

- еңбекке қабілетті халықты барынша жұмыспен қамтуды және еңбекке тұрақты ақы төлеуді қамтамасыз ету;- кәсіпкерлік ортаны дамыту үшін жағдай жасау;- мемлекеттің әлеуметтік бағдарла маларын көбейту *Жалпы аспектілер** қаржыландырудың қажетті көлемде рінің негіздемесін ескере отырып, қоғам ның макро, мезо және микро деңгей лерінде адами әлеуетті қалыптастыруға қатысатын салалардың даму үдерістерін басқаруға жүйелі тәсіл;
* адами капиталдың әлеуметтік-эконо микалық тиімділігін бағалау әдістемесін жетілдіру негізінде адам әлеуетін қалып тастыруды басқару үдерістеріне монито ринг және түзетулер енгізу мүмкіндігі;
* әлеуметтік жобаларды іске асыру үшін мемлекеттік-жекеменшік әріптестік мүм кіндіктерін белсенді пайдалану
 | * ғытын сақтау Қазақстанның бюджеттік әлеуетін шикізат нарықтарының әлемдік конъюнктурасына тәуелді етеді, бұл халықтың әл-ауқаты мен табысы деңгейінің тұрақтылығын қамтамасыз ете алмайды

*Жалпы аспектілер** адами әлеуетті қалыптастыратын сала лардың дамуын басқаруда жүйеліліктің жоқтығы және оны толыққанды іске асыру үшін жағдайлардың толық болмауы экономикалық өсудің маңызды факторы ретінде адами капитал тұжырымдамасының маңыздылығын төмендетеді;
* «Мидың ағыны», яғни дайындалған ғылыми және білікті кадрлардың шетелге кету үдерісінің өсуі
 |
| Ескерту – Автормен құрастырылған |

Жалпы, SWOT-талдау негізінде жүргізілген талдау мен есептеулер, сондай-ақ барлық нәтижелер мен қорытындылар Қазақстанда адами капиталды дамытудың ұлттық бағдарламасын әзірлеу үшін негіз бола алады.

Нақты әзірленген ұсыныстарды қызмет салаларындағы кемшіліктерді жою мақсатында бірінші кезектегі шараларды қабылдау қажеттілігін болжайтын ағымдағы ұсыныстарға және экономикалық дамудың негізгі факторларының бірі ретінде адами капиталды іске асырудың тұрақты негізі ретінде сапалы адам әлеуетін жедел қалыптастыру үдерістерін тиімді басқару жүйесін әзірлеуді көздейтін перспективалы ұсыныстарға бөлуге болады.

Ағымдағы бірінші кезектегі міндеттер ретінде қазақстандық сарапшылар мыналарды ұсынады.

1. Білім беру саласында:

‒ адами капитал тақырыбы бүгінгі таңда жетекші және дамушы елдердің мемлекеттік саясатында шешуші болып табылады. Сондықтан мемлекет басшысы Қ-Ж. Тоқаев соңғы жылдардағы барлық баяндамаларында осы тұжырымдаманың дамуына ерекше көңіл бөледі.

Мәселен, 2022 жылғы қыркүйектегі Қазақстан халқына Жолдауында ол білім беру жүйесіндегі мәселелерді мектепке дейінгі тәрбиеден шешу қажет екенін атап өтті, өйткені балаларды ерте жастан, тіпті туғаннан бастап мектепке дейін дамытуға салынған инвестициялар адамдардың білімі мен дағдыларының әлеуетін одан әрі дамыту тұрғысынан барынша тиімді екендігі белгілі [124].

Бұл салада бірінші кезектегі әрекет ету шарасы 2 жастан 6 жасқа дейінгі балаларды мектепке дейінгі тәрбиемен және оқытумен барынша қамтуға қол жеткізу міндеті болып табылады. Ведомстволық статистикаға сәйкес, қазіргі уақытта қамту деңгейі 55,5% құрайды [78]. Бұл көрсеткішті ауылдық жерлерді қамти отырып 100%-ға дейін жеткізу – әрбір баланың ерте дамуы үшін жағдай жасауға мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, Мемлекет басшысының тапсырмасына сәйкес мектепке дейінгі мекемелер тәрбиешілерінің еңбекақысын арттыру және нормативтік жүктемесін азайту міндетін шешу қажет;

‒ жалпы орта білім беру саласында басты мәселелердің бірі – оқушылар орындарының созылмалы тапшылығы бар мәселелер мен қалалық және ауылдық мектептер арасындағы оқыту сапасындағы алшақтық.

Мәселен, 2022-2023 жылдары Қазақстанда оқушылар орындарының тапшылығы 270 мың бірлікті құрайды, бұл 143-ке жуық үш ауысымды мектептің сақталуына себеп болып отыр (2022 жылы – 139). Сондай-ақ, 52-ге жуық мектеп апатты деп танылды (2022 жылы – 47) [124].

Осыған байланысты 2023 жылдан бастап іске асыруға қабылданған «Жайлы мектеп» ұлттық жобасы үміт береді. Бұл жоба нәтижесінде Қазақстанда жоғары жылдамдықты интернетті қоса алғанда, барлық қажетті заманауи инфрақұрылыммен және жабдықтармен жарақтандырылған қазіргі заманғы мектептер құрылысы негізінде 800 мыңға дейін оқушылар орны құрылатын болады [125].

Сапалы білім беру ортасын қалыптастырудағы маңызды жүйелік құрал дербес білім беру ваучерлерін енгізу идеясы болуы мүмкін, өйткені бұл ата-аналар мен оқушылардың өздеріне мектептерді таңдауда еркіндік дәрежесін береді. Бұл тәжірибе АҚШ-та, Англияда және Латын Америкасының кейбір елдерінде қолданылады. Алайда, денсаулық сақтау саласындағы осындай шара біз атап өткен мәселелерге тап болғанын, мәселен, ақылы медициналық қызметтер саласының дамымауына байланысты елдің көптеген өңірлерінде бәсекелестік ортаның жоқтығын атап өту қажет.

Білім беру жүйесі жағдайында бұл бірінші кезекте ауылдық жерлерге, әсіресе жеке мектептердің болмауын айтапағанда, шағын жинақталған мектептері бар шалғай аудандарға әсер етуі мүмкін;

‒ жоғарыда атап өткеніміздей, жоғары білім беру саласындаңы ағымдағы мәселелер студенттердің сапалы контингентін қалыптастыру үдерістерімен, әсіресе соңғы жылдары шиеленіскен мектептердің қабілетті түлектерінің шетелдік жоғары оқу орындарына кету үрдістерінің дамуымен байланысты.

Бұл жекелеген жоғары оқу орындарының бәсекелестік деңгейінің төмендеуіне реакциясының объективті үдерістерінің көрінісі екендігіне сүйене келе, біздің ойымызша, индустриялық-инновациялық негізде экономиканы әртараптандыруға Қазақстанның жағдайында еңбек нарығының нақты сұраныстарын ескере отырып, мамандарды даярлау сапасын арттыруға шұғыл назар аудару қажет.

Біз бұл өндіріс пен тұтастай экономика үшін жоғары кәсіби кадрларды даярлау саласындағы қалыптасқан жағдайды түзетудің ең оңтайлы жолы деп ойлаймыз.

2. Денсаулық сақтау саласында:

‒ ауылдық денсаулық сақтау жүйесін дамыту, бұл бағытта медициналық мекемелері жоқ ауылдық елді мекендерде түрлі функционалдық мақсаттағы 650-ге жуық медициналық объектілер салу жоспарланып отырған арнайы ұлттық жобаның жүзеге асырылып жатырғандығын атап өту қажет [126];

‒ денсаулық сақтаудағы ұйымдастырушылық қағидаларды жетілдіру жоспарында тұтастай алғанда медициналық университеттер жанынан клиникалық орталықтар құру көзделіп отыр, бұл ЕО және АҚШ елдерінде білім, тәжірибе және ғылымның имиджі мен ұқсастығы бойынша бірігуін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді, мұнда әрбір университеттің дерлік өз клиникасы болады.

Әрине, мұндай тәсілден барлық тараптар пайда көреді, әсіресе мамандарды даярлау сапасы жоғарылайды.

3. Халықтың әл-ауқатының негізі ретінде табысының өсуі:

‒ біздің осы зерттеуімізден сапалы медицина мен білім беруден басқа, адами әлеуетті қалыптастыру үшін халықты мемлекеттің әлеуметтік пакеттерін қоса алғанда, лайықты табыспен қамтамасыз ету маңызды екенін анық түсінуге болады.

Бұл тұрғыда ең төменгі еңбекақы мөлшері (ең төменгі еңбекақы) көрсеткіші жалақыны көтеру саясатын оңтайландыру үшін әлемде танылған құрал болып табылады. Ол ең алдымен еңбекақысы төмен жұмысшыларға және осы негізде – еңбек шығындары тең болған кезде экономикалық теңдік қағидатын сақтай отырып, халықтың нақты табысының өсуі ретінде көрінеді.

Қазіргі уақытта Қазақстанда бұл құрал қолмен есептеу және қайта есептеу режимінде қолданылады, ал әлемдік тәжірибеде ең төменгі еңбекақы мөлшерін қайта қарау үшін экономикалық даму көрсеткіштері, инфляция деңгейі, еңбек өнімділігі және т.б. өзгерген кезде ең төменгі еңбекақыны автоматты түрде түзетуге мүмкіндік беретін арнайы әзірленген және бағдарламаланған әдістемелер қолданылады.

Осыған байланысты, ең алдымен, ең төменгі еңбекақыны жедел қайта қарауға мүмкіндік беретін ұқсас әдістемені әзірлеу қажет деп санаймыз.

4. Халықты әлеуметтік қолдау саласында:

‒ халықтың әлеуметтік осал топтарын мемлекеттік қолдау шараларының атаулылығын қамтамасыз ету жөніндегі шараларды барлық қамтылатын контингентке ұсыну міндеттілігін ескере отырып, дәлдік режимде күшейту өте маңызды. Осыған байланысты мемлекеттік деректер базасын толыққанды пайдалану негізінде барлық мұқтаждарды белсенді анықтау жөніндегі басқару тетігінің құралы ретінде отбасының цифрлық картасы енгізілді.

Біздің ойымызша, бұл шаралар, кем дегенде Қазақстандағы адами әлеуетті қалыптастыру факторларының дамуын күшейтуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, біз 3.1-бөлімде жүргізген адами капитал тұжырымдамасының тиімділігін бағалау бойынша есептеулер қоғамдық еңбек өнімділігінің өсуі негізінде экономикалық дамуды жеделдетудің қосымша ресурсын болашақта салааралық және өңіраралық аспектілері келісіміндегі ұйымдық-басқару міндеттерінің барлық кешенін қамтитын жаңа, әрі жүйелі деңгейде дамыту қажет екендігін дәлелдейді.

Бұл міндеттер перспективаға арналған ұсыныстарды әзірлеудің екінші кезеңін анықтайды, осылайша адам ресурстарының әлеуетін тұрақты және сапалы дамытуды қамтамасыз ету саясаты шеңберіндегі стратегиялық тәсілді тәмамдайды.

Негіз ретінде адами капиталды дамыту стратегиясы (немесе ЭЫДҰ мамандарының терминологиясы бойынша құзыреттер) бойынша ұсыныстар мен ұсынымдар алуға болады, ЭЫДҰ жобалау кеңсесі құзыреттерді күшейту саласындағы саясатты жүргізу мәселелері бойынша жан-жақты ынтымақтастықты және мүдделі тараптардың өзара іс-қимылын нығайту жөніндегі халықаралық тәжірибені талдау негізінде енгізген.

5. Арнайы ведомствоаралық кеңестерді қалыптастыру негізінде басқару әлеуетін күшейту.

Бұл тұрғыда Норвегияның құзыреттер саласындағы саясат жөніндегі кеңесті құру тәжірибесі қызығушылық тудырады, оның ішінде құзыреттер саласындағы мәселелермен байланысты министрліктер – бұл еңбек және әлеуметтік мәселелер, жергілікті өзін-өзі басқару және жаңғырту, білім және ғылым, сауда, өнеркәсіп және балық шаруашылығы министрліктері, сондай-ақ Саам Парламенті және үздіксіз білім беру саласында мамандандырылған тәуелсіз үкіметтік емес ұйым Skills Norway.

Кеңестегі талқылаулар мемлекеттік қызметшілер арасындағы мәселелерді пысықтаумен толықтырылады, бұл Кеңестің нақты директивалық органдар қызметінің күн тәртібіне өзекті құзыреттер бойынша қабылдайтын шешімдерді міндетті түрде енгізуді қамтамасыз етуге және сол арқылы нақты нәтижелерге қол жеткізуге мүмкіндік береді.

6. Өңірлерде құзыреттерді дамыту стратегиясын әзірлеу тетігі.

Қазіргі уақытта әлемнің көптеген елдері әлеуметтік-экономикалық дамудың өңірлік жоспарлары шеңберінде құзыреттілік стратегияларын үнемі әзірлейді және жүзеге асырады. Бұл тұрғыда, ЭЫДҰ мамандарының пікірінше, шотланд және швед тәжірибесі ең үздік болып табылады:

*Шотландияда құзыреттерді дамыту жөніндегі арнайы мемлекеттік орган* – *Skills Development Scotland (SDS), – құзыреттерді дамыту міндеттерін жергілікті еңбек нарықтарының талаптарына барынша тиімді бейімдеуді қамтамасыз ету мақсатында құзыреттерді жетілдірудің бірқатар өңірлік стратегияларын әзірледі.*

*Швецияда өнеркәсіптік және ғылыми секторлардың, сондай-ақ азаматтық қоғамның өкілдері стратегияларды әзірлеуге үлес қосады, осылайша мемлекеттің күші мен қаражаты шоғырлануы тиіс өңірлерде бәсекелестік артықшылықтарды қамтамасыз ететін басым салаларды айқындады.*

Әлем елдерінің тәжірибесін жинақтау негізінде ЭЫДҰ жобалық кеңсесінің мамандары Қазақстанда құзыреттерді дамыту бойынша ұтымды саясат жүргізу саласында жан-жақты ынтымақтастықты және ведомствоаралық өзара іс-қимылды жетілдіру бойынша бірқатар ұсынымдар енгізді:

‒ құзыреттер саласындағы саясат жөніндегі кеңеске (Норвегия үлгісі бойынша) айналдыра отырып, әлеуметтік және еңбек секторын дамыту жөніндегі Ұлттық кеңестің қызметтерін күшейтудің орындылығын қарастыру. Сондай-ақ Кеңеспен өзара іс-қимыл жасайтын келесі пункттерге жауапты 3 ведомствоаралық жұмыс тобын құру:

а) ересек халықтың біліктілігін арттыру саясатына;

ә) құзыреттілікке сұраныс конъюнктурасы бойынша еңбек нарықтарының жай-күйі туралы ақпаратты зерттеу саласына;

б) ықтимал жақсартатын түзетулер бойынша жедел реакция мақсатында құзыреттер саласында жүргізілетін саясаттың мониторингін жүргізуге (осы мақсатпен арнайы бөлімше құруға болады):

‒ адам ресурстарының құзыреттерін күшейту саласында (мысалы, Шотландия және/немесе Швеция тәжірибесі бойынша) толыққанды және мақсатты саясат жүргізу бойынша жергілікті атқарушы басқару органдарының өкілеттіктерін де, мүмкіндіктерін де дәйекті түрде кеңейту;

‒ кәсіптік кадрларды даярлаудың дәстүрлі жүйесін тікелей мемлекеттік қаржыландырудан басқа, білім беру жүйесін қаржыландыруға жұмыс берушілердің үлесін арттыру мақсатында ұйымдар мен кәсіпорындардан мамандарды кәсіптік оқыту мен қайта даярлауға алымдар сызбасы мен тетігін енгізуге болады;

‒ жұмыс берушілердің кадрларды даярлаудың дуальды жүйесінің сызбасы шеңберінде студенттерді тағылымдамадан өтуші ретінде қабылдауға ынталандыру мақсатында субсидиялар төлеу мүмкіндігін көздеу. Сонымен қатар, мамандарды оқыту мен даярлауда сол дуальды жүйенің тетіктерін жетілдіру мақсатында жұмыс берушілерге мемлекеттік гранттар бөлу сызбасын енгізуге болады [127].

Бұл ұсыныстардың барлығы адами ресурстардың құзыреттілігін арттыру саласындағы жаңа ғылыми зерттеулерді ескере отырып, олардың кеңеюіне мүмкіндік тудырады. Біздің ойымызша, ең бастысы мәселе – осы және өзге де ұсыныстардың, қазақстандық және шетелдік зерттеушілер мен сарапшылардың пікірлерінің бір арнада болуы және тұтастай алғанда, Қазақстанның экономикалық дамуына қосқан үлесінің өсуіне бағдарланған адами капитал тұжырымдамасын дамыту мәселелеріне жүйелі көзқарасты күшейту болып табылады.

**Үшінші бөлім бойынша қорытындылар:**

1. Адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігін бағалаудың әдістемелік тәсілдері азаматтардың біліміне, олардың денсаулығын қорғауға, сондай-ақ халықтың табысымен анықталатын олардың әл-ауқатының өсуіне инвестициялау теориясына негізделген. Білім адами капиталдың теориялық-әдіснамалық және ғылыми-әдістемелік негіздерін қалыптастыра отырып, адами капиталды дамытудың эпицентрі ретінде есептеледі. Адами капитал тиімділігінің негізгі көрсеткіштері адам капиталы үшін базаны құруға жұмсалатын барлық шығындарды ескере отырып қалыптастырудың рентабельділігі болып табылатын жалпылама, анық емес факторлық құрылымды зерттеулерге негізделеді. Сонымен бірге, сарапшылар адами әлеуетті қалыптастырудың рентабельділігін жеке бағалау күрделі мәселе екендігін алға тартады. Өйткені бұл база адами капитал үшін оның қалыптасуы мен жинақталуы кезінде табыс алып келмейді.

2. Біздің ойымызша, адами капитал тұжырымдамасының экономикалық тиімділігін бағалау қоғамдық еңбек өнімділігінің өсуіне әсер етеді және сол арқылы ел/өңір экономикасының өсуін анықтайды. Адами әлеуетті қалыптастырудың үш факторы негізге алынды: білім беру, денсаулық сақтау, халықтың әл-ауқат деңгейі. Тікелей және кері байланыстар сызбасы түрінде адами капиталды қалыптастыру және сату үдерістерінің реттеу тетігінің авторлық көзқарасы ұсынылды.

3. Ғылыми-әдістемелік зерттеулердің логикасына сәйкес адами капиталды қалыптастыруға инвестициялардың экономикалық тиімділігін бағалау бойынша есептеулер жүргізу мақсатында мыналарды айқындайтын төрт деңгейдегі модельдер жүйесін болжайтын экономикалық-математикалық модельдер кешені әзірленді: а) экономика өсімінің еңбек өнімділігіне тікелей корреляциялық тәуелділігі; ә) еңбек өнімділігінің білім беру, денсаулық сақтау жүйесіне, халықтың табысы факторларының 1% өсіміне тікелей корреляциялық тәуелділігі, нәтижесінде еңбек өнімділігінің өсуіне халықтың өмір сүру деңгейін айқындайтын табыс факторы неғұрлым үлкен әсер ететіні айқындалды; б) бірнеше корреляция коэффициенттері негізінде болжамды еңбек өнімділігі; в) факторларға тәуелділіктің трендтік модельдері болжам жасау есептеулерінде қолдануға мүмкіндік береді. Әзірленген модельдер кешенінің негізінде адами капитал тиімділігінің болжамды және бағалау есептеулерін болжау сызбасы жасалды.

4. Әзірленген модельдер кешенін пайдалана отырып, 2023-2027 жылдарға арналған орта мерзімді перспективаға еңбек өнімділігі және ЖІӨ көлемі факторлары мәндерінің болжамды есептеулері жүргізілді. Нәтижесінде экономикалық өсу болжамы ҚР Ұлттық Банкі мен ҚР Үкіметінің 2023-2027 жылдарға арналған болжамына сәйкес екендігі анықталды. Автордың білім беру, денсаулық сақтау және халықтың өмір сүру деңгейі факторларын ескере отырып жүзеге асырған болжамы, төмен болса да, неғұрлым негізделген және тиісінше нақты болып көрінеді, өйткені бұл есептеулер негізінен мұнай бағасының динамикасына негізделген үкіметтік макро тәсіл кезінде қарастырылмайтын факторларды ескере отырып жүзеге асырылды.

5. Өндіріс пен өнімді пайдаланудың салааралық теңгерімінің матрицасында толық материалдық шығындардың коэффициенттерін пайдалану негізінде білім беру, денсаулық сақтау және әлеуметтік салаларға қосымша инвестициялардың жиынтық әсері бір-бірімен байланысты салаларда қосымша даму есебінен алынды. Тікелей және жиынтық әсерлерді қолдануды ескере отырып, адами капиталды қалыптастыру факторларына арналған шығындардың экономикалық тиімділігін бағалау осы шығындардың тек 1%-дық өсімі деңгейінде жүргізілді.

6. Сапалы адами капиталды қалыптастыру үдерістеріне стратегиялық көзқарас тұжырымдамасының миссиясы басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі мақсаттар мен міндеттердің теңгерімділігін ескере отырып, олардың басым маңыздылығына жүйелі көзқараспен қарауды білдіреді. Бұл ретте келесі басымдықтарды атап өтуге болады: ішкі және сыртқы еңбек нарықтарының сұраныстарына бағдарлана отырып, жоғары оқу орындары мен колледж түлектерінің бәсекеге қабілетті генерациясын дайындауда, сонымен бірге білім берудің барлық кезеңдерінде оқыту үдерістерін жетілдіруде; сапалы және қолжетімді халықты оның қызметтерімен жалпы қамтуға бағдарланған денсаулық сақтау жүйелерін қалыптастыруда; халықтың лайықты өмір сүру деңгейін және табыстарының тұрақты өсуін қамтамасыз етуде; лайықты қаржыландыруды қамтамасыз ете отырып, адами әлеуетті қалыптастыратын салалар мен қызмет салаларын дамытуда және т.б.

7. Диссертациялық зерттеуде ұсынылған адами капиталды дамытудың ұлттық бағдарламасы мемлекеттік жоспарлау мен болжау жүйесіне үйлесімді түрде сәйкес келетін және ағымдағы уақыт режимінде де, орта және ұзақ мерзімді перспективада да болжамды-жоспарлы негіздемелер үшін адами капитал тұжырымдамасын дамыту мен іске асырудағы ұтымды мақсат қою міндеттерін айқындайтын тұжырымдаманы дамыту бойынша бірыңғай көзқарас қалыптастырады.

8. Ағымдағы шараларға негізделген Қазақстанның адами капиталының ұзақ мерзімді орнықты дамуын қамтамасыз етудің жүйелі шаралары оқыту мен тәрбиелеудің барлық кезеңдерінде білім беру мен денсаулық сақтау жүйелерінің, халықтың әл-ауқатының негізі ретінде табыстардың өсуінің, халықты әлеуметтік қолдау жүйесінің күшейтілген даму қарқынын қамтиды. Еліміздің адами капиталын дамытуды жүйелі қамтамасыз етудің перспективалық шаралары арнайы ведомствоаралық кеңестер негізінде басқару әлеуетін нығайтуға негізделген, олардың ұсынымдары нәтижелерге қол жеткізу үшін нақты директивалық органдардың құзыретіне енгізілетін болады. Адами капиталды дамытудың перспективалық шараларының бірі ретінде өңірлерде құзыреттерді дамыту стратегиясын әзірлеу тетігін енгізу құзыреттерді дамыту міндеттерін жергілікті еңбек нарықтарының талаптарына неғұрлым тиімді бейімдеуді қамтамасыз етуге бағытталған.

**ҚОРЫТЫНДЫ**

Жүргізілген ғылыми зерттеу келесі тұжырымдар мен ұсыныстар жасауға мүмкіндік береді.

Қазіргі зерттеушілер адами капитал теориясының дамуындағы үш кезеңді ажыратады.

Зерттеушілер бірінші кезеңді (өткен ғасырдың 60-жылдары) «адами капитал» категориялық тұжырымдамасының пайда болуымен және жаңа әлеуметтік-экономикалық категорияны зерттеуге ғылыми әлемде қызығушылықтың артуымен байланыстырады. Сонымен қатар, ғалымдар бұл тұжырымдаманы жеке тұлғаның білімін, дағдылары мен қабілеттерін негізге ала отырып, тар мағынасында түсіндіруге тырысты. Осы кезеңдегі талдау үдерісінде адами капитал тұжырымдамасын бағалауды әзірлеу үшін қаржылық әдістер қолданылды, бұл ретте есептеу мәселесін шешуге тек бухгалтерлік есеп әдістері ғана қолданылмағанын айтып өту керек.

Екінші кезеңнің ерекшеліктерінің бірі (1970-1990), парадоксальды түрде, «адами капитал» тұжырымдамасын зерттеуге деген қызығушылықтың төмендеуі болды. Мұндай үрдіс әлемнің көптеген елдерінің 4 және 5 технологиялық құрылымдардың кезеңдеріне кіру үдерістерімен байланыстырылады. Бұл өз кезегінде әлемдік экономиканың салыстырмалы тепе-теңдік жағдайына алып келді. Екінші кезеңде адами капитал құрылымында денсаулықты сақтауға, кәсіптік оқытуға және дағдыларды дамытуға, халықтың еңбек және кәсіптік ұтқырлығын қамтамасыз етуге, жұмыспен қамту жағдайларын өзгерту мақсатында және адами дамудың басқа да бағыттарына инвестицияларды есепке алу әрекеттері жасалды.

Алайда, үшінші кезеңде (1990 жылдардың басынан бастап) адами капитал тұжырымдамасына деген қызығушылық барған сайын арта бастады, ол кең мағынасында түсіндіру контекстінде елдердің бәсекелестік артықшылығын қамтамасыз етудің маңызды көзі ретінде қарастырыла бастады.

Ал бүгінде дүниежүзілік банктің мәліметі бойынша, әлемдік экономика бойынша орта есеппен физикалық актив – 16%, табиғи актив – 20%, ал адам актив ретінде ЖІӨ-нің жалпы көлемінің 64%-ын құрайды. Сонымен қатар, көптеген дамыған елдерде ЖІӨ-дегі адами капиталдың үлесі 80%-ға жетеді:

1. Біздің ойымызша, адами капиталды материалдық капиталмен қатар, күрделі әлеуметтік-экономикалық жүйелердегі өндірістік және басқа да қызмет үдерістеріне қосымшада ғана капиталға айналатын адами әлеует деп түсінуге болады. Бұл үдерістер елдің, аймақтың, кәсіпорынның әлеуметтік-экономикалық ұйымының макро, мезо және микро деңгейлерінде әртүрлі сапалық және сандық сипатқа ие. Негізінде ұлттық деңгейде білім беру, денсаулық сақтау және халықтың әл-ауқатын арттырудың әлеуметтік бағдарламалары сияқты мемлекеттік басқару жүйесінің төменгі деңгейлеріндегі менеджментті айқындайтын факторларды дамыту бойынша жағдайлар жасау міндеттері шешіледі. Мұның барлығы ғылыми-сараптамалық қоғамдастықтағы адами капитал тұжырымдамасы туралы тұжырымдаманың толық қалыптаспағандығын анықтайды.

2. Адами капиталдың сапасын өлшеу және бағалау үшін білім деңгейі, денсаулық сақтау және қоғамның әл-ауқаты сияқты негізгі индикаторлар ғана емес, сонымен қатар тұтастай елдің және өңірлер бөлінісіндегі табыс теңсіздігі, кедейлік деңгейі, өмір сүру ұзақтығы, ана мен бала өлімінің деңгейі, еңбек өнімділігі сияқты индикаторлар қолданылады. Осы көрсеткіштер бойынша байқалған өңірлік саралау адами капиталдың жалпы даму деңгейіне теріс әсер ететіні анықталып отыр.

3. Адами капиталдың негізгі көрсеткіші ретінде, оның ішінде өңірлік бөліністе еңбек өнімділігінің төмендеуі елдің қосылған құны жоғары өнім шығару қабілетін шектейді, демек, адами капиталдың Қазақстан экономикасына қосқан үлесін төмендетеді. Еңбек өнімділігінің төмен көрсеткіштері технологиялық прогреске, елдегі ғылым мен ҒЗТКЖ дамуына жеткіліксіз инвестициялаумен түсіндіріледі (бес жыл ішінде ҒЗТКЖ-ға инвестициялардың қысқаруы (-11,5) п.т.). Еңбек өнімділігінің төмендігі көрсеткіштері соңғы екі жылда білім беру саласына инвестициялардың қысқаруына байланысты (-12,3 п.т.).

4. Қазақстанда және оның барлық өңірлерінде (Абай облысын қоспағанда) инфляциялық үдерістердің (2019 жылы 5,4%-дан 2023 жылы 9,8%-ға дейін өсу) ықпалымен номиналды кірістердің өсуі (бес жылда 1,7 есеге) аясында халықтың нақты кірістерінің (бес жылда 5,3 п.т.) қысқару үрдісі байқалады, бұл елдегі адами капиталдың дамуына теріс әсер етеді. Бұл ретте халықтың нақты табыстары динамикасының экономиканың өсу қарқынымен арақатынасы байқалады. Халықтың нақты табыстарының динамикасындағы теріс трендтер ел өңірлеріндегі кедейлік деңгейінің өсуіне, халықтың тұтыну себетіне, орташа айлық және медианалық еңбеақы арасындағы алшақтықтың өсуіне, қоғамның әлеуметтік трансферттерге тәуелділігінің артуына әсер етеді. Мұндай жағдайлар халықтың әлеуметтік қамсыздандыруға «тәуелділік» көңіл-күйін тудырады. Осыған байланысты кірістердің сапасына, яғни экономиканың негізгі нақты секторларын индустрияландыруға негізделген экономикадағы сапалы құрылымдық өзгерістерге басымдық берілуі тиіс.

5. Басқару деңгейлері мен әдістемелік тәсілдердің әсер ету факторларын қамту бойынша орын алған әр түрлі талдау адами капитал тұжырымдамасын өлшеудің біржақты қабылданған әдістемесі жоқ екенін көрсетеді. Сонымен қатар, олар негізінен білім беру факторын ғана ескереді. Абай облысының кәсіпорындары мен ұйымдарына жүргізілген әлеуметтік сауалнама қызметкерлердің біліктілігі, мамандардың, ЖОО оқытушылары мен мектеп мұғалімдерінің кәсіби даярлық деңгейі және т.б. байланысты болатын адами капиталды дамыту тұжырымдамасында халыққа білім беру факторының маңыздылығын растайды. Сонымен қатар, өзінің логикалық дәйектілігінде теориялық және әдістемелік зерттеулер тек білім беру факторын есепке алу тәсілінен айырмашылығы, адами әлеуетті, демек, адами капиталды қалыптастыру факторларын қамтуға тереңірек көзқарасты қалыптастыру қажеттілігіне алып келді. Егер тұтастай мемлекет немесе өңірлік деңгейді ескеретін болсақ, онда қосымша факторларға денсаулық сақтау, сонымен қатар мемлекеттің кірісі және әлеуметтік саясатымен айқындалатын халықтың өмір сүру деңгейі жатады. Біздің ойымызша, адами капиталды оның қалыптасу факторларын есепке алу дәлдігі бойынша бағалау – өлшеудің бір тәсілі ретінде ғана есептеледі. Сондықтан, біздің пікірімізше, адами капитал тұжырымдамасының нақты маңыздылығы оның экономикалық өсуге қосқан үлесімен анықталады.

6. Осы мақсатта біз 2000-2022 жылдардағы барлық көрсеткіштердің дамуының статистикалық ақпараты негізінде экономикалық-математикалық модельдердің төрт деңгейлі кешенін әзірледік:

‒ бірінші деңгей – ЖІӨ-нің еңбек өнімділігіне тәуелділігін нақты анықтайтын модель;

‒ екінші деңгей – еңбек өнімділігінің білім беру, денсаулық сақтау шығындарының факторларына және халықтың табысына тәуелділігін анықтайтын үш модель. Жекелеген факторлардан модельдерді шығару қажеттілігі – автордың есептеулері үшін әр фактордың мәндері тікелей немесе жанама түрде халық санының динамикасын қолдана отырып есептелгендігімен байланысты. Сонымен қатар, бұл факторларды бірыңғай модель түрінде қолданған кезде автокорреляция құбылысы түріндегі теріс әсер болуы мүмкін;

‒ үшінші деңгей – салмақ коэффициенттері бірнеше корреляция коэффициенттері негізінде анықталатын, жеке модельдердің неғұрлым көбірек аппроксимациялық мүмкіндіктерін тудыратын, сонымен қатар факторлардан алынған үш модельдің интеграциясына негізделген жалпы модель;

‒ төртінші деңгей – экономикалық-математикалық модельдер кешені бойынша болжамды есептеулерде қолдануға болатын факторлардың уақытқа тәуелділігінің трендтік модельдері.

7. Алынған модельдердің икемділік коэффициенттерін талдау келесі көрсеткіштердің 1%-ға өсуі кезіндегі орын алатын өзгерістерді анықтайды:

‒ еңбек өнімділігі жоғары ықтималдылықпен елдің ЖІӨ-нің 1,03%-ға өсімін қамтамасыз ете алады;

‒ білім беру жүйесіне арналған шығыстардың өсімі еңбек өнімділігінің 0,85% өсімімен қатар жүреді;

‒ денсаулық сақтау жүйесіне арналған шығыстар – еңбек өнімділігінің 0,86% өсіміне алып келеді;

– «халыққа инвестициялар» (немесе табыстар) - еңбек өнімділігінің 0,93% өсімін қамтамасыз етеді.

Байқап отырғанымыздай, еңбек өнімділігінің өсуіне халықтың өмір сүру деңгейін анықтайтын табыс факторы үлкен әсер етеді.

Негізінде, бұл өсім көрсеткіштері адами әлеуетті қалыптастыру үдерістерін басқарудағы мемлекеттік инвестициялық саясатты және оның адами капиталды болжау сатысында экономикалық өсуге әсерін анықтау және түзету мақсатында пайдаланылуы мүмкін.

8. Біз әзірлеген модельдер кешені негізінде орта мерзімді болжамға арналған. Экономикалық өсу көрсеткіштерінің алынған болжамды мәндерін және адами капиталды қалыптастыру факторларын талдау жоғарыда қарастырылған өсу әсерлерін ескере отырып, адами капитал тұжырымдамасының экономикаға маңыздылығын бағалауға мүмкіндік береді. Мәселен, 2027 жылы білім беру, денсаулық сақтау шығындарының өсуі және халық табысының 1% өсімі еңбек өнімділігінің 86,3 мың теңгеге өсімімен және тиісінше жалпы ішкі өнімнің 1097,1 млрд. теңгеге артуымен қатар жүреді.

9. Халықтың табысының өсуімен айқындалатын білім беру, денсаулық сақтау жүйесін және халықтың өмір сүру деңгейін дамытуға салынған инвестициялардың осындай тікелей әсерінен басқа, біз осы салалардың қосымша дамуының жиынтық әсерін де бағаладық. Кумулятивтік әсерді бағалау үшін Қазақстан өнімдерін өндіру мен пайдаланудың салааралық теңгерімі матрицасында толық материалдық шығындардың коэффициенттері пайдаланылды.

Есептеулер 3954,8 млрд. теңге көлеміндегі кумулятивтік әсерді бағалауға мүмкіндік берді, ал адами капитал тұжырымдамасын дамытудың толық әсері 1%-ға 5051,9 млрд.теңгені құрайды.

10. Алынған бағалау зерттеулері кейбір ғалымдар мен сарапшылардың білім берудің бір факторы адам әлеуетін қалыптастыру үдерістерін түсіндіру және оны адами капитал түрінде жүзеге асыру үшін жеткіліксіз деген пікірін дәлелдейді. Көріп отырғанымыздай, бухгалтерлік есеп және басқа факторлар (денсаулық сақтау, мемлекеттің кірістері мен әлеуметтік бағдарламаларымен анықталатын өмір сүру деңгейі) адами капитал тұжырымдамасынан едәуір тиімділікке алып келеді.

11. Біз әзірлеген экономикалық-математикалық модельдер кешені негізінде жүргізген болжамды бағалау есептеулері білім беру жүйесіне шығындар факторы халықтың табыс факторына қарағанда бұл үдерістерді кем дәрежеде түсіндіретінін көрсетеді. Мұның сбебі, халықтың өмір сүру деңгейін анықтайтын халықтың табысы материалдық ынталандырудың барлық түрлерімен еңбекақыны да қамтитынына байланысты болып табылады.

Еңбек өнімділігінің өсуіне барлық факторлардың ең төменгі әсері денсаулық сақтау шығындарының факторы болып табылады. Мұны денсаулық сақтау жүйесіне инвестиция салудың жеткіліксіздігі деп түсіндіруге болады. Сонымен бірге білім беру жүйесінде кадрларды даярлаудың еңбек нарығының сұраныстарымен әлсіз тепе-теңдігіне байланысты инвестиция салудың әсері төмендейді.

12. Тұтастай алғанда, адами әлеуетті қалыптастыру үдерістері және оның адами капитал түріндегі басқару тәжірибесіндегі көріністері сөзсіз мемлекеттік жоспарлау мен болжау жүйесіне үйлесімді түрде сәйкес келуі керек деген пікір қалыптасуы мүмкін. Мұның барлығы адами капитал тұжырымдамасын дамыту мен іске асыруға стратегиялық көзқарасты қалыптастыру міндеттерін анықтайды. Осы мақсатта біз Қазақстанда адами капитал тұжырымдамасының даму жағдайына жүргізілген SWOT-талдау негізінде басқарушылық қызметтің келесідей өзара байланысты басым стратегиялық бағыттарын әзірледік:

‒ 1-стратегиялық бағыт – басқарудың әртүрлі деңгейлеріндегі мақсаттар мен міндеттердің тепе-теңдігін ескере отырып, адами капиталды қалыптастыруға қатысатын барлық қызмет салаларын дамыту үдерістерін басқару бойынша жүйелік тәсіл.

‒ 2-стратегиялық бағыт – ішкі және сыртқы еңбек нарықтарының сұраныстарына бағдарлана отырып, жоғары оқу орындары мен колледждер түлектерінің бәсекеге қабілетті генерациясын дайындауды жүзеге асыру;

‒ 3-стратегиялық бағыт – халықты сапалы және қолжетімді медициналық көмекпен жалпыға бірдей қамтуға бағдарланған денсаулық сақтауды дамытуды жүзеге асыру;

‒ 4-стратегиялық бағыт - лайықты өмір сүру деңгейін және халық табысының тұрақты өсуін қамтамасыз ету;

‒ 5-стратегиялық бағыт – дамудың қаржылық базасын нығайту негізінде адами әлеуетті қалыптастырушы қызмет салаларын жаңғырту.

Әр стратегиялық бағыт бойынша мақсаттары мен міндеттері белгіленген және оларды шешу жолдары қойылған мақсаттарға қол жеткізуге бағытталған.

Осы ғылыми зерттеудің нәтижелері бойынша біз сараптамалық қоғамдастықтың ұсынымдарын жинақтадық және толықтырдық, сонымен қатар оларды тиісті қызмет салаларындағы кемшіліктерді жою мақсатында бірінші кезектегі шараларды қабылдау қажеттілігін болжайтын ағымдағы және іске асырудың тұрақты негізі ретінде сапалы адам әлеуетін жедел қалыптастыру үдерістерін тиімді басқару жүйесін әзірлеуді көздейтін перспективалы түріндегі екі бағытқа бөлуге болады. Біздің пікірімізше, бұл ұсыныстар мен ұсынымдар Қазақстанда адами капиталды дамытудың ұлттық бағдарламасын әзірлеуге негіз бола алады.

**ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ**

1. Rankings // <https://ceoworld.biz/best/>. 10.10.2024
2. 2023-24 жылдардағы БҰҰДБ-ның Адами даму туралы есебі // [https://hdr.UNDP.org/content/human-development -report-2023-24](https://hdr.UNDP.org/content/human-development%20-report-2023-24). 10.10.2024.
3. Қазақстан Республикасының Конституциясы: 1995 жылдың 30 тамызда республикалық референдумда қабылданған // https://adilet.zan.kz/kaz. 10.10.2024.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан: принят 23 ноября 2015 года, №414 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>. 10.10.2024.
5. Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: Columbia University Press for NBER, 1964. – Ch. 2. – 187 p.
6. Schultz T.W. The Economic Value of Education. – N.Y.; London: Columbia University Press, 1963. – 92 p.
7. Schultz T.W. Investment in human capital // American Economic Review. – 1961. – Vol. 51. – P. 1-17.
8. Петти В. Экономические и статистические работы / пер. с англ. – М.: Соцэкгиз, 1940. – 324 с.
9. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. – М., 1937. – Т. 1, кн. 1. – 854 с.
10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / пер. с англ. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
11. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3 т. / пер. с англ. - М.: Прогресс, 1993. – Т. 1. – 414 с.
12. Thurow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970. – 168 p.
13. Machlup F. The Economics of information and Human Capital. – Princeton, 1984. – 680 р.
14. Хейнс П. Экономический образ мышления / пер. с англ. – М., 1993. – 704 с.
15. Эдвидсон Л. Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании // В кн.: Новая постиндустриальная волна на Западе: антология. – М., 1999. – С. 429-447.
16. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // Мировая экономика и международные отношения. – 2001. – №12. – С. 42-49.
17. Глазьев С.Ю., Воронов А.С., Леонтьева Л.С. и др. О формировании человеческого капитала на разных этапах социально-экономического развития // Государственное управление. – 2020. – Вып. 82. – С. 140-170.
18. Грузков И. Идея человеческого капитала в западной экономической мысли // Terra Economicus. – 2010. – Т. 8, №3, ч. 3. – С. 38-43.
19. Литченко В. и др. Управление человеческим капиталом муниципальных служащих: социологический анализ. – СПБ., 2018. – 94 с.
20. Хайкин М. Эволюция теории человеческого капитала // Экономические науки. – 2010. – Т. 62, №1. – С. 51-54.
21. Синицкая Н. Развитие теории человеческого капитала: научный обзор // Научное обозрение. Экономические науки. – 2016. – №2. – С. 182-190.
22. Леманова П. Сущность человеческого капитала на современном этапе развития общества // Terra Economicus. – 2009. – Т. 7, №3. – С. 25-28.
23. Устинова К. Человеческий капитал как фактор инновационного развития региона: теоретические аспекты // Проблемы современной экономики. – 2012. – №3(43). – С. 252-257.
24. Каппушева А. Человеческий капитал как экономический ресурс // Фундаментальные исследования. – 2015. – №2, ч. 22. – С. 4963-4968.
25. Забелина О.В., Козлова Т.М., Романюк А.В. Человеческий капитал региона: проблемы сущности, структуры и оценки // Экономика, статистика и информатика. – 2013. – №4. – С. 52-57.
26. Марцинкевич В., Соболева И.В. Экономика человека: учеб. пос. – М.: Аспект Пресс, 1995. – 286 с.
27. Ильинский И. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1996. – 163 с.
28. Rakhimzhanova G. Economic features of the efficiency of human capital // Bulletin of National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan. – 2023. – Vol. 2, Issue 402. – Р. 430-439.
29. Rakhimzhanova G., Maidyrova A., Kocherbaeva A. Human Capital Management Based on the Principles of Green Economy and the Creation of Green Jobs for Sustainable Territorial Development // Journal of Environmental Management and Tourism. – 2023. – Vol. 14, Issue 5(69). – P. 2319-2327.
30. Плаксунова Т. Человеческий капитал в инновационной экономике // Terra Economicus. – 2009. – Т. 7, №4, ч. 3. – С. 74-76.
31. Добрынин А., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 175 с.
32. Окунькова Е. Управление развитием человеческого капитала в инновационной экономике: теоретико-методологический и концептуальный подходы: дис. ... док. эконом. наук: 08.00.05. – М., 2021. – 303 с.
33. Грачев С., Гундорова М.А., Мошнов В.А. Инвестиции в человеческий капитал: учеб. пос. – Владимир: Изд-во ВлГУ, 2016. – 114 с.
34. Корчагин Ю. Человеческий капитал – интенсивный социально-экономический фактор развития личности, экономики, общества и государственности: докл. – Воронеж, 2011. – 28 с.
35. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование / пер. с англ. – М: Прогресс, 1978. – 275 с.
36. [Карпенко А.,](https://elib.bsu.by/browse?type=author&value=%D0%9A%D0%B0%D1%80%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%2C+%D0%90.+%D0%92.) Карпенко Н.Н. Роль человеческого капитала в экономическом росте // Бизнес. Образование. Экономика: матер. междунар. науч.-практ. конф. – Минск, 2020. – Ч. 1. – С. 440-443.
37. Касаева Т. Расширительная трактовка структуры человеческого капитала // Terra Economicus. – 2013. – Т. 11, №2, ч. 2. – С. 21-27.
38. Стабинскайте Ю. Воспроизводство и повышение эффективности человеческого капитала ЕС // Российский внешнеэкономический вестник. – 2018. – №11. – С. 47-58.
39. Зоткина Н., Гусарова М.С., Копытова А.В. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании: монография. – Чебоксары, 2021. – 164 c.
40. Кажымурат К., Ситникова Е. Человеческий капитал в современной рыночной экономике // Актуальные проблемы экономики и финансов Республики Казахстан: матер. междунар. эконом. конгрес. – Караганда, 2003. – С. 299-303.
41. Стабинскайте Ю. Обоснование роли человеческого капитала в экономическом росте стран Европейского союза: современные методы увеличения эффективности национальных запасов человеческого капитала // Вестник РУДН. Серия: Экономика. – 2019. – Т. 27, №1. – С. 35-48.
42. Breaking the Gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world: Human Development Report 2023/2024 / UNDP. – NY., 2024. – 324 p.
43. Евневич М.А., Ябурова Д.В. Человеческий капитал на микро- и макроуровне: значение и управление // Сб. науч. тр. науч. и учеб.-практ. конф. «Стратегическое управление организациями: современные технологии». – СПб., 2017. – С. 166-172.
44. Локосов В.В. Человеческий потенциал: концептуальные подходы и методики измерения // Народонаселение. – 2023. – Т. 26, №4. – С. 4-14.
45. Майдырова А.Б. Человеческий капитал в условиях информационной экономики и ее влияние на формирование целостной системы экономических отношений в Казахстане: дис. ... док. эконом. наук. – Астана, 2004. – 291 с.
46. Зоткина Н., Гусарова М.С., Копытова А.В. Человеческий капитал как ведущий фактор развития компании: монография. – Чебоксары, 2021. – 164 c.
47. Корчагин Ю.А. Человеческий капитал и инновационная экономика России: монография. – Воронеж: ЦИРЭ, 2012. – 244 с
48. Соболева И. Социальная политика как фактор устойчивого развития // Проблемы теории и практики управления. – 2003. – №3. – С. 67-73.
49. Балацкий Е. Социальные инвестиции компаний: закономерности и парадоксы // Экономист. – 2005. – №1. – С. 64-80.
50. Павленко Ю. Наука и научный потенциал как источник знаний: организация и управление НИОКР // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №11. – С. 107-120.
51. Смирнова В., Воскресенская Ю. Корпоративная культура – ключевой фактор в управлении знаниями // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №12. – С. 102-107.
52. Стюарт Т. Интеллектуальный капитал. Новый источник богатства организаций / пер. с англ. – М., 2007. – 368 с.
53. Теплова Т. Влияние интеллектуального капитала на политику компании // Проблемы теории и практики управления. – 2006. – №1. – С. 88-100.
54. Синявец Т. Роль системы управления персоналом в увеличении рыночной стоимости компании // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – №12. – С. 92-101.
55. Сакеян А., Даниловских Т. Определение сущности человеческого капитала в целях его оценки // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2015. – №1, ч. 1. – С. 113-116.
56. Бакшеев С. О некоторых особенностях проявления теории человеческого капитала в современном обществе // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2021. – №10. – С. 261-263.
57. Корицкий А. Влияние человеческого капитала на экономический рост: учеб. пос. – Новосибирск, 2013. – 244 с.
58. Богдан Н. Человеческий капитал: особенности, подходы и методы оценки // Інвестиції: практика та досвід. – 2013. – №11. – С. 74-76.
59. Святодух Е., Федюшкина Е.А. Методологические основы эффективности производства человеческого капитала // Современная экономика: проблемы и решения. – 2023. – №1. – С. 8-21.
60. Мельников Р., Марголин А.М. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал в современных условиях: аналит. обзор. – М., 2018. – 56 с.
61. Суворов Н., Суворов А.В., Гребенников В.Г. и др. Оценка вклада накопления человеческого капитала в экономический рост // Проблемы прогнозирования. – 2016. – №5. – С. 18-36.
62. Устинова К. Человеческий капитал как фактор инновационного развития региона: теоретические аспекты // Проблемы современной экономики. – 2012. – №3(43). – С. 252-257.
63. Клинова М. Развитие промышленности и человеческого капитала во Франции // Свет и тени «Эры Макрона»: сб. ст. – М., 2019. – С. 81-89.
64. Индекс человеческого развития // <https://hdr.undp.org.> 10.10.2024.
65. Шомиев Г. Формирование человеческого капитала: анализ международного опыта // Экономика и финансы. – 2020. – №2(134). – С. 111-117.
66. Клинова М., Сидорова Е.А. Человеческий капитал в Европейском Союзе: государственный и наднациональный контексты // Вопросы экономики. – 2012. – №8. – С. 80-97.
67. Стабинскайте Ю. Воспроизводство и повышение эффективности человеческого капитала ЕС // Российский внешнеэкономический вестник. – 2018. – №11. – С. 47-58.
68. Хесин Е. Великобритания: инвестиции в человеческий капитал - фактор инновационного развития // Современная Европа. – 2019. – №4. – С. 49-59.
69. Сансызбаева Г., Досова С.Н. Повышение конкурентоспособности человеческого капитала как фактор инновационного развития экономики // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2011. – №5(87). – С. 3-8.
70. Ковалев М., Цзэпин Л. Китай в XXI веке: обгоняющая модернизация: монография. – Минск: Изд. центр БГУ, 2011. – 172 с.
71. Дугарова С.Б. Человеческий потенциал в инновационном развитии КНР // Гуманитарный вектор. – 2013. – №4(36). – С. 195-200.
72. Касаева Т., Мнацаканян Н.В. Проблемы функционирования человеческого капитала в Китае // <https://izron.ru/articles/problemy-/>. 10.10.2024.
73. Окунькова Е. Управление развитием человеческого капитала в инновационной экономике: теоретико-методологический и концептуальный подходы: дис. … док. экон. наук: 08.00.05. – М., 2021. – 303 с.
74. Национальные счета. Динамические ряды. 2010-2023 // <https://stat.gov.kz/ru/industries/economy/national-accounts/>. 10.10.2024.
75. Асалиев А. Человеческий капитал в контексте стратегии социально-экономического развития // Вестник РЭУ им. Г.В. Плеханова. – 2017. – №6(96). – С. 96-105.
76. Сагдиева Л. Качество человеческого капитала как фактор социально-экономического развития региона: автореф. … канд. экон. наук: 08.00.05. – Кемерово, 2012. – 28 с.
77. Римашевкая Н. Вводные положения и постановка исследовательских задач // Человеческий потенциал России и проблемы «сбережения населения» // Российский экономический журнал. – 2004. – №9-10. – С. 22-40.
78. Статистика образования, науки и инноваций. Динамические ряды. 2010-2023 // <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/stat.> 10.10.2024.
79. Соловьева И.А. Особенности развития образования в современном Казахстане // <https://articlekz.com/article/19235>. 10.10.2024.
80. «Еңбек» нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы // [https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/5407?](https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/details/5407). 10.10.2024.
81. Национальный доклад о состоянии и развитии системы образования РК (за 30 лет Независимости и 2021 год) / АО «Информационно-аналитический центр. – Астана, 2022. – 325 с.
82. Кемер Д. Дефицит технарей и рабочих в Казахстане - катастрофа, которую придётся исправлять в ближайшие 30 лет // <https://forbes.kz/process/education/defitsit_tehnarey_i_rabochih_v_>. 10.10.2024.
83. Қазақстан Республикасының Президенті Қ-Ж. Тоқаев. Қазақстан Республикасы Парламенті Мәжілісінің отырысында сөйлеген сөзі. "Қайғылы қаңтар" сабақтары: қоғамның бірлігі – Тәуелсіздіктің кепілі // <https://akorda.kz/ru/vystuplenie-glavy-gosudarstva-kk-tokaeva-na.> 10.10.2024.
84. Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. «Білімді ұлт» сапалы білім беру ұлттық жобасын бекіту туралы: 2021 жылдың 12 қазанда, №726 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000726>. 10.10.2024.
85. Айталы А. Концепция образования: главное - не опоздать на болонский поезд? //<http://www.zakon.kz/our/news/print.asp?id=19767>. 10.10.2024.
86. Зернов В. Конкурентоспособность отечественной системы высшего образования // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – №4. – С. 8-11.
87. Удовлетворенность работодателей качеством образовательных программ составляет 67% / НПП «Атамекен». 25.01.2023 // <https://ortcom.kz/ru/novosti/1674634239>. 10.10.2024.
88. Жангалиев Н. Роль образования в формировании национального человеческого капитала: организационные и правовые вопросы // <https://online.zakon.kz/Document/?doc_id>= 31537289&pos=5. 10.10.2024.
89. Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау дамытудың 2026 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы: 2022 жылдың 24 қарашада, №945 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000945>. 10.10.2024.
90. Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы. Қазақстан Республикасының денсаулық сақтау саласын дамытудың 2011-2015 жылдарға арналған «Саламатты Қазақстан» мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы: 2010 жылдың 29 қарашада, №1113 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs>. 10.10.2024.
91. Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. Қазақстан Республикасының денсаулық сақтауды дамытудың 2016-2019 жылдарға арналған «Денсаулық» мемлекеттік бағдарламасын бекіту туралы: 2018 жылдың 15 қазанда, №634 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs>. 10.10.2024.
92. Статистикалық салалық деректер / Қазақстан Республикасының Денсаулық сақтау министрлігі // <https://www.gov.kz/memleket.> 10.10.2024.
93. Демографиялық статистика. 2018-2022 жылғы динамикалық кестелер // <https://old.stat.gov.kz/official/industry/61/statistic/8>. 10.10.2024.
94. Тұрақты даму мақсаттары. 2030 жылға дейінгі Орнықты даму мақсаттарының мониторингі. – 2018-2022 // <https://stat.gov.kz/ru>. 10.10.2024.
95. Жатканбаев Е. и др. Система здравоохранения в человеческом развитии казахстанского общества // http://nblib.library.kz. 10.10.2024.
96. Қазақстан Республикасының Заңы. 2023-2025 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы: 2022 жылдың 1 желтоқсанда, №163-VII ҚРЗ қабылданған // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z2200000163>. 10.10.2024.
97. Статистика здравоохранения и социального обеспечения. [Динамические](file:///C%3A%5CUsers%5Cuser%5CDownloads%5C%D0%94%D0%B8%D0%BD%D0%B0%D0%BC%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B5) таблицы. 2010-2023 // <https://stat.gov.kz/ru/industries.> 10.10.2024.
98. Статистика уровня жизни. Динамические ряды. 2010-2023 // <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-life/dynamic>. 10.10.2024.
99. Повышение пенсий и пособий, проактивное оказание соцподдержки: новый Социальный кодекс вступает в силу 1 июля в РК. 27 июня 2023 // <https://primeminister.kz/ru/news/povyshenie-pensiy-i-posobiy>. 10.10.2024.
100. Булов А. Оценка уровня жизни как инструмент управления человеческим капиталом в инновационной экономике: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Нижний Новгород, 2022. – 169 с.
101. Сальжанова А., Алимбаев А.А., Рахимжанова Р.А. Воспроизводство человеческого капитала в условиях цифровой экономики // Қазақ экономика, қаржы және халықаралық сауда университетінің жаршысы. – 2022. – №3. – С. 316-325.
102. Нурбай Р. Человеческий капитал: как будет повышаться качество жизни казахстанцев // [https://www.inform.kz/ru/chelovecheskiy. 10.10.2024.](https://www.inform.kz/ru/chelovecheskiy.%2010.10.2024.)
103. Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Национального плана развития Республики Казахстан до 2025 года и признании утратившими силу некоторых указов Президента Республики Казахстан: утв. 15 февраля 2018 года, №636 // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636>.
104. Указ Президента Республики Казахстан. Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года: утв. 26 февраля 2021 года, №522 // <https://adilet.zan.kz/rus>. 10.10.2024.
105. Казахстану необходимо обеспечить равенство возможностей развития человеческого капитала: пресс-релиз №2021/ECA/92 // <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/press-release/2021/04/29.> 10.10.2024.
106. Статистика инвестиций. Динамические ряды. 2019-2023 // <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-invest/dynamic>. 10.10.2024.
107. Статистика цен. Динамические ряды. 2019-2023 // <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-invest/dynamic>. 10.10.2024.
108. Труд и доходы. Заработная плата и условия труда. Динамические ряды. 2019-2023 // <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-invest/dynamic-tables/>.
109. Абай облысының жұмыспен қамтуды үйлестіру және әлеуметтік бағдарламалар басқармасы // <https://www.gov.kz/memleket/entities.> 10.10.2024.
110. Абай облысының білім басқармасы // [https://www.gov.kz/. 10.10.2024.](https://www.gov.kz/.%2010.10.2024.)
111. Абай облысының Денсаулық сақтау басқармасы // <https://www.gov.kz/memleket/entities/abay-densaulyk/about?lang=ru>. 10.10.2024.
112. «Семей Су Арнасы» мемлекеттік коммуналдық кәсіпорны // <https://www.semey-vodokanal.kz/>. 10.10.2024.
113. Шығыс Қазақстан ұн - құрама жем комбинаты // <https://eldala.kz/dannye/kompanii/2906-vk-mkk>. 10.10.2024.
114. Довбенко М., Осик Ю.И. Современные экономические теории в трудах нобелиантов: учеб. пос. – М., 2011. – 305 с.
115. Бирюков В. Человеческий капитал Республики Казахстан как созидательный и производительный ресурс: методологический аспект: автореф. ... док. экон. наук: 08.00.01. – Бишкек, 2012. – 44 с.
116. Кусаинов Х. Во всем нужны баланс и гармония // Время. – 2023, май – 19.
117. Президент Республики Казахстан. Қ-Ж. Тоқаев. 2021 жылғы 15 қаңтарда 7-ші сайланған Парламенттің бірінші сессиясының ашылуында сөйлеген сөзі // <https://www.akorda.kz/ru/events/astana_kazakhstan.> 10.10.2024.
118. Қазақстан Республикасының Президенті Қ-Ж. Тоқаев. Үкіметтің кеңейтілген отырысында сөйлеген сөзі, 2019 жылғы 15 шілде // <https://www.akorda.kz/ru/speeches/internal_political_affairs/in_speeches>. 10.10.2024.
119. Жетесова Г. Системные механизмы взаимодействия при реализации стратегии качества ESM в условиях индустриально-инновационного развития Республики Казахстан: автореф. ... док. техн. наук: 05.02.23. – М., 2021. – 44 с.
120. Макаров А. Казахстан - один из худших по образованию. Исследование. 7 февраля 2022 год // <https://bizmedia.kz/2022/02/07.> 10.10.2024.
121. Global EdTech Market Analysis. Сәуір, 2024 // <https://market.us/report/edtech-market/>. 10.10.2024.
122. Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығы. Қазақстан Республикасының 2025 жылға дейінгі ұлттық даму жоспарын бекіту және Қазақстан Республикасы Президентінің кейбір жарлықтарының күші жойылды деп тану туралы: 2018 жылдың 15 ақпанда, №636 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U1800000636>. 10.10.2024.
123. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года / Минэконмразвития России. – М., 2013. – 354 с.
124. Президент Республики Казахстан. Қ-Ж. Тоқаев. Әділ мемлекет, біртұтас ұлт және бақуатты қоғам: Қазақстан халқына жолдауы // <https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta>. 10.10.2024.
125. «Жайлы мектеп» ұлттық жобасы құрылыстың жаңа тетігін әзірледі. 20-ақпан 2024 // <https://primeminister.kz/ru/news/natsionalnyy-proekt>. 10.10.2024.
126. Қазақстан Республикасы Үкіметінің Қаулысы. «Ауылда денсаулық сақтауды жаңғырту» пилоттық ұлттық жобасын бекіту туралы: 2022 жылдың 30 қарашада, №962 бекітілген // <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2200000962>. 10.10.2024.
127. Стратегия развития компетенций ОЭСР в Казахстане: оценка и рекомендации / ОЭСР. – Париж, 2021. – 216 с.

**ҚОСЫМША А**

Кесте А.1 – 2019-2023 жылдардағы Қазақстан халқының өмір сүру деңгейінің негізгі индикаторларының динамикасы

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Индикаторлар  | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл | 2023 жыл |
| Табысы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен халықтың үлесі (кедейлік деңгейі), % | 4,3 | 5,3 | 5,2 | 5,2 | 5,1 |
| ‒ қала | 2,7 | 3,7 | 3,8 | 4,0 | 3,9 |
| ‒ ауыл | 6,6 | 7,6 | 7,2 | 7,3 | 6,9 |
| Табысы азық-түлік себетінің құнынан төмен халықтың үлесі % | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | - |
| ‒ қала | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | - |
| ‒ ауыл | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | - |
| Кедейлік тереңдігі, %  | 0,7 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | - |
| Кедейліктің өткірлігі, % | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | - |
| Халықтың жан басына шаққандағы орташа номиналды ақшалай табысы, мың теңге | 110,9 | 126,6 | 142,8 | 169,8 | 194,9 |
| Нақты ақшалай кірістер индексі, % | 106,4 | 104,3 | 104,0 | 104,5 | 101,1 |
| Ең аз қамтамасыз етілген халықтың 10% және ең жоғары деңгейде қамтамасыз етілген халықтың 10% арақатынасы (қорлар коэффициенті) | 6,0 | 5,9 | 6,0 | 5,7 | - |
| Табыс концентрациясының коэффи циенті (Джини индексі) | 0,290 | 0,291 | 0,294 | 0,285 | - |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95] |

**ҚОСЫМША Ә**

Кесте Ә.1 – Қазақстан өңірлері бойынша халықтың 2019-2023 жылдардағы жан басына шаққандағы номиналды және нақты табыстарының динамикасы, алдыңғы кезеңге теңге/%-бен

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Өңірлер | Халықтың жан басына шаққандағы номиналды орташа табысы, теңге (жылдар) | Халықтың нақты табысының өсу қарқыны, алдыңғы кезеңге %-бен (жылдар) |
| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Абай | - | - | 116 776 | 136 870 | 159 097 | - | - | -2,5 | 1,6 | 1,8 |
| Ақмола | 91 933 | 107 224 | 122 039 | 147 592 | 168 351 | 8,7 | 9,4 | 5,0 | 4,4 | -1,4 |
| Ақтөбе | 92 696 | 98 360 | 115 009 | 136 997 | 163 537 | 9 | -0,3 | 7,6 | 3,6 | 4,4 |
| Алматы | 79 528 | 86 606 | 101 709 | 118 784 | 131 219 | 8,9 | 2 | 8,3 | 2,6 | -2,3 |
| Атырау | 212 571 | 215 076 | 251 597 | 315 448 | 357 093 | 8,5 | -5,2 | 8,0 | 9,5 | -0,5 |
| ЗКО | 107 202 | 112 319 | 128 077 | 152 415 | 179 376 | 6,5 | -1,7 | 5,5 | 3,8 | 2,9 |
| Жамбыл | 70 330 | 80 516 | 90 255 | 110 638 | 128 843 | 8,9 | 7,4 | 3,8 | 7,5 | 1,8 |
| Жетісу | - | - | 91 986 | 106 683 | 122 190 |  |  | -2,3 | 1,1 | -0,3 |
| Қарағанды | 106 481 | 130 552 | 140 164 | 170 056 | 202 113 | 6,5 | 14,9 | -2,8 | 5,0 | 3,6 |
| Қостанай | 92 543 | 105 856 | 124 221 | 148 433 | 176 606 | 7,2 | 7,3 | 8,6 | 4,2 | 4,0 |
| Қызылорда | 76 971 | 85 142 | 92 531 | 112 979 | 131 052 | 9,4 | 3,8 | 0,7 | 6,7 | 1,4 |
| Маңғыстау | 137 539 | 141 506 | 156 740 | 199 354 | 231 184 | -0,9 | -3,9 | 1,3 | 8,5 | 0,3 |
| Павлодар | 106 226 | 119 334 | 138244 | 171 655 | 197 376 | 8,6 | 5 | 6,8 | 8,5 | 0,3 |
| СҚО | 88 229 | 103 292 | 117 275 | 142 554 | 164 484 | 6,1 | 9,8 | 6,4 | 5,9 | -0,2 |
| Түркістан | 52 650 | 63 443 | 69 103 | 82 900 | 98 497 | 14 | 12,7 | 0,6 | 4,0 | 3,7 |
| Ұлытау | - | - | 162 387 | 209 040 | 258 068 |  |  | 12,5 | 11,1 | 7,3 |
| ШҚО | 97 835 | 111 632 | 133 689 | 169 657 | 201 108 | 8,5 | 6,9 | 3,8 | 10,1 | 3,4 |
| Астана | 162 400 | 174 396 | 194 398 | 223 542 | 249 768 | 4,2 | -0,3 | 3,5 | -0,9 | -3,0 |
| Алматы  | 150 380 | 164 721 | 179 554 | 214 112 | 249 979 | 3 | 2,6 | 1,3 | 3,8 | 2,0 |
| Шымкент  | 70 202 | 75 725 | 81 714 | 94 484 | 108 989 | 13,6 | 1,2 | 0,1 | 1,0 | 1,3 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95] |

**ҚОСЫМША Б**

Кесте Б.1 – 2019-2023 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі табысы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен (кедейлік деңгейі) халықтың үлесі, %

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Өңірлер | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл | 2023 жыл |
| Абай | - | - | 6,8 | 5,9 | 6,7 |
| Ақмола | 4,3 | 5,9 | 6,4 | 6,0 | 5,5 |
| Ақтөбе | 3,0 | 3,5 | 3,7 | 4,4 | 5,8 |
| Алматы | 2,9 | 4,0 | 3,4 | 3,8 | 3,6 |
| Атырау | 2,5 | 3,0 | 3,3 | 3,3 | 2,9 |
| ЗКО | 3,7 | 3,9 | 4,4 | 4,2 | 4,4 |
| Жамбыл | 4,8 | 5,8 | 5,3 | 5,0 | 5,5 |
| Жетісу | - | - | 5,7 | 5,5 | 7,0 |
| Қарағанды | 2,5 | 3,0 | 3,7 | 3,8 | 2,8 |
| Қостанай | 3,4 | 3,5 | 3,4 | 5,0 | 3,6 |
| Қызылорда | 4,9 | 5,8 | 5,5 | 5,0 | 5,9 |
| Маңғыстау | 4,3 | 5,7 | 8,6 | 8,1 | 7,3 |
| Павлодар | 3,8 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| СҚО | 5,6 | 6,7 | 5,5 | 5,7 | 4,3 |
| Түркістан | 10,8 | 12,2 | 9,8 | 9,7 | 8,7 |
| Ұлытау | - | - | 1,1 | 2,2 | 4,4 |
| ШҚО | 6,2 | 6,5 | 4,6 | 4,8 | 4,3 |
| Астана | 1,1 | 1,5 | 2,2 | 1,9 | 2,4 |
| Алматы | 2,8 | 4,9 | 5,2 | 4,8 | 4,4 |
| Шымкент  | 2,8 | 5,0 | 5,5 | 6,6 | 6,2 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95] |

**ҚОСЫМША В**

Кесте В.1 – 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі кедейлік тереңдігі, %

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Өңірлер | 2018 жыл | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл |
| Абай | - | - | - | - | 0,9 |
| Ақмола | 0,8 | 0,8 | 1,0 | 1,2 | 1,2 |
| Ақтөбе | 0,4 | 0,4 | 0,6 | 0,6 | 0,7 |
| Алматы | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,7 | 0,5 |
| Атырау | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,3 |
| ЗКО | 0,5 | 0,5 | 0,7 | 0,7 | 0,8 |
| Жамбыл | 0,4 | 0,6 | 0,7 | 0,5 | 0,5 |
| Жетісу | - | - | - | - | 0,9 |
| Қарағанды | 0,5 | 0,4 | 0,6 | 0,5 | 0,7 |
| Қостанай | 0,8 | 0,6 | 0,5 | 0,5 | 0,6 |
| Қызылорда | 0,5 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,5 |
| Маңғыстау | 1,4 | 1,4 | 1,6 | 1,6 | 1,9 |
| Павлодар | 0,3 | 0,4 | 0,6 | 0,6 | 0,6 |
| СҚО | 0,8 | 0,9 | 1,2 | 0,8 | 0,9 |
| Түркістан | 1,3 | 1,4 | 1,6 | 1,3 | 1,2 |
| Ұлытау | - | - | - | - | 0,2 |
| ШҚО | 0,9 | 1,0 | 1,1 | 0,9 | 1,1 |
| Астана  | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,3 |
| Алматы  | 0,6 | 0,6 | 0,8 | 1,0 | 1,0 |
| Шымкент  | 0,6 | 0,2 | 0,7 | 0,9 | 1,1 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95]  |

**ҚОСЫМША Г**

Кесте Г.1 – 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі кедейліктің өткірлігі, %

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Өңірлер | 2018 жыл | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл |
| Абай | - | - | - | - | 0,2 |
| Ақмола | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,4 |
| Ақтөбе | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Алматы | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |
| Атырау | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| ЗКО | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,2 |
| Жамбыл | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Жетісу | - | - | - | - | 0,2 |
| Қарағанды | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,2 |
| Қостанай | 0,2 | 0,2 | 0,1 | 0,1 | 0,1 |
| Қызылорда | 0,1 | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,1 |
| Маңғыстау | 0,5 | 0,5 | 0,6 | 0,5 | 0,6 |
| Павлодар | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | 0,1 |
| СҚО | 0,2 | 0,2 | 0,4 | 0,2 | 0,2 |
| Түркістан | 0,3 | 0,3 | 0,4 | 0,3 | 0,2 |
| Ұлытау | - | - | - | - | 0,0 |
| ШҚО | 0,2 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,4 |
| Астана | 0,1 | 0,1 | 0,0 | 0,1 | 0,1 |
| Алматы  | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,3 | 0,3 |
| Шымкент  | 0,2 | 0,0 | 0,2 | 0,2 | 0,3 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95] |

**ҚОСЫМША Ғ**

Кесте Ғ.1 – 2019-2023 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі орташа айлық атаулы және медианалық еңбекақы, теңге

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Өңірлер | Орташа айлық атаулы еңбекақы, тенге (жылдар) | Медиана, жылдар |
| 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
| Абай | - | - | - | 258 941 | 299 604 | - | - | - | - | 218 693 |
| Ақмола | 140 272 | 168 302 | 203 006 | 250 155 | 299 962 | 99 224 | 124 919 | 145 890 | 182 318 | 230 999 |
| Ақтөбе | 156 595 | 182 923 | 217 597 | 274 401 | 325 215 | 110 525 | 142 495 | 154 081 | 199 503 | 252 334 |
| Алматы | 136 212 | 168 313 | 207 592 | 261 228 | 293 578 | 96 224 | 124 578 | 156 300 | 178 077 | 213 464 |
| Атырау | 351 103 | 367 799 | 406 166 | 523 210 | 598 935 | 159 911 | 195 936 | 228 244 | 269 234 | 322 365 |
| ЗКО | 183 914 | 195 410 | 226 537 | 276 191 | 315 277 | 96 944 | 125 081 | 149 121 | 184 607 | 222 094 |
| Жамбыл | 127 043 | 156 846 | 195 922 | 234 526 | 268 329 | 94 472 | 114 922 | 140 006 | 176 842 | 212 624 |
| Жетісу | - | - | - | 229 760 | 266 972 | - | - | - | - | 196 693 |
| Қарағанды | 172 239 | 203 806 | 240 608 | 283 803 | 339 168 | 116 536 | 145 858 | 166 643 | 213 507 | 269 939 |
| Қостанай | 145 890 | 171 319 | 201 923 | 250 943 | 301 232 | 104 861 | 130 612 | 145 003 | 189 033 | 232 048 |
| Қызылорда | 152 085 | 178 174 | 212 777 | 265 738 | 310 926 | 97 281 | 126 696 | 146 665 | 184 458 | 233 236 |
| Маңғыстау | 294 099 | 317 611 | 349 503 | 459 953 | 529 066 | 148 063 | 176 112 | 192 123 | 257 658 | 323 778 |
| Павлодар | 160 670 | 187 427 | 220 291 | 273 505 | 329 731 | 119 567 | 145 230 | 173 067 | 207 543 | 261 708 |
| СҚО | 130 233 | 157 497 | 187 501 | 227 021 | 261 980 | 94 482 | 119 484 | 131 662 | 171 387 | 187 125 |
| Түркістан | 123 853 | 158 762 | 195 302 | 237 189 | 269 945 | 90 107 | 119 823 | 145 819 | 177 900 | 222 054 |
| Ұлытау | - | - | - | 402 561 | 485 779 | - | - | - | - | 392 283 |
| ШҚО | 162 182 | 190 287 | 224 700 | 287 063 | 337 869 | 106 412 | 133 059 | 162 649 | 188 634 | 251 799 |
| Астана  | 266 796 | 302 504 | 344 691 | 406 920 | 462 781 | 165 645 | 198 482 | 216 724 | 258 535 | 297 332 |
| Алматы  | 224 158 | 247 951 | 295 985 | 354 860 | 422 888 | 142 334 | 170 874 | 189 122 | 231 958 | 283 280 |
| Шымкент  | 136 995 | 161 329 | 193 682 | 234 729 | 275 132 | 92 274 | 130 685 | 153 883 | 175 588 | 215 906 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [105]  |

**ҚОСЫМША Д**

Кесте Д.1 – 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі табысы азық-түлік себетінің құнынан төмен халықтың үлесі, %

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Өңірлер | 2018 жыл | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл |
| Абай | - | - | - | 0,1 | 0,1 |
| Ақмола | 0,3 | 0,2 | 0,3 | 0,5 | 0,4 |
| Ақтөбе | … | 0,1 | … | … | … |
| Алматы | 0,1 | 0,1 | 0,2 | 0,1 | … |
| Атырау | … | … | … | … | … |
| ЗКО | 0,1 | … | … | … | … |
| Жамбыл | … | 0,1 | 0,1 | 0,2 | … |
| Жетісу | - | - | - | - | 0,2 |
| Қарағанды | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 0,2 | 0,2 |
| Қостанай | 0,4 | 0,2 | … | 0,1 | 0,0 |
| Қызылорда | … | 0,1 | … | 0,1 | … |
| Маңғыстау | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 0,5 | 0,1 |
| Павлодар | … | 0,0 | 0,2 | … | … |
| СҚО | 0,1 | 0,1 | 0,2 | … | 0,2 |
| Түркістан | 0,2 | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,1 |
| Ұлытау | - | - | - | - | … |
| ШҚО | 0,4 | 0,4 | 0,2 | … | 0,6 |
| Астана | 0,1 | … | … | 0,1 | … |
| Алматы  | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 0,3 | 0,2 |
| Шымкент  | … | … | … | … | 0,1 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95] |

**ҚОСЫМША Е**

Кесте Е.1 – 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі 10 пайыздық (децильдік) топтар бойынша Джини коэффициенті, индекс

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Өңірлер | 2018 жыл | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл |
| Абай | **-** | **-** | **-** | **-** | 0,261 |
| Ақмола | 0,287 | 0,282 | 0,283 | 0,287 | 0,280 |
| Ақтөбе | 0,248 | 0,255 | 0,265 | 0,285 | 0,295 |
| Алматы | 0,280 | 0,281 | 0,286 | 0,280 | 0,271 |
| Атырау | 0,215 | 0,214 | 0,207 | 0,222 | 0,214 |
| ЗКО | 0,269 | 0,254 | 0,245 | 0,249 | 0,228 |
| Жамбыл | 0,227 | 0,236 | 0,229 | 0,220 | 0,221 |
| Жетісу | **-** | **-** | **-** | **-** | 0,265 |
| Қарағанды | 0,299 | 0,297 | 0,307 | 0,309 | 0,315 |
| Қостанай | 0,252 | 0,245 | 0,264 | 0,256 | 0,252 |
| Қызылорда | 0,248 | 0,238 | 0,229 | 0,230 | 0,228 |
| Маңғыстау | 0,181 | 0,184 | 0,183 | 0,188 | 0,178 |
| Павлодар | 0,276 | 0,269 | 0,290 | 0,312 | 0,293 |
| СҚО | 0,294 | 0,297 | 0,299 | 0,298 | 0,284 |
| Түркістан | 0,188 | 0,186 | 0,192 | 0,192 | 0,209 |
| Ұлытау | **-** | **-** | **-** | **-** | 0,302 |
| ШҚО | 0,305 | 0,316 | 0,324 | 0,319 | 0,323 |
| Астана  | 0,235 | 0,238 | 0,233 | 0,259 | 0,254 |
| Алматы  | 0,297 | 0,289 | 0,311 | 0,321 | 0,315 |
| Шымкент  | 0,194 | 0,195 | 0,194 | 0,188 | 0,194 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95] |

**ҚОСЫМША Ж**

Кесте Ж.1 – 2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі қорлардың коэффициенті (ең аз қамтамасыз етілген халықтың 10% және ең жоғары деңгейде қамтамасыз етілген халықтың 10% қатынасы)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Өңірлер | 2018 жыл | 2019 жыл | 2020 жыл | 2021 жыл | 2022 жыл |
| Абай | **-** | **-** | **-** | **-** | 4,4 |
| Ақмола | 6,0 | 5,8 | 5,9 | 5,9 | 5,7 |
| Ақтөбе | 4,4 | 4,7 | 4,8 | 5,2 | 5,6 |
| Алматы | 5,5 | 5,5 | 5,7 | 5,4 | 5,0 |
| Атырау | 3,7 | 3,7 | 3,5 | 3,8 | 3,7 |
| ЗКО | 4,9 | 4,8 | 4,4 | 4,5 | 3,9 |
| Жамбыл | 3,8 | 4,3 | 4,2 | 3,9 | 3,7 |
| Жетісу | **-** | **-** | **-** | **-** | 4,9 |
| Қарағанды | 6,6 | 6,7 | 6,8 | 6,9 | 7,2 |
| Қостанай | 4,9 | 4,6 | 5,0 | 5,1 | 4,7 |
| Қызылорда | 4,5 | 4,4 | 4,0 | 4,2 | 4,1 |
| Маңғыстау | 3,3 | 3,2 | 3,3 | 3,3 | 3,3 |
| Павлодар | 5,6 | 5,5 | 6,2 | 6,5 | 5,6 |
| СҚО | 6,6 | 6,6 | 6,7 | 6,7 | 6,1 |
| Түркістан | 3,4 | 3,2 | 3,3 | 3,4 | 3,7 |
| Ұлытау | **-** | **-** | **-** | **-** | 5,6 |
| ШҚО | 6,7 | 6,9 | 7,0 | 6,8 | 7,2 |
| Астана  | 4,2 | 4,2 | 3,9 | 4,7 | 4,5 |
| Алматы | 6,6 | 6,4 | 7,0 | 7,5 | 7,2 |
| Шымкент | 3,4 | 3,2 | 3,3 | 3,2 | 3,5 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95]  |

**ҚОСЫМША И**

Кесте И.1 – 2023 жылы Қазақстан Республикасының өңірлеріндегі халықтың ақшалай шығыстарының құрылымы, %

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Облыстар | Барлық ақшалай шығыстар | Оның ішінде |
| тұтыну шығындары | олардың ішінде | салық төлемдері | өзге шығыстар |
| азық-түлік тауар лары | азық-түлік емес тауар лар | ақшалай қызметтер |
| Абай | 100,0 | 92,7 | 50,0 | 25,9 | 16,8 | 0,2 | 7,1 |
| Ақмола | 100,0 | 87,0 | 45,5 | 27,2 | 14,3 | 0,2 | 12,8 |
| Ақтөбе | 100,0 | 87,6 | 48,2 | 22,5 | 16,9 | 0,1 | 12,3 |
| Алматы | 100,0 | 94,1 | 58,6 | 20,4 | 15,1 | 0,2 | 5,7 |
| Атырау | 100,0 | 89,2 | 53,8 | 21,1 | 14,3 | 0,1 | 10,7 |
| ЗКО | 100,0 | 91,6 | 54,0 | 21,8 | 15,8 | 0,2 | 8,2 |
| Жамбыл | 100,0 | 96,8 | 59,6 | 23,3 | 13,9 | 0,1 | 3,1 |
| Жетісу | 100,0 | 90,6 | 55,1 | 21,9 | 13,6 | 0,2 | 9,2 |
| Қарағанды | 100,0 | 84,3 | 42,1 | 23,4 | 18,8 | 0,2 | 15,5 |
| Қостанай | 100,0 | 90,9 | 46,2 | 26,6 | 18,1 | 0,3 | 8,8 |
| Қызылорда | 100,0 | 88,8 | 48,4 | 24,2 | 16,2 | 0,1 | 11,1 |
| Маңғыстау | 100,0 | 99,0 | 60,1 | 20,6 | 18,3 | 0,0 | 1,0 |
| Павлодар | 100,0 | 89,7 | 48,9 | 25,8 | 15,0 | 0,1 | 10,2 |
| СҚО | 100,0 | 89,7 | 45,7 | 29,5 | 14,5 | 0,2 | 10,1 |
| Түркістан | 100,0 | 96,0 | 60,1 | 20,9 | 15,0 | 0,1 | 3,9 |
| Ұлытау | 100,0 | 82,4 | 44,8 | 24,3 | 13,3 | 0,1 | 17,5 |
| ШҚО | 100,0 | 92,5 | 52,4 | 23,8 | 16,3 | 0,2 | 7,3 |
| Астана | 100,0 | 88,3 | 44,5 | 20,8 | 23,0 | 0,3 | 11,4 |
| Алматы | 100,0 | 97,0 | 51,6 | 22,9 | 22,5 | 0,2 | 2,8 |
| Шымкент | 100,0 | 97,0 | 53,5 | 25,4 | 18,1 | 0,2 | 2,8 |
| Ескерту – Әдебиет негізінде құралған [95]  |

**ҚОСЫМША К**

Сауалнама

Құрметті респондент!

Төмендегі ұсынылған сұрақтарға жауап беруіңізді сұраймыз.

Ұсынылған жауаптар маңыздылығы мен иерархиялық дәрежесі бойынша таңдалуы керек.

*ҚР Абай облысында Адами капиталдың сапасын бағалау критерийлерін анықтау бойынша*

Төмендегі сипаттамалары бойынша сіз үшін ең маңызды екі критерийді көрсетіңіз:

1. Өмір сүру деңгейі:

а) тұрғын үйдің қолжетімділігі;

ә) денсаулық сақтау сапасының деңгейі;

б) қоршаған ортаны қорғау және «таза» экология;

в) қылмыстық қауіпсіздік;

г) білім берудің қол жетімділігі.

1. Өмір сүру ұзақтығы:

а) тамақтану сапасы;

ә) денсаулық сақтау сапасының деңгейі;

б) қоршаған ортаны қорғау және «таза» экология;

в) демалыс және туризм;

г) қауіпсіздік.

3. Табыс/еңбекақы деңгейі:

а) жұмыс тәжірибесі мен өтілі;

ә) сұранысқа ие салалардағы жұмыс;

б) шетелдік компаниялардағы жұмыс;

в) білімі туралы дипломдардың (біліктілікті арттыру бойынша сертификаттардың, атақтардың) көптігі;

г) қызметкердің soft-skills-ның болуы.

4. Халықтың шығыстары:

а) жеке жинақ және жинақтау;

ә) еңбекақы / табыс деңгейі;

б) әлеуметтік қамсыздандыру және әлеуметтік көмек деңгейі;

в) психологиялық факторлар (ләззат алуы; мақтаншақтық; жомарттық; көрегендік);

г) отбасы мүшелерінің саны (балаларды, ата-аналарды және асырауындағы басқа адамдарды қоса алғанда).

5. Жұмыспен қамтылу:

а) жұмысшылардың біліктілігі, еңбек ресурстарын кәсіптік даярлау және қайта даярлау;

ә) жұмыспен қамту және жұмыссыздық бойынша әлеуметтік көмек көрсету орталығының қызметтерін көрсету;

б) белгілі бір аумаққа тиесілі болуы (ірі қалада немесе ауылдық елді мекенде тұруы);

в) ұжымдағы әлеуметтік-еңбек қатынастарының ерекшеліктері (ынталандыру жүйесі; сапасы, мәдениеті, әлеуметтік дамуы);

г) көші-қон ағындары.

6. Жұмыссыздық:

а) жоғары білікті кадрлардың тапшылығы; кәсіби даярлық деңгейі;

ә) жақсы жұмыс жағдайлары мен жоғары еңбекақы іздеу;

б) жұмыс іздеушінің мамандығы немесе біліктілігі бойынша еңбек нарығындағы сұраныстың сәйкес келмеуіне байланысты жұмыс таба алмау;

в) жергілікті жұмысшыларға қарағанда шетелдік жұмысшыларға артықшылық пен басымдықтың берілуі;

г) кәсіподақтарды дамыту.

7. Кедейлік деңгейі:

а) мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру және әлеуметтік көмек деңгейі;

ә) бизнесті дамыту үшін кедергілердің болуы; бизнес-климаттың нашарлауы;

б) сыбайлас жемқорлықтың болуы;

в) білімге, біліктілікті арттыруға, жаңа дағдыларды игеруге қол жетімділіктің төмендігі;

г) отбасы мүшелерінің саны (балаларды, ата-аналарды және асырауындағы басқа адамдарды қоса алғанда).

8. Халықтың білім деңгейі:

а) қызметкерлердің жоғары біліктілігі, еңбек ресурстарын даярлау және қайта даярлау;

ә) білім туралы көптеген дипломдардың болуы (біліктілікті арттыру бойынша сертификаттар, атақтар, дәрежелер, разрядтар және т.б.);

б) ғылым және ғылыми-техникалық прогрессті дамыту; білім мен ғылымды дамытуға арналған мемлекеттік бюджет шығыстарының өсуі;

в) жоғары оқу орындары/мектеп оқытушыларының/мұғалімдерінің жоғары даярлығы; үздіксіз біліктілікті арттыру жүйесінің болуы;

г) жоғары оқу орындары/мектеп оқытушыларын/мұғалімдерін ынталандырудың (материалдық, моральдық) жоғары дәрежесі.

9. Денсаулық сақтауды дамыту:

а) медицина қызметкерлерінің жоғары біліктілігі, еңбек ресурстарын кәсіптік даярлау және қайта даярлау;

ә) медицина қызметкерлерінде білімі туралы дипломдардың (біліктілікті арттыру бойынша сертификаттардың, атақтардың, дәрежелердің, разрядтардың және т. б.) көп болуы;

б) ғылымды және ғылыми-техникалық прогресті дамыту; ғылымды дамытуға арналған мемлекеттік бюджет шығыстарының өсуі;

в) белгілі бір аумаққа тиесілі болуы (ірі қалада немесе ауылдық елді мекенде тұру);

г) көрсетілетін медициналық қызметтердің жоғары сапасы (көрсетілетін медициналық көмектің медициналық көмек көрсету стандарттарына сәйкестігі; медициналық мекемелерді материалдық-техникалық жарақтандыру; мекеме жұмыс істейтін құжаттардың болуы, олардың жағдайы және т.б.).

10. Халықтың жинақтауы және халықты несиелеу:

а) банк жүйесінің сенімділік деңгейі, халықтың банктерге деген сенімі;

ә) дамыған несиелік жүйе; банктік несиелеудің қолжетімділігі (банктік пайыздың төмен ставкасы);

б) инфляция және инфляциялық күту деңгейі;

в) үй шаруашылықтарына салық салу деңгейі;

г) халықтың тұтынуының құрылымы.