

Министерство образования и науки Республики Казахстан  
Костанайский региональный университет имени А. Байтурсынова  
Кафедра технологии переработки и стандартизации

А.М. Саидов, Е.А. Захарова

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК НА  
ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

Монография

Костанай, 2021

**УДК 338.436.33**

**ББК 65.01**

**С 14**

**Автор:**

Саидов Анзор Мусаевич, старший преподаватель кафедры технологии переработки и стандартизации, магистр экономических наук.

Захарова Евгения Александровна, профессор Челябинского государственного университета, доктор экономических наук, доцент

**Рецензенты:**

Хасенов Уралбай Байзакович – кандидат технических наук, старший преподаватель кафедры «Технологии переработки и стандартизации» Костанайский региональный университет имени А. Байтурсынова

Айтбаев Мурзабулат Мукуланович – кандидат технических наук, доцент кафедры «Транспорта и технологии» Костанайского социально технического университета имени З. Алдамжар

Черкасов Юрий Борисович – кандидат технических наук, старший преподаватель Костанайского инженерно-экономического университета имени М. Дулатова

Саидов А.М., Захарова Е.А.

С 14 «Совершенствование деятельности предприятий АПК на основе формирования человеческого капитала»: Монография. – Костанай: КРУ имени А. Байтурсынова, 2020. – 117 с.

В данной научной работе представлены основные факторы формирования и управления человеческим капиталом влияющие на эффективность деятельности предприятий АПК. Разработана методика оценки эффективности формирования человеческого капитала на основе дуальной системы обучения и её апробация на примере конкретного предприятия.

Книга рассчитана для преподавателей и студентов высших учебных заведений, а также для работников научно-исследовательских учреждений и специалистов АПК.

УДК 338.436.33

ББК 65.01

Утверждено и рекомендовано к изданию Научно-техническим советом Костанайского регионального университета имени А. Байтурсынова, \_\_\_\_\_ 2021 г., протокол № \_\_\_\_\_

© Костанайский региональный университет им. А. Байтурсынова

ISBN \_\_\_\_\_

© Саидова А.М., 2021

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b> ...	7
1.1 Анализ научных школ к трактовке понятия «Человеческий капитал»...	7
1.2 Содержание и структура человеческого капитала предприятия.....	20
1.3 Инвестиционная основа человеческого капитала АПК.....	30
1.4 Методологические подходы к оценке человеческого капитала.....	35
<b>2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АПК РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН</b> .....	39
2.1 Современное состояние АПК Республики Казахстан.....	39
2.2 Анализ обеспеченности предприятий АПК Костанайской области человеческим капиталом.....	49
2.3 Особенности формирования и воспроизводства человеческого капитала на предприятиях АПК Костанайской области.....	55
2.4 Основные факторы формирования и управления человеческим капиталом влияющие на эффективность деятельности предприятий АПК	62
<b>3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА</b> .....	70
3.1 Дуальная система обучения как эффективный механизм формирования человеческого капитала АПК Республики Казахстан.....	70
3.2 Разработка методики оценки эффективности формирования человеческого капитала на основе дуальной системы обучения и её апробация на примере АО «Баян-Сулу».....	79
3.3 Анализ состояния и обоснование экономической эффективности мотивации работников на предприятиях АПК Костанайской области.....	87
3.4 Комплексная программа формирования человеческого капитала АПК региона (на примере Костанайской области).....	97
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	104
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ</b> .....	107

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Человеческий капитал является важной составляющей каждой компании, так как способствуют её росту и развитию. Именно поэтому довольно актуальным вопросом для научных изысканий является проблема формирования и развития человеческого капитала, его накопления и приоритетные пути развития. Особо остро в нынешнее время эта проблема стоит перед аграрно-промышленным комплексом.

Формирование эффективной системы управления человеческим капиталом поможет решить многие социальные и экономические проблемы аграрно-промышленного комплекса.

Основной фактор в формировании, накоплении и развитии человеческого капитала предприятия - образование. Ныне он становится решающим условием экономического роста и научно-технического прогресса.

Накопление человеческого капитала в организации через формирование инновационной эффективной системы обучения потенциальных работников, разнообразных методов их стимулирования и мотивации даст предприятию конкурентное преимущество в соответствующей области рынка.

Необходимость решения теоретических и прикладных проблем, связанных с формированием и развитием человеческого капитала в системе управления персоналом, их слабая теоретическая разработанность и недостаточная область практического применения подтверждает актуальность выбранной темы исследования.

**Степень изученности проблемы.** Анализ научных источников показывает, что вопросы формирования и развития человеческого капитала предприятий Аграрно-промышленного комплекса через внедрение дуального обучения как основополагающего фактора современной политики экономического развития государства в теоретическом и методическом аспектах, недостаточно изучены. Для отечественных и зарубежных ученых присуще разность суждений по рассматриваемым вопросам.

Теоретические и методологические основы учения о человеческом капитале организаций были разработаны исследователями классической экономической школы: А. Смитом, И. Фишером, П. Драккером, Д. Рикардо, Г. Беккером, А. Маршаллом, Н. Хиксом, К. Марксом, Т. Шульцем, Р.Н. Боццо, П. Хейне, Ж. Ламбенном, и др.

Проблемы формирования и развития человеческого потенциала организаций в Казахстане рассматривались: Г. Руденко, Г. Азоевым, В. Винокуровым, И. Зулкарнаевым, И. Лаврентьевой, И. Максимовым, Н. Моисеевой, А. Никифоровым, О. Виханским, В. Новожиловым, Н.Я. Петраковым, С. Поповым, Р. Фатхутдиновым, Л. Лабунским, В. Хруцким, А. Юдановым, М. Мироновым и др.

Исследованиями сути данного вопроса сегодня занимаются Б. Генкин, Р. Капелюшников, Д. Хасби, А. Кибанов, Г. Клейнер, С. Сотникова, Д. Кревенс, В. Марцинкевич, В. Белкин, М. Мескон, М. Портер, И. Соболева, С.

Струмилин, М. Критский, О. Юшков и др.

Однако, вопросы формирования накопления и оценки человеческого капитала через развитие дуальной системы профессионального обучения остаются до конца нерешенными. Дуальное образование является системой, которая предполагает, что теоретическая часть обучения проходит в институтах образования, а вторая часть - это практическая работа на предприятии.

**Цель:** состоит в теоретическом обосновании методов оценки и разработке практических рекомендаций по формированию, накоплению и развитию человеческого капитала посредством использования дуальной системы обучения работников.

Для реализации поставленной цели требуется решить следующие **задачи:**

- уточнить теоретический подход к классификации видов человеческого капитала предприятий АПК;
- разработать структуру процесса формирования человеческого капитала на предприятиях АПК;
- разработать и апробировать методику оценки эффективности формирования человеческого капитала по показателям Международной системы финансовой отчетности;
- выявить факторы, влияющие на структуру человеческого капитала предприятия АПК с учетом внедрения дуальной системы обучения;
- разработать комплексную программу формирования человеческого капитала АПК Костанайской области на основе государственно-частного партнерства.

**Объектом исследования** являются предприятия перерабатывающей промышленности Костанайской области Республики Казахстан.

**Предмет исследования** - экономические отношения в сфере формирования и развития человеческого капитала предприятия АПК.

**Область исследования** соответствует пункту Паспорта научных специальностей: п. 1.2.35 Особенности формирования и использования человеческого капитала в Аграрно-промышленном комплексе.

**Научная новизна** монографии заключается в теоретико-методологическом обосновании формирования человеческого капитала перерабатывающих предприятий АПК через внедрение системы дуального обучения, которая обеспечит повышение их экономической эффективности.

**Научную новизну имеют следующие основные положения:**

1. Дополнен теоретический подход к классификации видов человеческого капитала предприятий АПК, в ней выделен элемент - подготовка на производстве или дуальная система обучения.
2. Разработана структура процесса формирования человеческого капитала, позволяющая выделить различные функции и их взаимное влияние.
3. Разработана методика оценки эффективности формирования человеческого капитала по показателям Международной системы финансовой отчетности, что дает возможность сравнения эффективности формирования человеческого капитала разных предприятий, исключая влияние на структуру

капитала предприятия выплат различного рода процентов, бремени налогов и амортизации.

4. Выявлены факторы, влияющие на структуру человеческого капитала предприятия АПК с учетом внедрения дуальной системы обучения на предприятиях перерабатывающей отрасли Костанайской области.

5. Разработана комплексная программа формирования человеческого капитала АПК Костанайской области на основе государственно-частного партнерства.

**Теоретическая и практическая значимость.** Теоретическая значимость исследования заключается в обосновании необходимости формирования человеческого капитала на предприятиях АПК с целью повышения их экономической эффективности.

Практическая значимость исследования заключается в возможности применения его результатов экономическими субъектами при формировании своего человеческого капитала, и органами государственной власти при формировании комплексной программы развития и разработке нормативных документов, способствующих эволюции перерабатывающей отрасли.

**Теоретико-методологической основой** исследования являются базовые положения теории человеческого капитала, обобщение взглядов отечественных и зарубежных ученых, изучавших данные проблемы.

В качестве **информационной базы** исследования использовались данные Агентства РК по статистике, Управления статистики Костанайской области, Департамента СХ Костанайской области, годовые отчеты организаций малого и среднего бизнеса.

Для достижения цели и решения обозначенных задач был использован современный научно-исследовательский аппарат, а также применены исследовательские методы экономики, такие как: абстрактно-логический, монографический, экономико-статистический, и другие. Такие социологические методы исследований, как метод анкетного опроса, наблюдение, интервьюирование способствовали сбору практического материала для работы.

# 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

## 1.1 Анализ научных школ и подходов к трактовке понятия «Человеческий капитал»

Хотя способности людей, их потенциал, их место и роль в общественном производстве стало предметом изучения с момента зарождения экономики как науки, все же большим приоритетом научного изучения пользуются исследования капитала и рынка, материально-вещественных факторов производства.

Ситуация меняется к лучшему вместе с глобализацией экономики и ее переходом к новой ступени экономической эволюции - инновационной модели развития. Роль человека как производительной силы усиливается, его практические и теоретические умения, навыки и умения, влияя на качество, темпы и эффективность, одновременно воздействуют на экономику в целом, и характеризуются как отдельная производительная сила[5].

Теория человеческого капитала обосновала место работника как особый вид капитала среди других его видов, отразив возрастание роли персонала в современных производственных отношениях. Имеется в виду такие виды капитала или ценностные компоненты производства, которые способны приносить прибыль: финансовый капитал; физический - техника, оборудование, сырье, материальные элементы производства; человеческий, отражающий роль персонала в финансово-хозяйственной деятельности.

Начало теории нематериального капитала лежит в осознании важности теоретической разработки проблем формирования рабочей силы симметрично структурным изменениям в экономике, понимания основ прироста выпускаемой продукции, не связанных с ростом средств и предметов труда, проблем разности доходов.

Известный представитель теории человеческого капитала А.М. Боуман отозвалась о ней как о революции «... в экономическом смысле» и это закономерно, так как сегодня человеческий капитал занимает центральное место в технологическом развитии государства и обеспечении качества его экономического роста.

По мере развития производственных отношений, значение места и роли человека в процессе общественного воспроизводства становилось предметом размышлений многих ученых умов, которые стремились распознать и выделить характерные признаки творческих способностей человека, а также определить количественную и качественные характеристики путем их измерения.

Разность подходов к теории человеческого капитала определила неоднородность в определении ее содержания. Хотя мнения большинства исследователей теории схожи в том, что человеческий капитал нужно рассматривать как сумму всех затрат для развития производственных качеств работника или финансового вложения в формирование и развитие его способностей, необходимых в производстве товаров и услуг. И так же как совокупность личностных характеристик и приобретенных умений, знаний и

навыков, внутренней и внешней мотивации, которую можно использовать в конкретный период времени для производства товаров и услуг. Разница в подходах к определению содержания диктовалась экономической школой, которая главенствовала в разных странах определенных исторических периодов.

Проследим за эволюционным развитием подходов к вопросу производительных способностей человека.

Основателями идеи человеческого капитала считаются ученые XVII – XVIII вв.- представители английской экономической школы У. Петти и Д. Рика У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо, экономист-философ из Шотландии А.Смит.

Уильям Петти - включил эти свойства в понятие «капитал», и объектом исследований экономиста стал и сам человек в целом. Он выделил, обобщил и объединил в категорию «живых действующих сил» все свойства и способности человека, участвующие в производственном процессе. В книге «Политическая арифметика» (1676 г) У. Петти, основатель классической политической экономии, продемонстрировал «метод подсчета ценности каждого человека» Экономист связывал рост экономики государства с увеличением количества населения. «Живые действующие силы» являлись итогом разумной планомерной деятельности населения, их формирование являлось результатом воздействия материальных и духовных благ[48].

Человеческим капиталом, по заявлению У. Петти, становится стоимость всего населения, включая как нетрудоспособного, так и находящегося в нетрудоспособном возрасте. Однако он не объяснил, каким образом последние категории населения участвуют в процессе материального производства.

Адам Смит в своей работе, которая стала отражением классического направления экономической мысли «Исследование о природе и причинах богатства народов» говорил о том, что «...увеличение производительности полезного труда зависит, прежде всего, от увеличения ловкости и умения рабочего, а затем от улучшения машин и инструментов, с помощью которых он работает» [159].

Он доказывал, показывая разницу между простым и сложным трудом, что производительные силы человека являются первостепенными для экономики государства.

Надо заметить, что исследователь в своих трудах проводит анализ человека не только с экономических позиций, но и учитывает его этические, личностные качества.

Адам Смит ввел в понятие «основной капитал» запас знаний, способностей и мастерства, будучи уверенным в том, что для их приобретения и материальной поддержки их обладателя необходимы издержки или вложение основного капитала. Позитивным последствием чего станут процессы слияния капитала одного лица или полученных профессиональных качеств, с общим капиталом, тем самым обеспечив материальное благополучие общества.



Д. Рикардо, последователь и критик идей А. Смита, продолжил изучение вопроса воспроизводства человеческих способностей, рассматривал проблемы издержек по их созданию, и говорил о значительной роли образования в развитии экономики государства.

Рикардо считал, что процесс производства человеческих способностей находится в тесной связи с использованием жизненных благ. Но, используя термин «рабочая сила», экономист не связывает его с творческим и созидательным потенциалом человека [102].

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Способности человека есть часть национального богатства государства.

2. Материальные и нематериальные издержки неизбежны при производстве способностей.

3. Потребление жизненно необходимых для человека благ и средств неразрывно связаны с созданием его способностей.

4. Производительные силы человека играют значимую роль в экономике государства.

К. Маркс развернул раннее определение понятия рабочей силы, как сумму нравственных и физических способностей, присущих личности для получения доходов при производстве «...потребительских стоимостей» [64].

Производство человека рассматривалось как потребительное, итогом которого является воспроизводство и совершенствование рабочей силы и аккумуляция производительной силы труда и в большей степени умственных способностей.

Окончательным продуктом производства физических и когнитивных способностей является развитая рабочая сила, ее же характеристикой - сложность и качество труда.

Главной производительной силой общества и действительным богатством К. Маркс называл созидательные силы человека. При этом развитая рабочая сила формирует большую стоимость за рабочее время по сравнению с простой, однако, с учетом того, сколько потрачено на ее производство, стоимость воспроизводства развитой силы возрастает.

К. Маркс называл развитие человеческих способностей «... производством основного капитала, причем этим основным капиталом является сам человек» [64].

К. Марксу принадлежит идея, которая говорит о том, что рабочая сила в руках трудящихся есть товар, и только при появлении связи наниматель - рабочий, в процессе производства она функционирует как капитал (в форме переменного капитала).

Можно сказать, что теория воспроизводства рабочей силы К. Маркса стала продолжением идей А. Смита, Д. Рикардо и других последователей классической политической экономии. Развивая их учения, К. Маркс обозначает индивида как основной капитал, развитие и образование, производственный опыт и затраты свободного времени которого имеют важное значение. Вместе с тем, марксистский подход к вопросу считается несколько

недоработанным.

Например, рассматривая роль человека через призму классовых производственных отношений, Маркс оставлял проблему личности за пределами анализа.

В конце XIX- начале XX веков экономические школы обладали целым рядом научных идей, как о природе человека, так и о его производительных способностях. Все большую популярность завоевывали утверждения, что человек или его способности априори становятся капиталом. Этот исторический отрезок в экономической теории времени известен такими именами, как Л. Вальрас, Э. Дэнисон, Ф. Лист, Г. Маклеод, А.Маршалл, Т. Уитштейн, И. Фишер, У. Фарр и др.

По мнению Л. Вальраса, человек является «естественным и вечным капиталом», потому как человек – продукт естественного, природного происхождения, а человеческие ресурсы по его производству практически неисчерпаемы[151].

Джон Рамсей Мак Куллох, английский экономист начала 19 века, писал о том, что есть множество причин, по которым человек должен считаться капиталом, и рассматриваться «... как формируемая часть национального богатства» [129].

Практическое применение теории человеческого капитала обосновал в 1935 году Д. Уолш, сотрудник Гарвардского университета, рассчитав воздействие профессионального образования на величину национального дохода Америки[91].

Ему принадлежит используемое до сих пор в экономической науке такое понятие такие как «альтернативные издержки».

По мнению Дж. Уолша, У. Беджхота, Ф. Листа, В. Рошера, Г. Сиджуика капитал это не сам человек, а генетически заложенные и приобретенные в течение жизни способности к трудовой деятельности..

Дж. Милль так описывает понятие капитала: «Само человеческое существо не является капиталом. Человек служит целью, ради которой существует богатство, а его приобретенные способности, выступающие только как средство и реализующиеся посредством труда, с полным основанием можно отнести к категории капитал» [20].

Другие исследователи Л. Вальрас, Д. Кларк, Д. Мак-Куллох, И. Фишер А. Маршалл, Й. Тюнен, Т. Уитштейн, У. Фарр были уверены в том, что непосредственно сам человек является капиталом, а не его способности.

Тем не менее эти два направления были схожи в том, что трактовали человека и его способности как капитал, а также делали акцент на необходимости инвестиционных вложений в его развитие[60].

Доказательствами служат следующие положения:

- во-первых, мотивации к накоплению человеческого капитала в виде вложений в образование самим человеком, адекватны накоплению материального капитала;
- во-вторых, в сумме воспитание и образование требуют реальных затрат;
- в-третьих, образованный человек более производителен, потому

вложения в его обучение способствуют росту общенационального богатства.

Вопросы эффективного использования рабочей силы как одного из факторов производства стали терять актуальность, заменяясь проблемой создания и воспроизводства качественно новой рабочей силы. Такие революционные изменения послужили толчком для возникновения концепции человеческого капитала, ставшей самостоятельной ветвью в истории экономических исследований в середине XX столетия в трудах представителей так называемой «чикагской школы».

Завершил работу по отделению и приданию отдельного статуса теории человеческого капитала американский экономист, представитель чикагской школы, Теодор Шульц, сформулировавший понятие «human capital» - «человеческий капитал» и обозначивший проблемы его изучения. Так же Т. Шульц высказал предположение, что повышение благосостояния бедных слоев населения связано, прежде всего, не с материальными аспектами, такими как земля, техника или прилагаемых ими усилий, но вначале от знаний, назвав это «человеческим капиталом». Т. Шульц пишет: «Концепция капитала исходит из наличия нечто реально существующего, что обладает экономическим свойством оказывать будущие услуги, имеющие некоторую стоимость [136].

Понимание капитала как нечто такого, что оказывает будущие услуги, позволяет приступить к последующему делению целого на две части, а именно: на человеческий капитал и не человеческий капитал».

Так же, он был убежден в том, что с помощью теории человеческого капитала можно обосновать подъем экономики и все «не денежные выигрыши» от ее прогресса, «теория позволяет сопоставлять между собой разные виды обучения путем измерения отдачи в виде увеличения доходов». Т. Шульц отразил свои идеи и основные положения теории в статье «Формирование капитала образования» в 1960 году.

В последующей статье 1961 года «Инвестиции в человеческий капитал» Т. Шульц представляя более тщательный анализ всех своих исследований, высказался: «...все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющих его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены сопутствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом». Образование занимает теперь отдельную значимую позицию, и становится особой отраслью, которая производит особенный капитал с длительным сроком использования. Усиление роли интеллектуального потенциала работника привело к тому, что в экономической науке расходы на образование трактуются как инвестиционные вложения. Т. Шульц пишет: «В той степени, в какой расходы на обучение увеличивают будущий доход студента, их можно отнести к категории инвестиций» [158].

За значительный вклад в развитие теории человеческого капитала Т. Шульц стал нобелевским лауреатом в 1979 году.

Параллельно с ним разработкой этих же вопросов занимается Г. Беккер, так же представлявший чикагскую школу, который в 1962 году публикует

статью «Человеческий капитал: теоретический анализ». Через два года, он представляет еще одну работу, которая во многом определила траекторию развития исследований в области человеческого капитала, «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ». В ней анализируется необходимость инвестиций в человеческий капитал, его важность и значение в общественной жизни страны. Г. Беккер за свои труды был удостоен в 1992 году Нобелевской премии.

Человеческий капитал формируется путем долгосрочных финансовых вложений в индивидуума через образование и практическое производственное обучение, охрану его здоровья, поиска информации о ценах и доходах и миграции[44].

Высокая эффективность вложений в человеческий капитал школы Г.Беккера, стали основанием для корректировки государственной экономической политики в вопросе роста инвестиций в человеческий капитал.

Мировое признание идей чикагской экономической школы повлияли на политику правительств западных стран в отношении к расходам на образование. Инвестиции на него были признаны источником экономического роста, более значительный, чем вложения в физический капитал.

Сомнения целесообразности затрат на образование, считавшимися потребительскими расходами были успешно развеяны, доказан долгосрочность их экономического эффекта, прибыльность и обоснованность инвестирования образования и профессиональной подготовки, обеспечивающие прирост дохода работника.

Исследованиями теории человеческого капитала занимались также американский экономист, представитель Северо-Западного университета Б. Вейсброд, профессор Массачусетского технологического университета Л.Карл Туроу, в Кембридже и Оксфорде - У. Боэн, И. Фишер, Дж. Вейзи.

С. Фишер дал такое определение теории: «... мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию». Любой объем благ, имеющий возможность аккумулироваться, производительная эксплуатация которых представляется не как исключительный акт, а длится долгое время рождает прибыль может выступать в качестве капитала[138].

В последующем над концепцией работали, существенно ее дополнив, такие исследователи, как Б.Чизвик, С.Боулс, М. Блауг, С. Дейзи, Л. Лэйард, Г. Псахаропулос, Ф. Уэлч., Ф. Махлуп, Б. Кикер,

Й. Бен-Порэт, принадлежит высказывание: «Человеческий капитал «производит услуги в стандартных единицах и, таким образом, тождественен машинам в структуре вещественного капитала» [148].

Экономист Д. Кендрик называет капитал способностью индивида в течение конкретного отрезка времени производить продукт и создавать доход. В такой развернутой трактовке все части общественного состояния, которые аккумулируются, применяются в производстве и приносят прибыль, признаются капиталом, что по определению Т. Шульца, может, позволит

делению целого общественного капитала «... на человеческий и нечеловеческий капитал» [40].

Ф. Махлуп рассматривает человеческий капитал несколько с иных позиций, предлагая исходить из того, что он самостоятельная ценность, а не производственный фактор. Из-за того, что такое понимание сужает его характеристики, исследователь предлагает добавить так же и способности к интеллектуальному выбору, предупреждению возможных убытков, предвидению и т.д. [42].

Аккумуляцию человеческого капитала Ф. Махлуп выдает как модернизации, увеличивающие физические и когнитивные способности человека, в целях их улучшения для более качественного и количественного производства благ, получения больших доходов, рационализации использования финансов и получения от жизни большего удовольствия.

Такое представление человеческого капитала, выведение его за границы фактора производства и признание его самостоятельной ценности, перекликается с современными идеями в экономической науке.

В начале XXI века разработкой изучаемой теории занималось немало ученых, среди которых можно отметить зарубежных представителей науки, таких как А. Аулин, К. Ванга, Дж. Грейсон, Н. Иринда, С. Ломбардини, Е. Кануто, Дж. Псахаропулос, Г. Сент-Пол, Л. Туроу.

Вопросы анализа производства человеческого капитала преобладали в исследованиях профессора Л. Туроу, который считал, что: «Последствия материального ущерба могут быть преодолены, последствия ущерба интеллектуального - никогда» [160].

То есть человеческие способности и знания, признаны экономическим сообществом конца двадцатого столетия более важными, нежели материальный капитал. Экономист подчеркнул значимость способностей человека в инновационном развитии и усилении конкурентных возможностей, как каждого отдельного предприятия, так и государства в целом.

Концепция человеческого капитала, пройдя многие этапы принятия и непонимания, стала одним из стабильно развивающихся, перспективных направлений современной науки. Конец XX столетия ознаменовался активными исследованиями вопроса влияния качества человеческого капитала на экономическое развитие [11].

Р. Лукас, известный представитель экономической науки прошлого века, выяснил, что темп роста выпуска определяется темпом роста человеческого капитала, при этом его рост превышает рост физического капитала [74].

Проблематикой вопроса занимались Г. Мэнькю, Д. Ромер и Д. Уэйл, которые продолжили исследование модели динамики накопления капитала Р. Солоу, разделив капитал физический и человеческий. Итогом их работы стало определение того, что в среднем вклад человеческого и физического капитала в развитии предприятия связан с экономическим прогрессом страны. В этом разница между экономически развитыми странами, где доля вклада человеческого капитала выше, и государствами с преобладанием физического капитала. «Низкое качество капитала, может быть компенсировано высокой

квалификацией труда, а высокое качество капитала в значительной мере обесценивается низкой квалификацией труда» [115].

Исследования человеческого капитала в странах СНГ основаны на неоклассическом и институциональном подходах, содержанием которых является изучение таких проблемных ситуаций, как эмиграция талантливых и профессиональных людей (утечка мозгов), сохранение государственных инвестиций в образование и здравоохранение и других.

С точки зрения критического анализа интересны труды исследователей, проводивших анализ феномена «человеческий капитал» с использованием диалектических методов. М. Критский считает, что основой поведения человека является желание преодолеть разногласия между его потребностями и способностям, а накопление человеческого капитала - это «...норма абсолютного обогащения человеческой жизнедеятельности». Человеческий капитал, по мнению Критского, «...новая прогрессивная форма жизнедеятельности общества» [37].

Также необходимо отметить работу последних лет В. Щетинина, автора книг «Человеческий и вещественный капитала: общность и различие» и «Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки». В центре его исследования взаимосвязь вещественного и человеческого капитала. В. Щетинин считает, что человеческий капитал коренным образом отличается от вещественного [153].

Сегодня человеческий капитал стал основной ценностью общества и главной причиной экономического роста, потому, как только он способен создать новую стоимость и сохранить старую, воплощенную в материальных компонентах капитала. Марксистские теории и взгляды А. Смита, рассматривавшие вопрос во времена физического труда, не требующего образования, являясь парадигмой своего времени, остались в истории. Современное производство требует образованных, квалифицированных работников потому как области применения умственного труда стали гораздо шире, соответственно и «Стоимость рабочей силы стала гораздо выше» [142].

Формулировка Л. Симкиной человеческого капитала как «...самообогащение жизнедеятельности индивида и общества, выступающие в качестве основного отношения формирующейся системы» [120]., ставит под сомнение правильность заимствования понятия «человеческий капитал» для обозначения представленного экономического отношения.

Доктор экономических наук О. Королев исследует проблемы социально-экономического развития регионов России, используя усиление эффективности человеческого капитала. Он показал зависимость конкурентоспособности экономических субъектов от присутствия людей - носителей развитого интеллектуального капитала: «Интеллектуальный капитал служит универсальным критерием для оценки конкурентоспособности экономического субъекта, в частности, потому, что он отражает динамику создания ценностей и организационной устойчивости в условиях быстрого изменения внешней среды» [118].

Существенное значение в развитии теории человеческого капитала

имеют работы И. Ильинского, в которых основными предпосылками экономического роста называются наука и образование. К инвестированию человеческого капитала относятся только вложения, направленные на развитие физических и когнитивных способностей человека. Остальные расходы, касающиеся удовлетворения физиологических потребностей – сон, пища и другие, И. Ильинский не считает инвестициями, но и не предлагает механизмов разделения затрат и инвестиций при расчетах, возможно эта задача в предлагаемых условиях пока не решаема. Исследователь считает, что «... в ходе процесса производства происходит аккумуляция способностей человека и их самовозрастание, оно выступает как внешняя форма проявления человеческого капитала» [35].

Г. Грацинская, доктор экономических наук, акцентирует внимание на оценке инвестиционных процессов с позиций воздействия на них человеческого и физического капиталов. [23]. Она точно описывает все сходства и различия двух основных типов капитала, а также способы их влияния на экономику регионов с учетом их особенностей

Ю. Быченко проводит анализ механизмов воспроизводства человеческого капитал. Считая, что роль государственного регулирования необходима, он говорит о необходимости активного участия государства в реформах системы образования[13].

Хотя строгое государственное регулирование может помешать развитию эффективных рыночных механизмов в сфере спроса и предложения на рынке труда.

Также ученый выделяет такие проблемы сегодняшнего общества, как разница между степенью производственного использования человеческого капитала и доходом его носителя, распад системы финансирования, уменьшение инвестиций в научно-образовательную систему, соответственно отсутствие педагогов, способных обучить производственные кадры. Связанную с нехваткой специалистов-профессионалов, в которых нуждается производство сегодня, недостаток и порой отсутствие экономических знаний у административного звена[105].

В истории развития теории человеческого капитала известны многие имена, их работы и тщательные исследования, идеи и практические решения, однако не разработан ее единый терминологический словарь.

Анализируя взгляды ученых, подходивших к проблеме с различных позиций, можно объединить их в два ведущих направления, определяющих понятие «человеческий капитал».

Основная идея первого из них, человеческий капитал - это производственная способность человека. Экономическая составляющая этого вывода выражена в «академическом» определении человеческого капитала, то есть он «...есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» Под этим подразумевается стоимость, являющаяся результатом расходов на образование и укрепление здоровья. Л. Туроу поддерживает этот подход: «Человеческий капитал людей

представляет собой их способность производить предметы и услуги» [160].

Содержание сути теории человеческого капитала второго направления стало понятие рабочей силы, то есть под человеческим капиталом понимается именно рабочая сила. Ее определение таково: «Рабочая сила - один из факторов производства, под которым обычно подразумевается группа людей, продающих свои физические и умственные способности на рынке труда». Многие российские представители экономической науки являются сторонниками второго направления.

По представлению С. Дятлова человеческий капитал это «...сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного производства, содействует росту производительности труда и производства и тем самым влияет на рост дохода данного человека» [147].

С ним согласна Е. Цыренова: «Человеческий капитал - экономическая категория, представляющая совокупность содержательных способностей, личных качеств и мотивация индивидов, находящихся в их собственности, накапливаемых за счет инвестиций, используемых в национальном хозяйстве в течение определенного периода времени с целью получения ими будущих доходов и содействующих росту национального богатства» [144].

По мнению И. Ильинского, содержание человеческого капитала обусловлено экономическими отношениями, рождающимися в ходе формирования и развития способностей в процессе непосредственного производства[35].

Специфика исследований отечественной экономической науки, за некоторым исключением, в том, что они определили общетеоретические закономерности и ориентацию на макроэкономический уровень, в противовес своим западным коллегам, которые ставят во главу угла своих учений специфический человеческий капитал, их основной уровень анализа - микроэкономический[79].

Своеобразие современной трактовки категории человеческого капитала состоит в признании его социальной составляющей, этот подход превалирует над технократическим подходом, в котором понимание категории остается в рамках фактора производства.

Анализируя данные подходы, приходим к выводу, что дефиниции в рамках первого подхода теоретически более аргументированы. Человеческий капитал не случайно относится к экономической категории «капитал», базовые свойства этого понятия и его основное назначение заключается в способности приносить доход, что обозначено в трудах исследователей первого подхода.

Каждый индивидум является носителем человеческого капитала и его услуги могут являться предметом купли-продажи, однако владение человеческим капиталом не может быть им. Необходимо сделать акцент на идеях авторов второго направления, подчеркнувших немаловажность современных экономических процессов, среди которых одним из главных является получение придание экономике социальной направленности,



вследствие чего рабочая сила и становится человеческим капиталом.

Таблица 1 представляет формулировки рассматриваемого понятия «человеческий капитал» западных и американских исследователей, что позволило распознать некоторые их различия.

Таблица 1 – Определение понятия «человеческий капитал» зарубежными учеными

Автор	Содержание определения
Л. Туроу	Личная способность человека к производству товаров и услуг. Производительные способности и знания
Г. Беккер	Наличие запаса знаний, навыков и мотиваций у каждого человека. Финансовая поддержка образования и профессионального образования, затраты на здоровье, миграцию и поиск информации о ценах и доходах.
У. Боуэн	Знания, навыки, мотивация приобретенные человеком, природная энергия, необходимые для использования в течение конкретного отрезка времени для производства товаров и услуг.
М. Блауг	Не ценность людей , как таковая , но общая стоимость предыдущих инвестиций в их навыки
Т. Шульц	Совокупность знаний и индивидуальных особенностей, присущие отдельной личности или коллективу в целом.
С. Фишер	Степень имеющейся у человека способности приносить прибыль. Генетически заложенные способности и талант, и приобретенные образование и профессиональная квалификация.
Ф. Махлуп	Простой труд может отличаться от сложного, чья производительность выше, благодаря инвестициям, увеличивающим физическую и когнитивную способности. Такая модернизация составляет человеческий капитал.

Эти определения условно делятся на два направления, представителями первого являются Л. Туроу, У. Боуэн, С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи и другие, и характеризуются единством мнений в том, что человеческий капитал — это сумма всех производительных качеств человека[154].

Второе направление интегрирует все определения человеческого капитала, именуемые «инвестиционными», представленные Т. Шульцом, М. Блаугом, Ф. Махлупом, Г. Беккером и другими.

Развил и дополнил разработки Т.Шульца в исследуемом вопросе Гэри С. Беккер, экономист, получивший за вклад в теорию Нобелевскую премию 1992 года. Он расширил границы понятия «инвестиции в человека», добавив в них как вложения в образовательную сферу, так в социальные аспекты[104].

«Мое исследование человеческого капитала, - говорит Г.Беккер в своей Нобелевской лекции 9 декабря 1992 года, - началось с попытки подсчитать частные и общественные выгоды для мужчин, женщин, негров и т.д. от инвестиций в образование различных ступеней»[155].

Дж. Минсер расширил регрессионный анализ связи между показателями

величины дохода и длительностью школьного обучения, в своем труде «Образование, зарплаты и опыт» 1974 года, введя приблизительную, но функциональную меру производственной подготовки и опыта – период со дня окончания школы[133].

В результате многократных индивидуальных обследований работников, собрав статистические доказательства, он обосновал идеи о том, что учиться финансово выгодно, в первую очередь самим обучающимся. Его расчеты показали, что каждый дополнительный год обучения повышает доход человека, не занятого сельскохозяйственным производством, на 7%. Среднестатистический американец с школьным средним образованием искал работу в 2 раза дольше выпускника высших учебных заведений[155].

Результатом деятельности Д.Беккера стало небывалое до тех пор, развитие сферы образования и подготовки работников развитых капиталистических государств. Инвестиции в образование получили общественное одобрение как эффективное перспективное вложение финансов в экономику стран[38].

Вследствие развития и наполнения новым содержанием теории человеческого капитала, затраты на обучение и подготовку кадров стали рассматриваться как источник экономического роста, наряду с другими инвестициями. Наступление нового тысячелетия ознаменовалось новыми взглядами на теорию, которые дали толчок для рождения и развития свежих идей и проектов в области экономической теории.

В конце двадцатого века, признание заслуг Г. Беккера перед экономическим сообществом, пробудило интерес к вопросу у российских ученых, которые опираясь на опыт своих западных коллег, определились в собственных подходах в изучении феномена человеческого капитала.

Спецификой российских экономистов стало определение понятия человеческого капитала не только как совокупности производительных качеств человека, но и возможность их измерения, результативности использования человеческого капитала.

Определения человеческого капитала, сформулированные российскими учеными, представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Определение понятия «человеческий капитал» российскими учеными

Автор определения	Содержание определения
В. Автономов	Сумма врожденных способностей, здоровья, накопленных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и непрерывному развитию нравственных ценностей и культуры, знание и соблюдение норм, правил, законов человеческих коммуникаций
Е. Ванкевич	Образование и профессиональная подготовка, владение информацией, физиологические характеристики личности и состояние здоровья, профессиональная и графическая мобильность, психологические характеристики личности, движущие потребности, мотивация, ценности.

С. Дятлов	Выработанный посредством финансовых вложений и наработанный индивидуумом некоторый запас здоровья, навыков, способностей, мотиваций, направленно используемые в различных отраслях общественного производства, способствующий возрастанию производительности труда и производства, оказывающий влияние на рост прибыли человека.
И. Ильинский	Цена обучения человека, капитал его здоровья и степень культуры.
О. Королев	Личные знания, навыки и способности человека; коллективные воззрения и заключения, мотивируемые администрацией предприятия, дающие доход как отдельному человеку, так и коллективу.
Т. Мясоедова	Первоначальный капитал: здоровье, генетически заложенные качества, условия жизни. Накопленный капитал: запас знаний, навыков и других способностей личности, принадлежащими человеку или коллективу, который может приносить прибыль в той или иной форме.
Р. Нуреев	Сумма всех производительных качеств работника, в том числе и приобретенные знания, навыки и энергия, используемые для производства экономических благ

Суть теории человеческого капитала заключается в двух положениях: инвестиции в образование – это «капиталовложения в человека», а рост знаний, навыков и умений индивидом – это «накопление человеческого капитала».

Изученные подходы к разъяснению понятия «человеческий капитал», позволяют вывести формулу его общего определения - это совокупность профессиональных компетенций, способностей, мотиваций, здоровья и культуры человека, полученные в итоге самостоятельных, государственных инвестиции или вклада предприятия, которые помогают экономическому развитию предприятия, государства или росту личного благосостояния индивида. Таким образом, человеческий капитал является необходимым самостоятельным ресурсом и важным элементом национального богатства.

Теория обосновывает роль человека как производителя всей суммы материальных и нравственных благ, обладателя всех воспроизводственных видов деятельности, сознательного элемента глобальных экологических процессов, носителя индивидуальных и коллективных целей и средств научно-технического, экономического, нравственного и социального роста[146].

Человеческий капитал предприятия – это совокупность индивидуального человеческого капитала всех работников отдельного предприятия. Позитивные коммуникативные отношения в коллективе служат гарантией роста уровня человеческого капитала предприятия, приводит к синергетическому эффекту или росту эффективности совместной деятельности[131].

Каждый элемент понятия, исследуемый в работе, имеет немаловажное значение. Предприятие, идущее по пути инноваций, опирается на свой знаковый ресурс-потенциал работников или человеческий капитал. Есть немало

примеров, когда работодатели, имея хороший финансовый ресурс, были неспособны к их эффективному применению, недооценив возможности человеческого капитала своего предприятия. Отличительной чертой преуспевающих предприятий сегодня стали люди, материальный капитал же играет второстепенную роль. Без наличия профессиональных работников этот элемент производства остается убыточным.

Последующий анализ требует обозначить структуру человеческого капитала, способствующую эффективности деятельности предприятия, что делает необходимым обращение к имеющимся исследованиям вопроса.

## **1.2 Содержание и структура человеческого капитала предприятия**

По вопросу составляющих человеческого капитала есть немало суждений, экономисты - теоретики имеют разногласия в понимании его состава и структуры. Схожесть отмечается в выделении четырех составляющих: образование, здоровье, мотивация и общая культура. Есть и более расширенное толкование состава - не только производственные качества человека, влияющие на способность приносить и получать доход, но и социальные, психологические, и культурные свойства человека[14].

Г. Беккер, основавший теорию, разделил ее структуру следующим образом: капитал образования - это специальные (профессиональные) и общие знания; капитал профессиональной подготовки - это квалификация и практический (производственный) опыт; капиталы мобильности и здоровья. Отдельно выделив обладание экономически значимой информацией и мотивацией к экономической деятельности[155].

В. Марцинкевич, в ряд с общепризнанными элементами образования, здоровья и квалификации, акцентирует внимание на личностных качествах, выделяя активность, развитые коммуникативные качества и нравственные качества, такие как честность, ответственность и коллективизм[66].

Человеческий капитал организации или предприятия включает в себя инновационный и организационный потенциалы, менталитет сотрудников, традиции фирмы, совокупность знаний работников, интеллектуальный капитал в форме патентов, программной продукции, новаторских предложений и т.д., архитектуру, внутренние связи и внешние связи, способствующие повышению показателей человеческого капитала[125].

Резюмируя сказанное, можно выделить следующие элементы человеческого капитала (таблица 3.)

Таблица 3 - Структура человеческого капитала

Элементы человеческого капитала	Показатели качества
Здоровье	Итоги медицинских осмотров по состоянию здоровья: частота заболеваний и перенесенные заболевания. Потери рабочего времени во время болезни, на лечение и оздоровление.
Знания	Интеллектуальный капитал, включающий в себя обучение и научные познания (инновации); Степень образования (начальное, среднее, высшее): знания, умения, навыки, полученные в конкретной области деятельности, в образовательных учреждениях профессиональной подготовки и при практической деятельности, а также в процессе самообразования
Квалификация, навыки и опыт	Навыки производственных действий, практическое выполнение конкретных трудовых операций в течение длительного периода времени;
Организационно-предпринимательские способности	Профессиональные умения, организаторские способности; предприимчивость. Возможность разработки эффективных бизнес-идей (нулевой уровень), прирожденный талант и гениальность, наличие каких-либо способностей, средних способностей.
Культура	Индивидуальные приобретенные и природные характеристики человека, такие как интеллект, творческие способности, манера поведения, нравственные принципы, ответственность, креативность, коммуникативные навыки, и возможно политкорректность. А также особенности психологии и физических данных, оказывающие влияние влияют на результативность производственной деятельности предприятия.
Мотивация	Совокупность инстинктов мастерства, приобретательства, соперничества, привычек и потребности в новых знаниях и максимально возможного удовлетворения личных потребностей.
Мобильность	Способность к быстрой адаптации к смене обстановки, поиску и нахождению необходимого вида деятельности. Сформированные навыки нахождения полезной информации об экономической деятельности отраслей, регионов, для возможного более эффективного применения своего человеческого капитала

Таблица раскрывает суть человеческого капитала с точки зрения экономической эффективности, то есть как сумму свойств и качеств, которые оказывают весомое влияние на объем доходов. Каждый вид человеческого капитала имеет специфические качественные показатели, потому имеет смысл охарактеризовать отдельно каждый.

**Капитал здоровья.** Этот показатель включен в структуру человеческого капитала многими исследователями, причина этого заключена в необходимости наличия в каждой профессиональной деятельности физической силы, эмоциональной устойчивости, выносливости, работоспособности, иммунитета,

длительной плодотворной трудовой деятельности.

По определению Всемирной организации здравоохранения здоровье это «... состояние полного духовного, физического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов»[135]

Таким образом, показана взаимосвязь состояния здоровья человека и длительности периода его активной деятельности (время функционирования человеческого капитала). Хорошее здоровье работника определяет уровень его работоспособности и производительности труда. С этим связана и эффективность применения других активов человеческого капитала, и степень получаемой от состояния здоровья отдачи как для индивида, предприятия в котором он трудится, так и экономики страны в целом.

Капитал здоровья каждого человека можно понимать, как его личный капитал, часть которого он получил генетически, а другую часть приобрел путем личных и государственных инвестиций. По мнению отдельных исследователей, здоровье человека в 20% обусловлено наследственностью, зависит от уровня системы здравоохранения в 10 %, и 20 % зависит от экологических условий региона. Однако остальные 50 % являются отражением личного образа жизни - умение соблюдать правильный суточный режим, отсутствие вредных привычек, контроль веса, профилактика и ликвидация стрессов и так далее [47].

Таким образом, доказывается необходимость инвестирования здорового образа жизни людей и решения экологических проблем страны. Такие расходы помогут замедлить необратимые возрастные изменения, увеличить продуктивный возраст человека, что в свою очередь способствует позитивным изменениям в экономических процессах общества.

Есть два составляющих здоровья человека как условия работоспособности-физическое и моральное. Первое является результатом наследственности, зависит от возраста, условий труда и состояния окружающей среды. Морально-психологическое здоровье находится в прямой связи с институциональными условиями, такими как совпадение социальных и культурных установок личности и формальных норм экономического поведения; социальная стабильность в обществе и в его элементах таких семья и трудовой коллектив[80].

Здоровье человека зависит так же от внутренних – наследственности, специфических особенностей организма, и внешних факторов - доходов, качества питания и питьевой воды, состояния экологии окружающей среды, качества жизни, условий труда и др. [28].

Все это является доказательством необходимости финансовых инвестиций в здравоохранение, процессы совершенствования его диагностической и профилактической базы, в охрану окружающей среды. Эти расходы должны минимизировать убытки от потери трудоспособности, увеличивая период интенсивной жизнедеятельности человека и сроки эксплуатации его капитала[51].

Инвестирование капитала здоровья происходит через финансовые вложения в бюджет семьи, системы здравоохранения, физической культуры и

спорта. Но, говоря о личных затратах на воспроизводство капитала здоровья, нужно иметь в виду только расходы на медицинское обслуживание и медикаменты. Следует в него добавить и значимую долю потребительских расходов на поддержку жизнедеятельности человека согласно принятым нормативам (на питание, одежду, обувь, жилище), включая траты на ведение здорового образа жизни[29].

Эти факторы порой напрямую воздействуют на здоровье человека, его работоспособность и производительность.

**Капитал образования.** Подавляющая часть исследований указывает на ценность знаний, являющихся основой человеческого капитала. Уровень образования и запас знаний, принадлежащих обществу, являются характеристиками его способностей к росту и развитию[83].

Экономисты активно дискутируют о внутренней структуре образования. К примеру, С. Курганский учитывает в составе так называемого образовательного фонда лишь сумму общих (базовых) знаний, считая, что квалификация, профессиональные навыки и умения являются составной частью фонда подготовки на производстве[55].

Это ограниченное понимание капитала образования, потому как требуется включить в него профессиональные знания, умения, навыки, полученные в образовательных учреждениях среднего и профессионального звена, и сформированные на производстве. Неправильным было бы исключить из этого вида капитала деловые профессиональные качества и способности людей.

По Беккеру, специальная подготовка сужает круг умений и навыков, границами тех действий, которые требуются определенной фирме или предприятию, на базе которых проходило обучение. Общая подготовка позволяет получить человеку такие свойства, которые дадут возможность расширить круг их применения. Но объединение узкопрофессиональной и общей подготовки повышают их обоюдную эффективность при производстве услуг и товаров, и генерировании доходных потоков[155].

Инвестирование капитала образования проходит через всю образовательную систему дошкольного, среднего, профессионального обучения, а также через кадровую подготовку внутри организаций[85].

Современные информационные технологии, развитие ресурсосберегающего производства, инновационные технические возможности, автоматизированные системы требуют хорошей базы знаний у всех категорий работников. И потому необходимы основательные вложения в систему общественного образования, и не только на развитие учебного процесса в школах, колледжах, институтах, но и корректировку материально-технических баз, на другой, более высокий уровень образования; для создания разветвленных центров по переподготовке и повышению квалификации работников. При выполнении этих условий капитал образования будет соответствовать требованиям времени[122].

Сегодня требуется развивать мотивацию к получению образования, в условиях непрерывно развивающихся технологий, нужно быть

конкурентоспособным, этого требует все более актуальная парадигма непрерывного образования.

На формирование мотивации у людей к обучению в течение всей жизни влияют такие факторы, как: уровень образования; общественно значимые нормы и ценности, поддерживаемые обществом; востребованность квалифицированных специалистов и др. [45].

**Организационно-предпринимательский капитал.** Экономист и политолог начала XX столетия Й. Шумпетер утверждал о значимой особенности предпринимательских и организаторских способностей[152].

Сегодня это особенно актуально, ведь предпринимательство теперь выступает в качестве необходимого и важнейшего элемента рыночной экономики.

Способность к разработке эффективных и выгодных бизнес - идей, предприимчивость, смелость, талант организатора, владение коммерческими секретами стали объективно необходимыми активами организационно-предпринимательского капитала[63].

Предпринимательская деятельность чаще связана с желанием развивать самостоятельное дело, созданием новых комбинаций, с разработкой новых планов, с повышенным риском и увеличением вероятности новых ошибок[56].

Адекватное восприятие новой информации, рост знаний, рождение новых конструктивных идей определяют как степень индивидуальных доходов и социальный статус в обществе, так и конкурентные преимущества.

Применение предпринимательских способностей в бизнесе и управлении при конкурентной экономике стало необычным видом человеческого капитала. Обойти конкурентов сложно, если отсутствуют организаторский талант и предприимчивая жилка. Наделенные этими способностями, предприимчивые люди не избегают проблем, а находят возможные пути и средства их преодоления, обучаясь и развиваясь.

Открытие собственного предприятия является сложным делом и не каждый желающий может с ним справиться. Нужно иметь хорошие организаторские способности для того чтобы подобрать квалифицированный персонал, найти инвесторов, разработать стратегические пути открытия и развития своего бизнеса. В условиях жесткой конкуренции рыночной экономики любое финансовое вложение всегда рискованно, и умение предвидеть эти риски, дать им адекватную оценку, обеспечить резервы и страховые гарантии – дает возможность минимизировать убытки возможного банкротства[156].

Таким образом, организационно-предпринимательский капитал трактуется как сумма предпринимательских, организаторских способностей и качеств, при наличии которых человек способен выработать доходные бизнес - идеи, проявляя предприимчивость, решительность и способность рисковать[81].

Значимыми элементами капитала **культуры** являются нравственные и моральные ценности, имеющие статус особо важного экономического ресурса. Формирование моральных норм и нравственных ценностей индивида требует время и усилия законодательных и исполнительных органов государственной власти, образовательных институтов всех уровней, предприятий и семьи,



однозначно, что эти затраты окупаемы, причем в многократном размере[76].

Согласно пирамиде А.Маслоу, отражающей известную теорию мотивации в психологии, человеку необходимо удовлетворение множества потребностей, от физиологических до самореализации. Такова же суть экономического капитала *мотивации*, которая выделяет две основные причины деятельности человека: материальный достаток, обеспечивающий жизнь человека, и желание личностной самореализации, удовлетворение морально-нравственных внутренних потребностей[89].

Мотивация к удовлетворению первой потребности проста в объяснении, она реализуется в деньгах или иных доходах, мотивы к удовлетворению второй же складывается из сложных личных психологических мотивов[91].

Мотивации, несмотря на общность их содержания, могут различаться, это зависит не только от людей, каждый из которых имеет свои личные цели, но и от культуры общества, преобладания в нем какой – либо ценности; от общественного строя, возможностей которое оно предоставляет потенциальному работнику[127].

К примеру, работник производства во времена СССР поощрялся в стремлении быть лучшим в своем труде, это более моральная мотивация, которая влекла за собой незначительные материальные выгоды. В наше время человек считает себя реализованным при наличии хорошего заработка и сопутствующих благ: жилья, машины, отдыха за границей, то есть содержание мотивации говорит о материальной стороне выгод, получаемых в результате производственных отношений.

Наличие мотиваций ведет к тому, что человек получает моральное и финансовое удовлетворение от работы, которое является элементом мировоззрения, значимым для человека. Достигая в иерархической ступени потребностей высшую ступень, человек становится эффективным производителем товаров и услуг, что благотворно влияет на экономическую ситуацию страны в целом, если таких индивидов в обществе большинство.

Имеет немалое значение и социально-культурные характеристики как морально-нравственные качества индивида, осознанные им, они становятся его репутацией, а объединение позитивных репутаций работников – основа хорошего имиджа учреждения, предприятия или фирмы. Что в свою очередь помогает последним быть конкурентоспособными на рынке товаров и услуг[75].

**Мобильный капитал.** С. Курганский назвал элементом структуры человеческого капитала мобильный капитал, считая, что он является уникальным резервом выгодной «...информации о ценах и доходах» требующий определенных траты финансов и времени, но оправдывающий их возросшей прибылью[54].

Это мнение не раскрывает, на мой взгляд, полностью, понятие мобильного капитала. Считаю, что необходимо включить в него способность человека адаптироваться к смене обстановки и нахождению адекватных форм деятельности. Индивидуальные способности работника для оперативной смены места своей деятельности, где он реализуется более эффективно, также

вливают на уровень его человеческого капитала.

Обозначенные виды человеческого капитала находятся в тесной взаимосвязи и дополняют друг друга. К примеру, если нет достаточной квалификации и уровня знания, то наличие крепкого здоровья не станет залогом эффективности работника, и возможно профессионал, без высокой работоспособности и физической выносливости вряд ли добьется успехов.

Иная структура человеческого капитала представлена В. Пугачевым в его работе «Руководство персоналом организации» [99], которая говорит о том, что человеческий капитал разнохарактерен и делится на общий и специальный (рисунок 1)

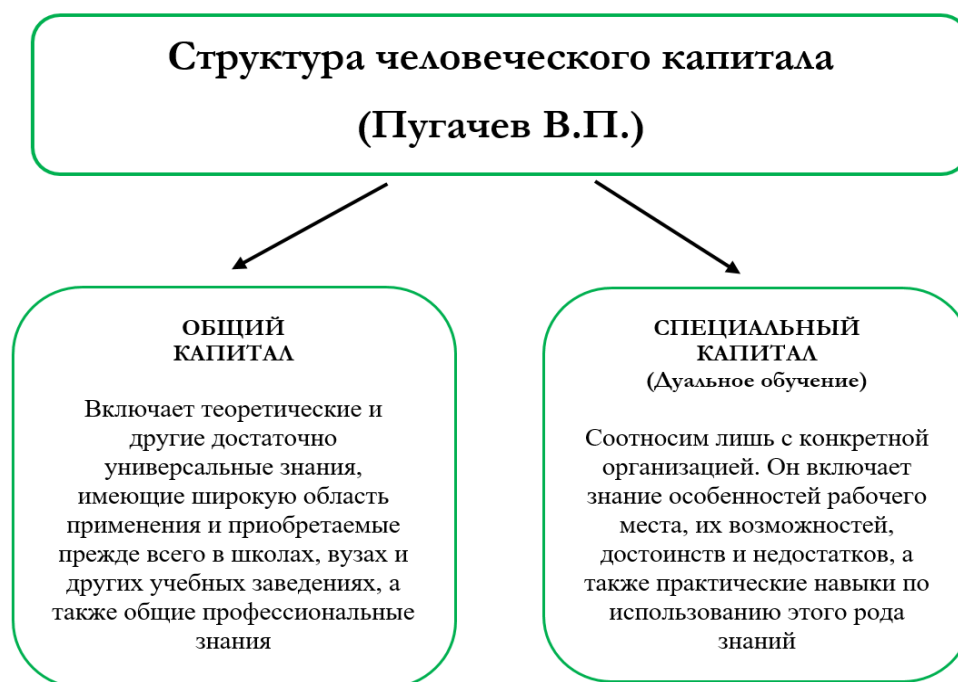


Рисунок 1 - Структура человеческого капитала по Пугачеву В.П.

Общий капитал аккумулируется посредством государственного инвестирования системы образования и самого человека в собственное обучение, являющейся значимой формой преумножения общего человеческого капитала и его совершенствования[106].

Генерирование специального капитала является прерогативой предприятий, учреждений и фирм, которые инвестируют человеческий капитал своих сотрудников. Государство при этом стимулирует работодателей к организации системы обучения и повышения квалификации сотрудников при помощи законодательных актов, налоговых льгот и других методов. И одновременно регулирует данный процесс, предписывая работодателям подготовку и повышение квалификации своих работников.

Необходимым условием накопления человеческого капитала является стремление индивида к росту своего специального капитала, необходимого для его деятельности на отдельном предприятии, через собственные финансовые вложения. Если деятельность персонала требует наличия у него специального

капитала, то в интересах работодателя инвестировать его развитие.

На уровне государственной экономики человеческий капитал делится на три группы: человеческий капитал индивида, человеческий капитал предприятия, и национальный человеческий капитал. Эксплуатация человеческого капитала приносит некоторую общественную пользу, определяемую материальными стоимостными показателями трех перечисленных групп, и нематериальными - имидж (персонала, предприятия, национальной экономики), корпоративная культура, бренды, патенты и иные объекты интеллектуальной собственности[24].

Такая систематизация видов человеческого капитал дает возможность рассмотреть и оценить его в трех уровнях: на уровне индивида- микроуровень или индивидуальный человеческий капитал, на уровне предприятия или фирмы - мезоуровень или человеческий капитал предприятия, на уровне государства - макроуровень или национальный человеческий капитал). (рисунок 2)

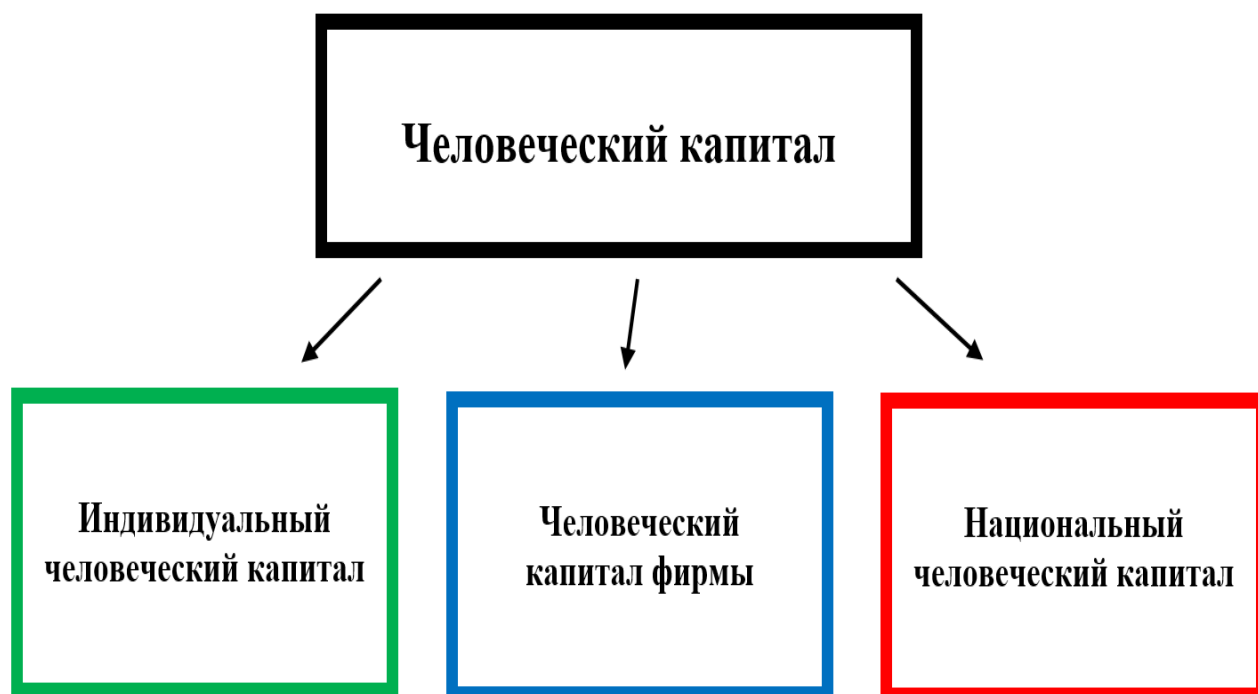


Рисунок 2 - Классификация человеческого капитала по форме принадлежности и по уровням

Капитал здоровья, трудовой, интеллектуальный и организационно-предпринимательский капитал, культурно-нравственный капитал являются элементами структуры индивидуального человеческого капитала. Структуру же капитала предприятия составляют особые активы индивидуального человеческого капитала (инновационные предложения, индивидуальные патенты, авторские свидетельства и др. Национальный человеческий капитал включает в себе социальный капитал, национальный интеллектуальный и природный потенциал нации[58].

На основе анализа описанных выше элементов структуры человеческого капитала, на рисунке 3 представлено новое видение данной структуры

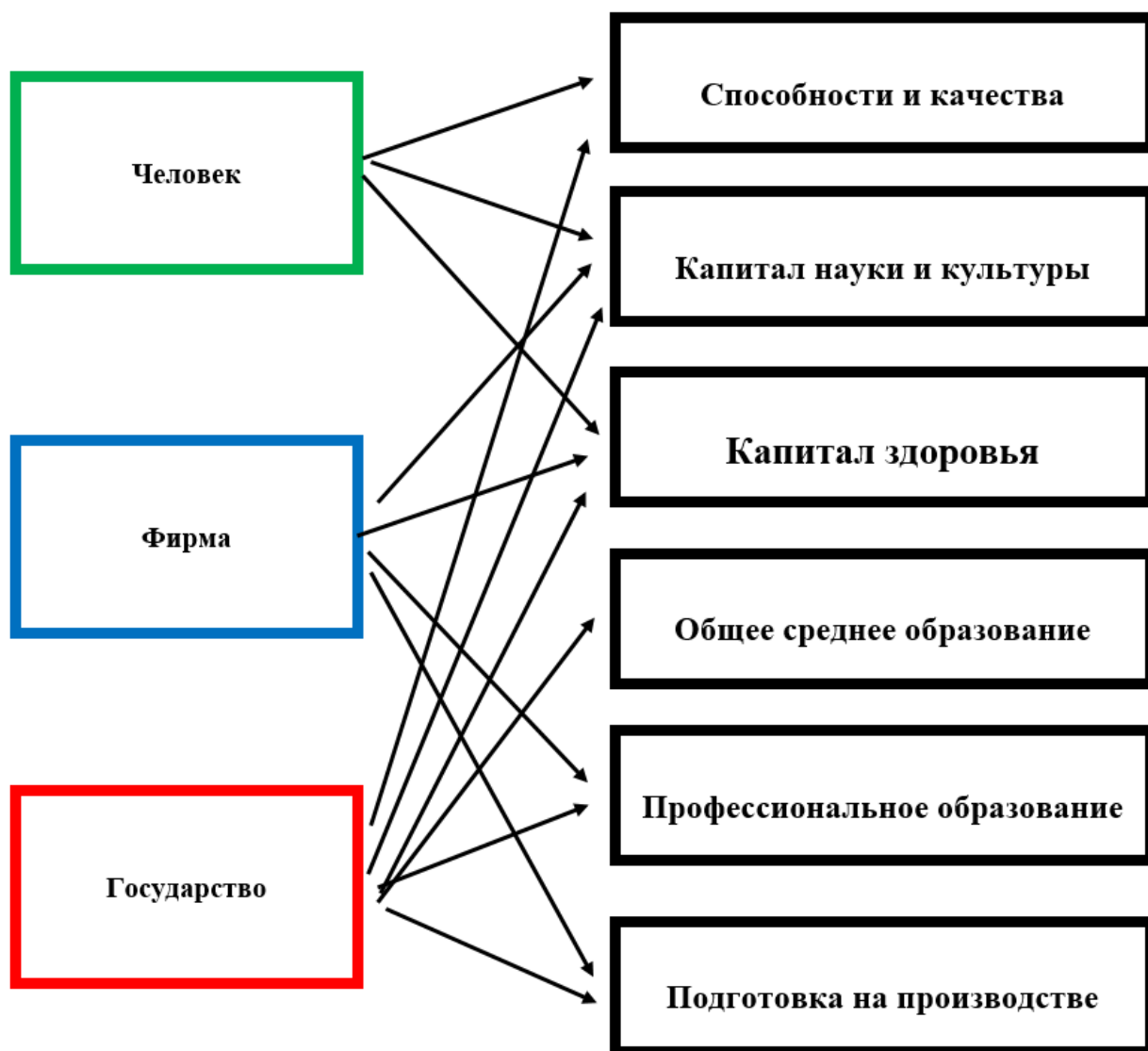


Рисунок 3 - Структура человеческого капитала и субъекты инвестиций

Представленная структура образовательного капитала такова: общий капитал (по В. Пугачеву), профессиональное образование и практическая производственная подготовка на предприятии.

Фундамент человеческого капитала - это знания, принадлежащие работникам предприятия, приносящие прибыль, или практические, профессиональные, интеллектуальные знания[25].

Так показаны потенциальные инвесторы в каждый из видов капитала и обозначены, в соответствии с темой диссертации, приоритетные направления инвестиций с точки зрения отдельной организации.

Анализ понятия и структуры человеческого капитала показал его неоспоримую важность для индивидуума, предприятий и общества.

Индивидуальное развитие человеческого капитала выражается в приумножении профессиональных навыков и компетенций работника, являющихся условием роста производительности труда, приводящим к росту его личного дохода.

На предприятии уровень сформированного человеческого капитала влияет на эффективность производства, результатом же является стабильно возрастающая прибыль.

Человеческий капитал на уровне национального воспроизводства отражается в темпах роста и уровне развития государственной экономики, которая получает прибыль от человеческого капитала имеющихся предприятий и учреждений различного типа в виде налогов на зарплату, социальную сферу и так далее.

Содержанием человеческого капитала является сформированная при помощи инвестиций, совокупность знаний, способностей, профессиональных навыков и умений, здоровья и культуры, при рациональном использовании которых растет производительность труда и эффективность производства, обеспечивающие стабильный рост доходов его носителя или владельца[57].

Таким образом, формирование и рост человеческого капитала, воспитание навыков здорового образа жизни, развитие общечеловеческой и культуры труда, поддержка предпринимательства и развитие талантов становится необходимым для всех и каждого.

Данное исследование определило человеческий капитал как производственный фактор, которым является персонал с его навыками и знаниями, профессиональными способностями, эффективно их применяющий.

Актуальность человеческого капитала в формировании экономики знаний, требует разработки методов и расчетов расходов, хотя бы приблизительных, на воспроизводство человеческого капитала. Сложность решения этой проблемы заключается в сложности расчета рентабельности инвестиционных вложений в человеческий капитал, его стоимости, и эффективности эксплуатации.

Рентабельность человеческого капитала проявляется в том, что инвестиции в человеческий капитал должны стать экономически эффективными, принося инвестиционную отдачу не только индивиду, его семье, предприятию, в котором он работает, но и обществу в целом [31].

Из этого следует, что устойчивое развитие национальной экономики государства напрямую связано с человеческим капиталом. Каждый человек способен приумножить свой стартовый капитал - совокупность природных способностей и здоровья, при условии использования имеющихся возможностей.

Вместе с тем, на получение общих и профессиональных знаний, формирование мотиваций, развитие культуры и укрепление здоровья людей. Большое влияние окажет обоснованная, продуманная и последовательная государственная инвестиционная политика в вопросе развития человеческого капитала

### 1.3 Инвестиционная основа человеческого капитала АПК

Управление человеческим капиталом значит управление его развитием и эффективным использованием, что требует инвестиций и поддержки работодателей, государства, так и самого человека, без этого невозможно одновременное всестороннее и гармоничное развитие всех компонентов человеческого капитала.

Можно сказать, что развитие человеческого капитала реализуется за счет личного стремления к саморазвитию и самосовершенствованию или активизации внутренних сил индивида, называемых нематериальными затратами, и при помощи инвестиционных вложений.

Действия, способствующие накоплению человеческого капитала путем инвестирования, оказывает прямое влияние на эффективность аграрного бизнеса, обеспечивая конкурентоспособность его организаций и экономики в целом. Сегодня ресурсу человеческого капитала присуще высокая инвестиционная привлекательность и возможности наравне с физическими активами и финансовым капиталом[97].

Этот вид ресурса может привлечь инвестиции по следующим позициям:

- как основной компонент ресурсного потенциала любой организации, заинтересованной в его неизменно количественном и качественном приросте; следствием этого, в условиях инновационного развития экономики, становится повышение инвестиционной привлекательности человеческого капитала как ресурса, наравне с физическими активами или финансовым капиталом;

- как динамичный ресурс, с постоянно совершенствующимися составом и структурой;

- как устойчивый вид капитала, нуждающийся в инвестировании, являющимся основным путем его увеличения, накопления, воспроизводства, т.е. роста;

- как капитал, требующий долгосрочных инвестиций, от периода требуемого на получение образования, улучшение жилищных условий, условий труда и социально-психологического климата и др., до времени, в котором реализуются важнейшие вопросы личности, такие как улучшение здоровья, рост финансового благосостояния – то есть, практически всю сознательную жизнь;

- как адекватный объект инвестирования, затраты на человека (подготовка профессиональных кадров) так же прибыльны, как вложения в любой другой вид ресурсов[21].

Инвестирование человеческого капитала нужно считать не потребительскими расходами на личное развитие работника, а производительными, так как ожидаемый экономический эффект от затрат, будет намного выше первоначальных вложений[36].

Рассматривать человеческий капитал как качество индивидуума необходимо на всех уровнях, от уровня отдельной личности работника предприятия представляющего качество персонала, до качества населения в

масштабах государства.

Таким образом, развитие человеческого капитала и его инвестирование является стратегической задачей, доказательством этого является иерархия следующих уровней: на уровне организации устойчивое развитие человеческого капитала и ее высокая ценность обеспечивает конкурентоспособность; на уровне аграрного сектора – обеспечивает его экономический рост; государственный уровень предполагает построение эффективной экономической системы и создание инновационной экономики.

Такие страны, как Голландия, Дания, Норвегия, Финляндия и Швеция инвестируют в общественный человеческий капитал более 30% своих ВВП, и их экономики входят в число самых конкурентоспособных в мире, что доказывает необходимость формирования качественного индивидуального человеческого капитала[69].

Особенностью субъектов аграрного бизнеса является инвестирование профессионального человеческого капитала. Владелец предприятия может вкладываться в весь персонал по отдельным видам инвестиций, под его отдельные категории или под индивида. «Специфические инвестиции в человеческий капитал являются источником квазиаренды, которую можно определить, как разность между текущей выручкой от использования ресурса и выручкой при наилучшем альтернативном его применении»[26].

Таким образом, наибольшую ценность для работодателя, представляют работники, развивающие репрезентативный человеческий капитал его организации.

Инвестирование человеческого капитала предполагает получение экономического эффекта любого уровня развития экономики. Потому перед экономической наукой и практикой встает задача создания логичного механизма инвестирования в человеческий капитал, а также способов профилактики его регресса. Подобная работа требует взаимодействия социально-экономических, психологических, институциональных норм, юридических и культурных институтов.

Финансовые вливания в развитие человеческого капитала или отдельных его элементов становятся сегодня одним из преобладающих направлений инвестиционной политики государств, желающих повысить уровень своей национальной экономики. Это же касается и индивидуального развития человека, которому необходимо совершенствовать имеющиеся навыки и приобретать знания, продиктованные современным рынком труда, инвестируя в свой будущий доход.

Субъектами инвестиционных отношений являются: сам человек и его семья; организация (работодатель) и государство. Субъекты отношений по вопросу использования человеческого капитала могут стать: носители человеческого капитала, их семьи и работодатели - временно арендующие его определенную долю - трудовой человеческий капитал[94].

Формирование рациональных инвестиционных механизмов человеческого капитала должно быть ориентировано, в первую очередь, на совершенствование системы критериев и показателей состояния, на развития и

применение человеческого капитала, его структуры, цены, результативность эксплуатации и воздействие, направленное на формирование национального богатства.

Используя вышесказанное в отношении человеческого капитала в аграрном секторе экономики, нужно сказать, что для его развития необходима целенаправленная аграрная политика государства в целом и каждой области в отдельности.

Совместная работа профессора кафедры образования университета Пенсильвании Роберта Земски и экономиста Л. Линча из Школы бизнеса Флетчера, доказала, что всего при 10 % роста уровня образования, совокупная производительность растет на 8,6 %. При соответствующем же росте основных (материальных) фондов производительность труда увеличивается на 3,4 %[27].

Говоря иначе, предельная прибыль от инвестиций в человеческий капитал почти втрое превосходит прибыль от капиталовложений в технику

Эффективность работника с высоким уровнем человеческого капитала значительно выше, что обеспечивает более высокий уровень производительности труда, и, как следствие, прибыль. Естественно, что обладатель такого капитала более востребован на рынке высокооплачиваемых вакансий.

Инвестирование человеческого капитала связано со следующими расходами: образование (общее и профессиональное, включая различные виды и формы повышения квалификации, а также стажировки); здравоохранение (предупреждение заболеваний и медицинское обслуживание); социальные условия; формирование творческих способностей; развитие интеллектуального человеческого капитала, развитие ценностных и этических норм персонала, адекватных деятельности предприятия и др.[62].

Самостоятельное развитие человека как носителя капитала, участника производственных отношений крайне важно, потому как оно влияет на личную мотивацию работника, уровень реализации его способностей и использование знаний, понимание им своего положения сейчас и в перспективе.

Если степень самообразования низка, появляются разногласия в понимании целей предприятием и самим работником, в таком случае работодателю необходимо повысить мотивацию работника, стимулируя его трудовую деятельность с помощью инвестиций. Если у индивида нет личной заинтересованности в развитии своего потенциала и профессиональных способностей, инвестирование может обернуться финансовыми издержками[77].

Этот результат можно получить и при отсутствии желания у работодателя повышать уровень производства путем совершенствования эффективности человеческого капитала, при том что персонал стремится к саморазвитию, отсутствие или снижение мотивации у работников приводит к уменьшению доли эффективного участия его в производительной деятельности, неудовлетворенные амбиции работника, которые могли стать условием его взаимовыгодного сотрудничества с работодателем, могут стать причиной увольнения.



Можно сказать, что в инвестициях в человеческий капитал должны быть заинтересованы все стороны и только тогда возможно получить синергетический эффект.

Инвестиции должны быть целенаправленными, адресованным конкретным работникам или целевой группе. Продуманная инвестиционная политика, с четким механизмом распределения средств, поможет избежать нецелевых вложений и размытости влияния. Придерживаясь этого правила, можно рассчитать объём расходов, корректировать направления влияния и повысить мотивацию персонала к подъему производительности труда. Следовательно, инвестиционные процессы предприятия или организации должен быть системными и комплексными.

Человеческий капитал работника на уровне предприятия способствует приумножению совокупного корпоративного человеческого капитала, тем самым содействуя росту доходности организации, что в конечном результате отражается на уровне дохода самого индивидуума[149].

Это не только рост заработка, но и увеличение расходов работодателя на работника по смежным направлениям инвестирования: образование, охрана здоровья, уровень культуры, жилищный вопрос и другие.

Обоюдный подъем прибыли работника и работодателя приводит к росту уровня человеческого капитала, индивида и предприятия, это, в свою очередь, способствует позитивному накоплению человеческого капитала государством, повышая благосостояние граждан, и, следовательно, общества в целом.

Из вышесказанного можно заключить, что индивидуальный человеческий капитал обуславливает личный доход человека, прибыльность предприятия и общества, что в дальнейшем способствует преумножению человеческого капитала индивидуума, организации и страны.

Обозначим три основных субъекта инвестирования в человеческий капитал:

1. Работник, его желание и способности к развитию своего потенциала, преумножению своего капитала, или индивидуальный уровень - собственные сбережения индивида и его потенциал саморазвития;

2. Работодатель, инвестирующий в человеческий капитал подчиненного в процессе его трудовой деятельности (зарботок, частные инвестиции в образование и т.д.).

3. Государство, через разнообразные формы поддержки и развития человеческого капитала. (медицинское обслуживание, бесплатное образование, пенсии, биржа труда и т.д.)[103].

Формой использования человеческого капитал на предприятии и в организации, является трудовая профессиональная деятельность.

Серьезной проблемой отечественной системы воспроизводства человеческих способностей, после присоединения в марте 2010 года Казахстана к Болонскому процессу, стало отсутствие связи между системой образования и реальным (производственным) сектором. Предприятия, имея желание получить квалифицированных специалистов, не готовы к глобальным инвестициям в систему образования, предпочитая оплачивать обучение на своих

предприятиях.

Компании опасаются рисков, связанных с вкладами в нематериальный капитал, таких как:

- Отсутствие ликвидности человеческого капитала, при увольнении или смене предприятия работником, работодатель теряет вложенные в него инвестиции

- Неполное использование трудового потенциала;

- Отсутствие полноценного контроля степени усвоения и эффекта вложенных инвестиций;

- Специфика объекта инвестирования;

- Миграция работников;

- Сроки инвестирования персонала;

- Инвестиционные вклады оправдываются только через определенный период времени;

- Сложность расчетов степени эффективности инвестиций и др.[65].

Для аграрного сектора в формировании и развитии человеческого капитала требуются соответствующие условия:

- стабильное развитие аграрно-промышленного комплекса;

- нарастание финансовых вливаний, обеспечивающих реализацию государственных и местных социальных программ в АПК;

- постоянный мониторинг на местах уровня безработицы и реальных доходов населения;

- диверсификация занятости населения;

- развитие механизмов подготовки и повышения квалификации кадров, способствующих реализации задач инновационной модели развития АПК[115].

Обеспечить условия успешного развития человеческого капитала, значит построить фундамент экономического роста страны и благосостояния населения.

Человеческий капитал, с позиций оценки эффективности инвестиций в него, имеет некоторые особенности формирования: он не является наследственным, создается и развивается каждым человеком самостоятельно, который таким образом закладывает основы личного благосостояния и финансовой независимости.

Есть риск усиления социального неравенства в обществе из-за того, что доход на человеческий капитал не усредняется. Способность индивида к усвоению, обработке и практическому применению новых знаний является основным критерием определения принадлежности человека к тому или иному социальному слою.

Образование служит предпосылкой для формирования человеческого капитала, становясь ключевой тенденцией формирования новых социальных групп, а вектор личности, направленный на развитие способностей, становится не личным делом, а социально-экономическим фактором, определяющим место личности в постоянно изменяющейся социальной структуре общества[84].

Человек является носителем генетически predetermined и приобретенных общественных качеств, и способностей, являясь продуктом природным и социальным. Индивидуальные способности по своей экономической роли являются как природными ресурсами, так физическим капиталом. Человек, как и природные ресурсы, в своем первоначальном состоянии, не способен приносить какую –либо экономическую выгоду. Однако, необходимые инвестиции в формирование человеческого капитала, делают его способным к высокой отдаче, то есть эта форма капитала должна быть произведена усилиями самого индивида или же извне[110].

Значит, инвестирование человеческого капитала становятся важнейшими источниками экономического роста, требуют осознанного профессионального подхода к вопросу субъектов этого процесса, с целью достижения высокого качества человеческого капитала и его результативности.

#### **1.4 Методологические подходы к оценке человеческого капитала**

Экономическая наука за пределами СНГ, давно изучает человеческий капитал, считая его источником жизненной силы и конкурентоспособности любой компании. Основными вопросами являются: ограничение расходов на персонал, связь стремлений работников и корпоративной выгоды, повышение производительности каждого конкретного работника, оценка роли человеческого капитала в эффективной деятельности предприятия.

Оценивая человеческий капитал, нужно понимать, что его представляет не индивид, а его знания, умения и навыки. В то же время этот капитал невозможен без человека, являющегося его носителем, что является принципиальным отличием человеческого капитала от физического – производственных машин и оборудования

Оценивая бизнес, современные инвесторы учитывают не совокупную материальную ценность, представленную производственным оборудованием или гектарами земли, но коэффициент полезного человеческого капитала людей, работающих с ними[145].

Российский экономист С.А.Ершов рассчитал, что в конце 20 века приблизительная финансовая оценка человеческого капитала США в среднем составила 4,5 трлн, долларов, что в 3,5 раза превышало стоимость национального материального капитала в 12,8 триллиона долларов[69].

Некоторые экономисты США и других экономически развитых стран считают, что доля человеческого капитала составляет половину стоимости национального богатства.

Сейчас существует большое количество разных, порой противоположных, подходов оценки человеческого капитала (ЧК), так как специфика характерная отдельным элементам человеческого капитала, препятствует выработке универсального оценочного метода. Многообразие методологических подходов отражает разность представлений о сущности человеческого капитала, его основных элементов структуры, и об конечных

целях оценивания стоимости человеческого капитала.

Есть количественная и качественная оценка человеческих ресурсов. Количественная характеристика - это численность людей, занимающихся трудом, сумма отработанного времени. Качественная - мастерство, знания и идентичные им свойства, влияющие на способности человека к производительному труду[7].

В связи с большим количеством методик оценки человеческого капитала, а также других форм решения различных управленческих задач и применимых к оценке человеческого капитала, необходимо разработать единую систему типизации и выделения общих признаков различных методических подходов.

Выделяют следующие подходы к оценке стоимости человеческого капитала: 1) доходный; 2) сравнительный; 3) затратный.

1) Доходный подход основывается на оценке стоимости человеческого капитала по мере участия совокупного дохода работника в прибыли компании. В данном подходе используется метод избыточной прибыли, предполагающий, что человеческий капитал является частью гудвилла, который обеспечивает этот доход[17].

Стоимостная оценка человеческого капитала рассчитывается через этапы расчета, приведенных ниже.

Во – первых, подразумевая человеческий капитал частью гудвилла определить избыточный доход предприятия;

Во-вторых, оценить стоимость гудвилла методом капитализации сверх прибыли; оценить нематериальные активы, способных оказать значимое влияние на прибыльность бизнеса.

В-третьих, определить стоимость человеческого капитала.

И последний этап, установление себестоимости человеческого капитала как части гудвилла, возможно определением выгоды предприятия за счет реализации продукции постоянным клиентам, сторонникам бренда[70].

Рассмотренная методика неполна, имея ограничения в применении в тех случаях, когда компания является монополистом, или клиенты ограничены в своем выборе по какой-либо причине.

2) Сравнительный подход в оценке стоимости человеческого капитала имеет свои особенности, проявляющиеся в том, что основывается на парных сравнениях с предприятиями-аналогами. В качестве них могут быть:

- Предприятия, прошедшие процесс реструктуризации, и в ходе которой были созданы административно- управленческая структура и кадровый потенциал, адекватный идеальной модели;

- Реализованные рынком предприятия, в оценочных отчетах которых, есть информация об оценке человеческого капитала. Необходимо раскрыть разницу между объектом, который оценивается и его аналогами. Это корректировки по следующим основаниям: уровень образования; возраст; профессиональный опыт и знания; текучка кадров; потенциал развития; конкурентоспособность персонала[16].

Эти характеристики количественно измеримы, что облегчает решение проблемы метода сравнений, которая, заключается в выборе самого

предприятия-аналога и в доступного наличия данных для сравнения.

3) Следующий, затратный подход к оценке человеческого капитала возможно реализовать двумя методами: *косвенный* метод, сопоставляющий рыночную стоимость предмета оценки и стоимость замещения данного предмета, использующий коэффициент Д. Тюбина:

$$q = \frac{\text{рыночная стоимость предмета}}{\text{стоимость замещения предмета}}$$

Применяя данный метод, необходимо учитывать некоторые ограничения такие как: деловая репутация объекта оценки всецело предопределена потенциалом персонала, а влияние других факторов малозначительно или уже полностью учтено при формировании стоимости замещения (месторасположение объекта, соседствующие объекты и другие).

Если  $g < 1$ , и себестоимость объекта ниже чем его замещение, то объект оценки становится непривлекателен для инвестиций из-за незначительных данных кадрового потенциала. Если же  $g > 1$ , то у объекта оценки есть высокий кадровый потенциал, и он привлекателен для инвесторов.

*Прямой* метод оценки, основанный на определении всех расходов на человеческий капитал для формирования адекватной современному рынку, организационно-управленческой структуры. Стоит учитывать при этом такие вложения финансов как: затраты на поиск сотрудников; подготовка кадров; финансирование организационной, учебной и кадровой работы; а также на формирование корпоративной культуры и возможные издержки, связанные с недостатком отдельных категорий работников[19].

Что бы оценить степень развития человеческого капитала в аграрном секторе экономики, необходима соответствующая ему система оценочных показателей. Исследование и анализ изменений элементов человеческого капитала следует определить, как первоначальный этап концептуального подхода к его управлению.

Таблица 4 показывает систему показателей, характеризующая корпоративный человеческий капитал предприятий аграрного сектора, она позволяет: беспристрастно и совокупно оценить по основным критериям состояние корпоративного человеческого капитала; идентифицировать степень эффективности его использования; определить направления и формы развития; аргументировать необходимость инвестиций.

Рассмотренные методы оценки эффективности человеческого капитала предприятий показали отсутствие единой методики, позволяющей увидеть ее эффективность. Они не учитывают итоги деятельности предприятия и затраты на работников, что не позволяет адекватно оценивать эффективность персонала. Стоимость человеческого капитала, как уже отмечалось выше, определяется тремя подходами: доходным, сравнительным и затратным.

Таблица 4 - Система оценки корпоративного человеческого капитала в аграрном секторе

Параметры	Показатели
Количественные параметры человеческого капитала	Количественные и структурные показатели персонала
	Возрастной состав и структура персонала
	Состав и структура рабочего персонала по стажу
	Нормативный и фактический фонд рабочего времени за год
	Коэффициенты использования нормативного фонда рабочего времени
	Интеллектуальный капитал в форме патентов, ноу-хау, программ
Качественные параметры человеческого капитала	Образовательные уровни состава и структуры персонала
	Удельный вес дипломированных специалистов
	Уровень профессионального образования персонала
	Ежегодная доля персонала, повышающая свою квалификацию
	Уровень профессиональной компетентности
	Мотивационный уровень труда персонала
	Уровень социальной и производственной активности работника
Объем, виды и структура затрат организации на содержание и развитие человеческого капитала	Удельный вес затрат на персонал: в общих годовых затратах организации; в выручке
	Общий фонд зарплаты и его структура
	Удельный вес зарплаты: в расходах на персонал
	Уровень среднемесячной зарплаты
	Объем и структура расходов на обучение и повышение квалификации
	Затраты на подготовку и переподготовку кадров в расходах на персонал
	Уровень социальной защищенности персонала
Эффективность использования человеческого капитала	Стоимость произведенной продукции и выручка в расчете на: среднегодового работника; 1 чел.-час;
	Зарплатоотдача
	Система прямых и косвенных показателей производительности труда
	Динамика прибыли и рентабельности

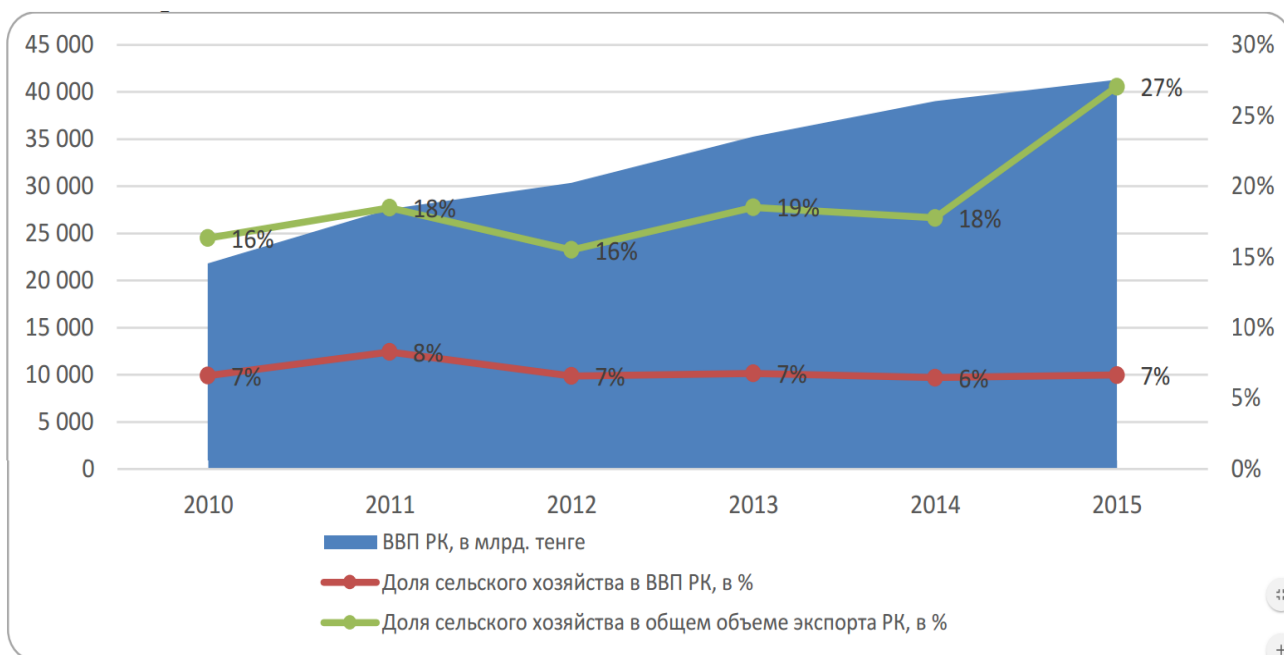
В данном исследовании, для определения стоимости человеческого капитала, автором будут применены принципы затратного подхода. Исходя из требований Государственных стандартов оценки затратный подход трактуется как "совокупность методов оценки стоимости объекта, основанных на определении затрат, необходимых для воспроизводства либо замещения объекта оценки, с учетом износа и устаревания"[39].

## 2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АПК РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

### 2.1 Современное состояние АПК Республики Казахстан

Сельское хозяйство Республики Казахстан является одной из важных экономических отраслей, цель которой - полное, своевременное и качественное удовлетворение потребностей населения и субъектов экономики продовольственными товарами.

Доля сельского хозяйства в ВВП Казахстана в периоде 2010-2015 гг. изменилось незначительно, и составляет порядка 7%. В общем же объеме экспорта оставалась относительно стабильной, и составляла в среднем 17,4% в период с 2010 по 2014 гг. В 2015 году произошло значительное увеличение доли сельского хозяйства в ВВП, из-за обесценивания национальной валюты, которое обусловило резкое сокращение объема экспорта в номинальном выражении.



Источник: Комитет по статистике РК, МНЭ РК, РА РФЦА

Рисунок 4 - Доля сельского хозяйства Казахстана в ВВП, %

По итогам 2015 года, численность сельского населения Казахстана составило порядка 43% населения, что ниже по сравнению с показателями 45,5%, 2010 года, исторически доля сельского населения варьирует в пределах 40-45% от всего населения РК[119].

Основная часть трудоспособного населения Казахстана занята физическим видом труда, так итоги 2015 года показали, что чуть более 18% от всего экономически активного населения занято в сельском, лесном и рыбном хозяйствах. Сельское хозяйство страны считается самой крупной отраслью с

наибольшим процентом занятости населения, уступают ему оптовая (15%) и розничная торговля и промышленность (13%).

Количество сельского населения сокращается, соответственно уменьшается число работников сельского хозяйства. Так, если в 2010 году число занятых людей в сельском хозяйстве составляло около 2,3 млн. человек, или 28% от всего занятого населения. Через четыре года эти показатели сократились на 30%, и количество работников составило 1,6 млн. человек или 18,9%. Вместе с тем количество наёмных работников также сократилось практически на 50%: с 193 тыс. человек в 2010 году до 98 тыс. в 2015 году[82].

Одна из негативных причин сокращения численности сельских работников – низкий уровень заработной платы, которая по итогам 2015 года в номинальном выражении составила 14 170 рублей и это еще усреднённый показатель.

Количество действующих предприятий в реальном секторе сельского хозяйства меньше числа предприятий обрабатывающей промышленности. По состоянию на 01.01.2016 года в аграрно-промышленной сфере действует 8 089 предприятий-производителей сельскохозяйственной продукции и 177576 крестьянских (фермерских) хозяйств[121].

По данным National Business в рэнкинг-500 крупнейших компаний по уровню дохода по итогам 2015 года определены 9 компаний, производящих сельскохозяйственную продукцию.

Таблица 5 - Крупнейшие компании Казахстана, специализирующиеся на производстве сельскохозяйственной продукции

Место в рэнкинге-500	Компания	Сектор	Доход от реализации, в млн. рублей
38	ТОО «Холдинг «Алиби»	Производство и реализация зерновых	18 074
116	АО «Холдинг «Казэкспортастык»	Производство зерновых и масличных	5 572
273	ТОО «Медет-Холдинг»	Производство и переработка зерна	2 326
279	АО «Алель-Агро»	Товарное и племенное яйцо Мясо птицы	2 255
314	АО «Усть-Каменогорская птицефабрика»	Производство яиц и мяса птицы	1 956
321	ТОО «Агрофирма ТНК»	Производство зерновых	1 884
414	АО «Солодовенный завод «Суффле Казахстан»	Производство солода	1 359
462	ТОО «Алатау-кус»	Птицефабрика	1 134
468	ТОО «Аби-Жер»	Растениеводство	1 122

Источник: National Business



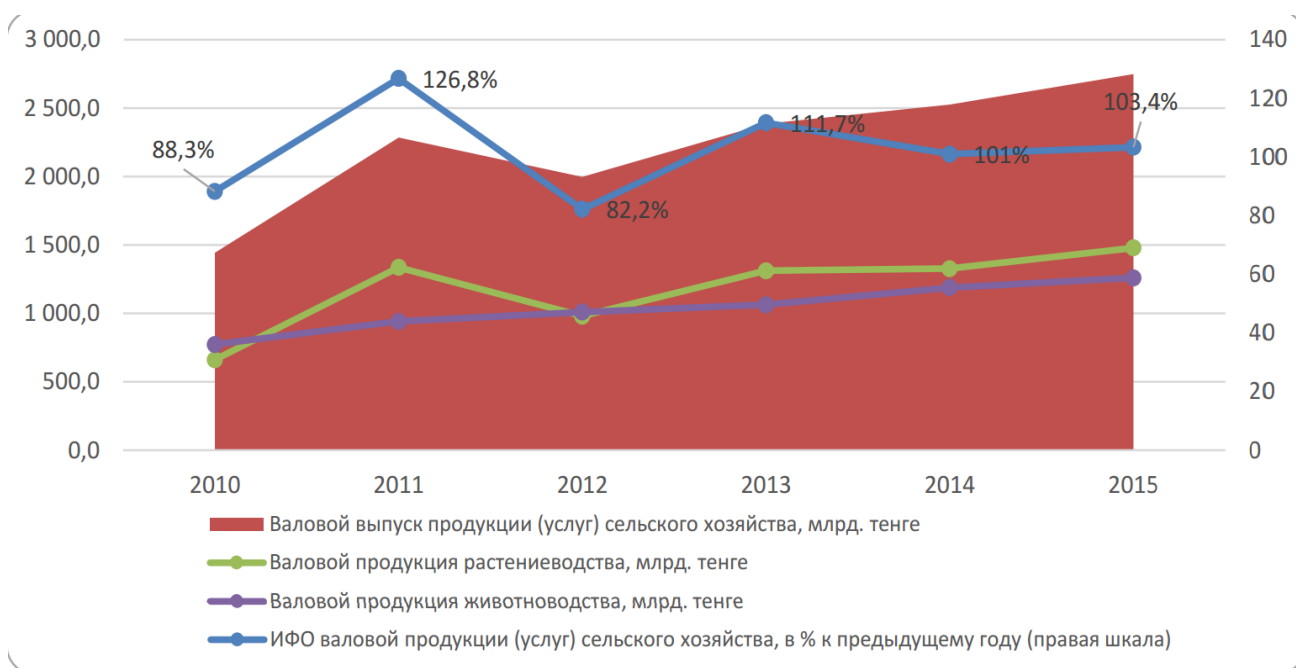
Возросли объемы валовой продукции сельского хозяйства республики, среднегодовое значение которой в период 2010-2015 гг. составило около 440 млрд. рублей. Два основных направления сельского хозяйства – растениеводство и животноводство –представляют приходится, в среднем 52,5% и 47,2%, соответственно, всей сельскохозяйственной продукции.

Услуги, оказываемые в области сельского хозяйства, малозначительны, около 0,01% от валового объема. Внезапному увеличению объема валового выпуска 2011 года сопутствовал рекордно высокий сбор урожая зерновых, составивший 26,9 млн. тонн, сопоставимый с результатом 1992 года.

Растениеводство, в связи с возросшими потребностями современного рынка, значительно увеличило выращивание овощей и бахчевых культур, корнеплодов и клубнеплодов, а также кормовых и многолетних культур. В то же время выращивание табака сократилось до объемов 2011 года.

Период с 2010 по 2015 гг. означен и ростом объема зерновых культур, однако здесь наблюдается неравномерный рост, что связано с климатическими особенностями и технологическими факторами.

Посевная площадь сельскохозяйственных культур Казахстан в 2015 году составила немногим более 21 млн. гектар, малосущественно сократившись на 1,04% по сравнению с предыдущим годом. Необходимо сказать, что указанные размеры посевной площади колеблются на протяжении последних семи лет, начиная с 2009 года, и сопоставим с 1997 годом.

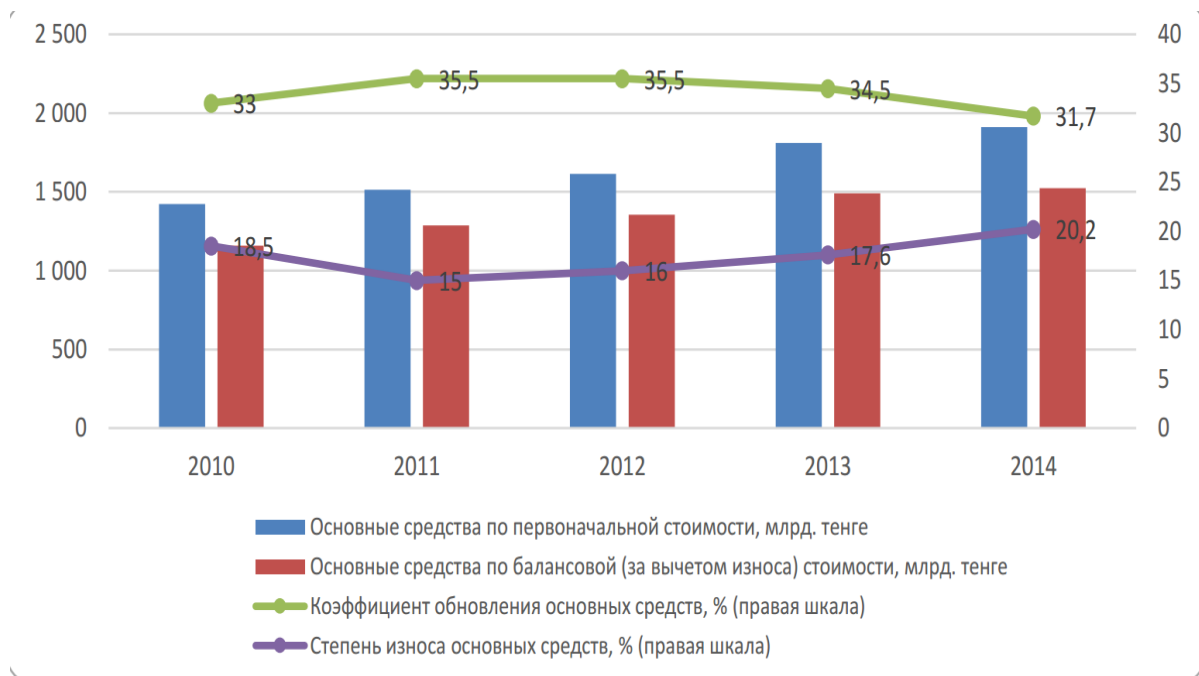


Источник: Комитет по статистике РК, МНЭ РК, РА РФЦА

Рисунок 5 - Валовой выпуск продукции сельского хозяйства Казахстана

Животноводческая отрасль сельского хозяйства Республики Казахстан сегодня показывает позитивную динамику прироста продукции. Прирост объема в целом продукции животноводства, достигает 10,4%, притом эта динамика присуща всем видам животноводства, исключая свиноводство.

На рисунке 6 показано потребление основных фондов (далее - ОФ), которое в стоимостном отношении за период с 2010 года по 2015 год, в среднем составляет 17,5% от изначальной стоимости. Последние годы заметна умеренная тенденция к росту данного показателя.



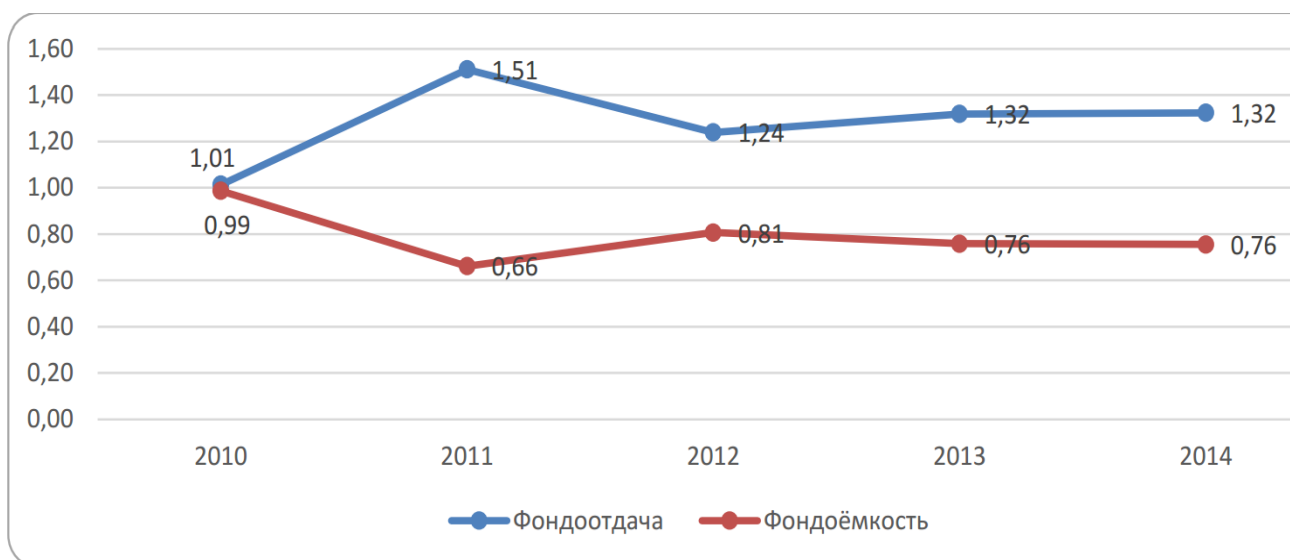
Источник: Комитет по статистике РК, МНЭ РК, РА РФЦА

Рисунок 6 - Основные фонды сельского хозяйства Казахстана

В общей сложности анализируемый период показывает рост включения новых ОФ, выраженный в финансовом среднегодовом значении порядка 112,2 млн. рублей. Исключением является 2014 год, в котором ввод новых основных средств уменьшился на 3,1%.

По сравнению с другими областями, сельское хозяйство имеет высокий коэффициент обновления ОФ, в среднем около 34%. Уменьшение ввода новых основных фондов, соотносится с понижением коэффициента обновления.

Уменьшение ввода новых основных фондов, соотносится с понижением коэффициента обновления. Одновременно, рост коэффициента износа равен в среднем 17,55 %.



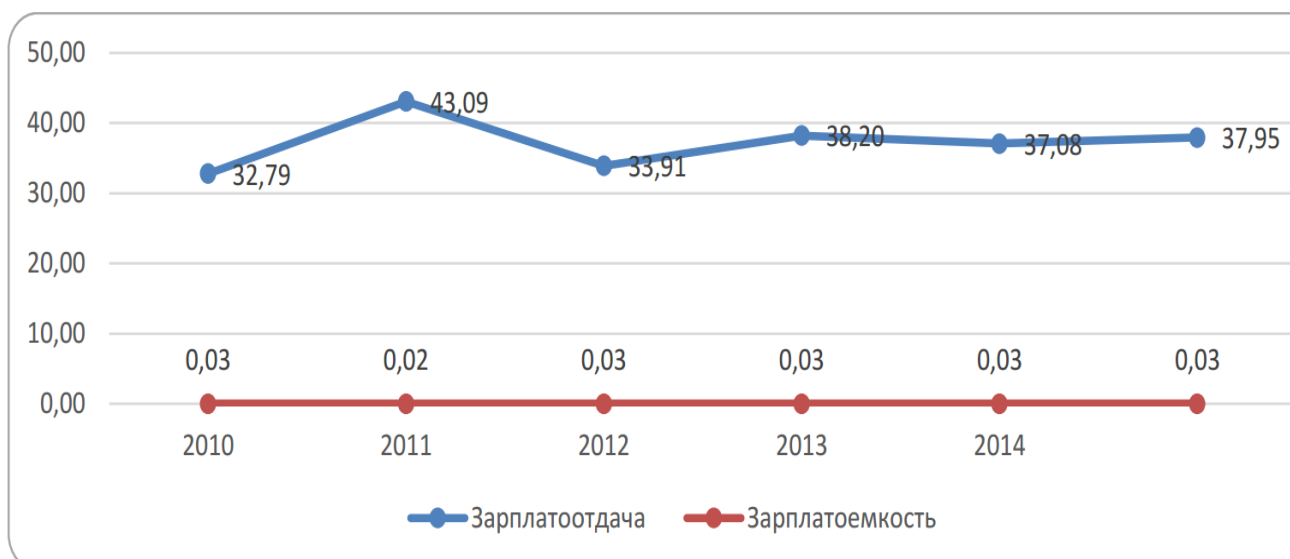
*Источник: Комитет по статистике РК, МНЭ РК, РА РФЦА*

Рисунок 7 - Фондоотдача и фондоёмкость в сельском хозяйстве Казахстана

Представленный анализ содержит первоначальную стоимость ОФ сельского, лесного и рыбного хозяйства Республики Казахстан, поэтому возможны погрешности, т.к. расчеты предоставленных показателей проводятся в рублях и подразумевают инфляционную составляющую в переоценке ОФ. Хотя в изучаемом периоде высокие значения потребительской инфляции прослеживались лишь в 2007 году. Если не учитывать инфляцию 2007 года, средний ее показатель составлял 7,2%.

Исследование фондоотдачи ОФ сельского хозяйства показывает тенденцию к росту данного показателя. Скачок 2011 года является исключением из возрастающего тренда и предопределен рекордным урожаем зерновых.

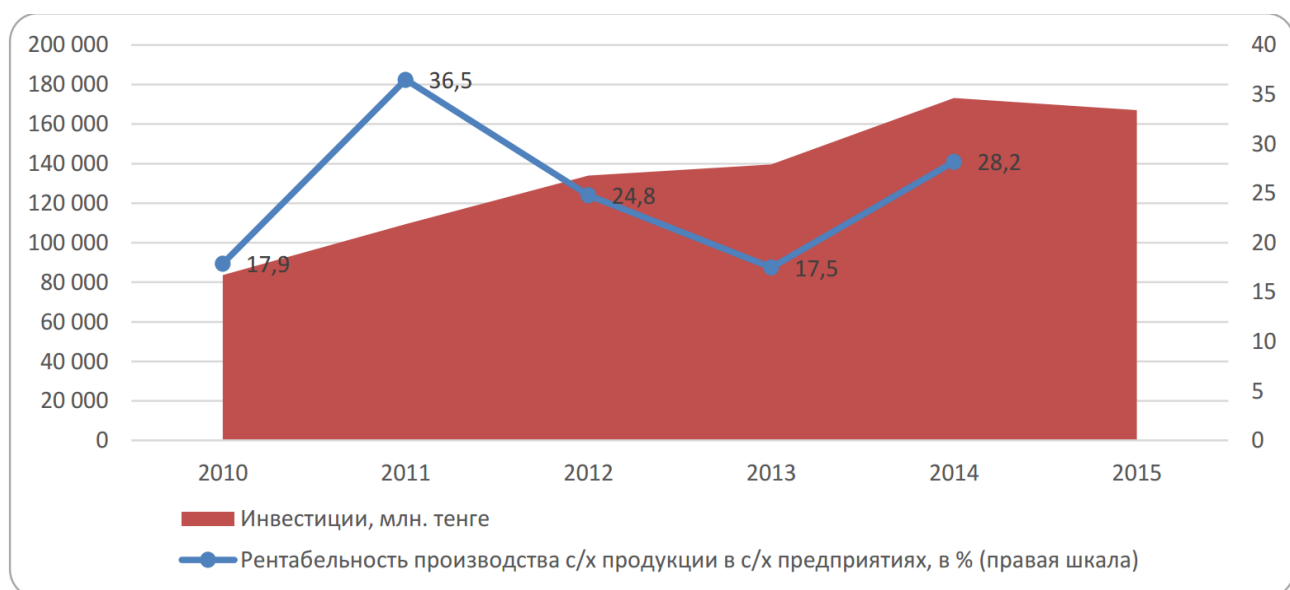
Наблюдаемый показатель снижения фондоёмкости анализируемого периода, демонстрирует то, что в 2010 году основных фондов приходилось 0,99 рублей на один рубль выпущенной продукции, а через четыре года коэффициент составил 0,76 рублей на один рубль продукции. Это указывает на рост эффективности использования ОФ в сельском хозяйстве.



Источник: Комитет по статистике РК, МНЭ РК, РА РФЦА

Рисунок 8 - Зарплатоотдача и зарплатоёмкость в сельском хозяйстве Казахстана

Изучение такого фактора, как зарплатоотдача показывает, что на 1 рубль расходов по зарплате приходилось порядка 32,8 рублей валовой с/х продукции. Разбираемый период показывает экономическую эффективность использования финансов, потраченных на оплату труда работников.



Источник: Комитет по статистике РК, МНЭ РК, РА РФЦА

Рисунок 9 - Инвестиции и рентабельность в сельском хозяйстве Казахстана

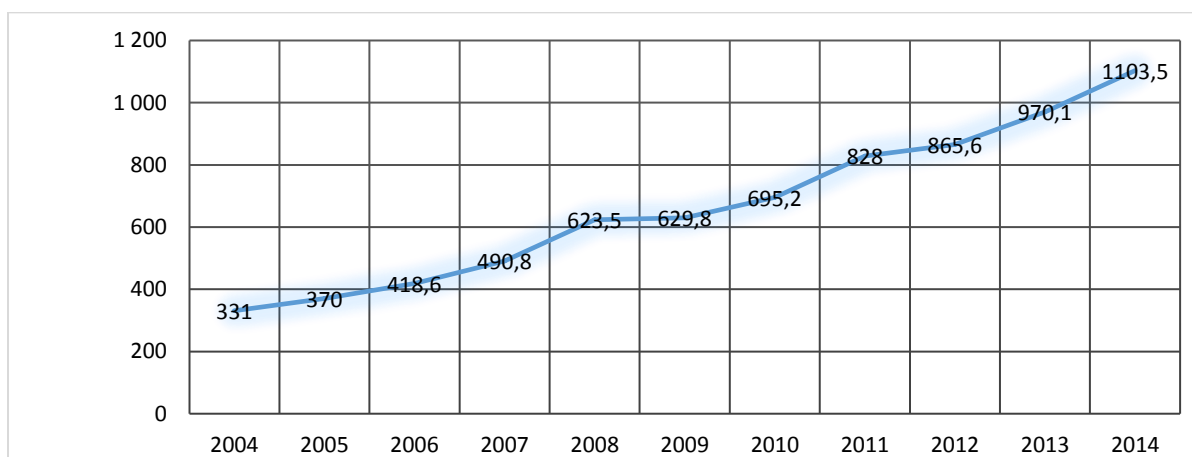
Рецессия показателя зарплатоёмкости доказывает чрезвычайно незначительный прирост номинальной заработной платы в сельском хозяйстве, и как уже отмечалось, труд наемных сельскохозяйственных работников остается самым низкооплачиваемым среди всех отраслей экономики.

Инвесторами основного капитала являются в большей степени сами сельскохозяйственные производители, использующие личные средства,

среднегодовая доля которых в общем объеме инвестиций варьирует в пределах 73%. Банковские кредитования сельского хозяйства малозначительны, так же как и доля государственных субсидий, которые к тому же имеют тенденцию к сокращению.

По данным Комитета по статистике Республики Казахстан, средства, выделенные из республиканского и местных бюджетов в 2015 году, составили около 175,3 млн. тенге, т.е. 35 млн. рублей. В целом, сам объем ежегодных инвестиций растет, исключая 2015 год, в котором их сокращение составило 3,6%. Инвестиции 2015 года в сельскохозяйственный сектор составило примерно 167,1 млрд. тенге или 33,42 млрд. рублей[71].

Важнейшая роль в экономике страны принадлежит пищевой промышленности. Данные Комитета по статистике РК за 2014 год показывают долю этой отрасли в общем объеме промышленного производства РК, составляющую 6,0%, в обрабатывающей промышленности - 18,1%.



Источник: Комитет по статистике РК

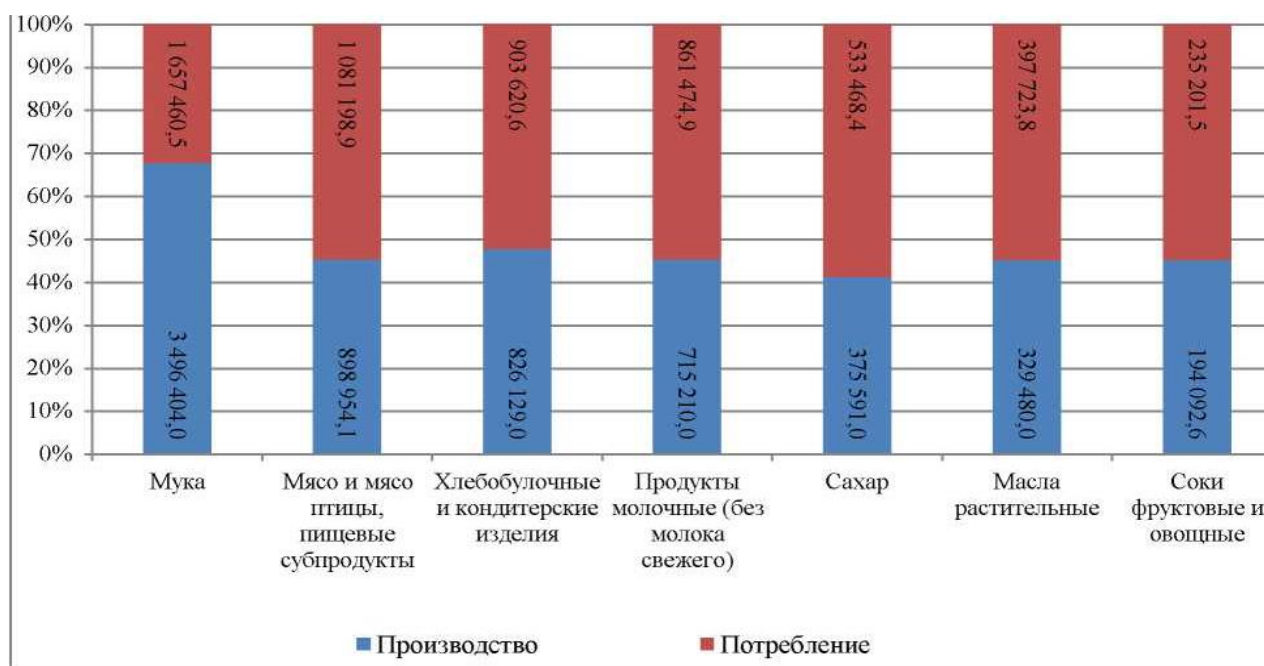
Рисунок 10 – Производство продуктов питания (2004-2014 годы)

С 2004 по 2014 годы выпуск продукции пищевой промышленности вырос на 233,3%, достигнув в 2014 году показателей в 1 103,5 млрд. тенге или 220,7 млрд. рублей в стоимостном выражении. По сравнению предыдущим, 2013 годом, рост производства в 2014 году поднялся на 13,7%.

Ключевые места в структуре производства пищевых продуктов занимают молочная промышленность (19,6%), мукомольная и крахмальная промышленность (19,1%), хлебобулочная промышленность (15,7%) и мясная промышленность (13,8%)[71].

Уровень продовольственного обеспечения страны за счет собственного производства является одной из важнейших и сложных задач сельского хозяйства.

На рисунке 11 отражены итоги 2014 года, показаны как объемы отгруженной продукции превысили объемы произведенной на предприятиях.



Источник: Комитет по статистике РК

Рисунок 11 - Производство и потребление отдельных видов продукции пищевой промышленности в РК за 2014г, тонн

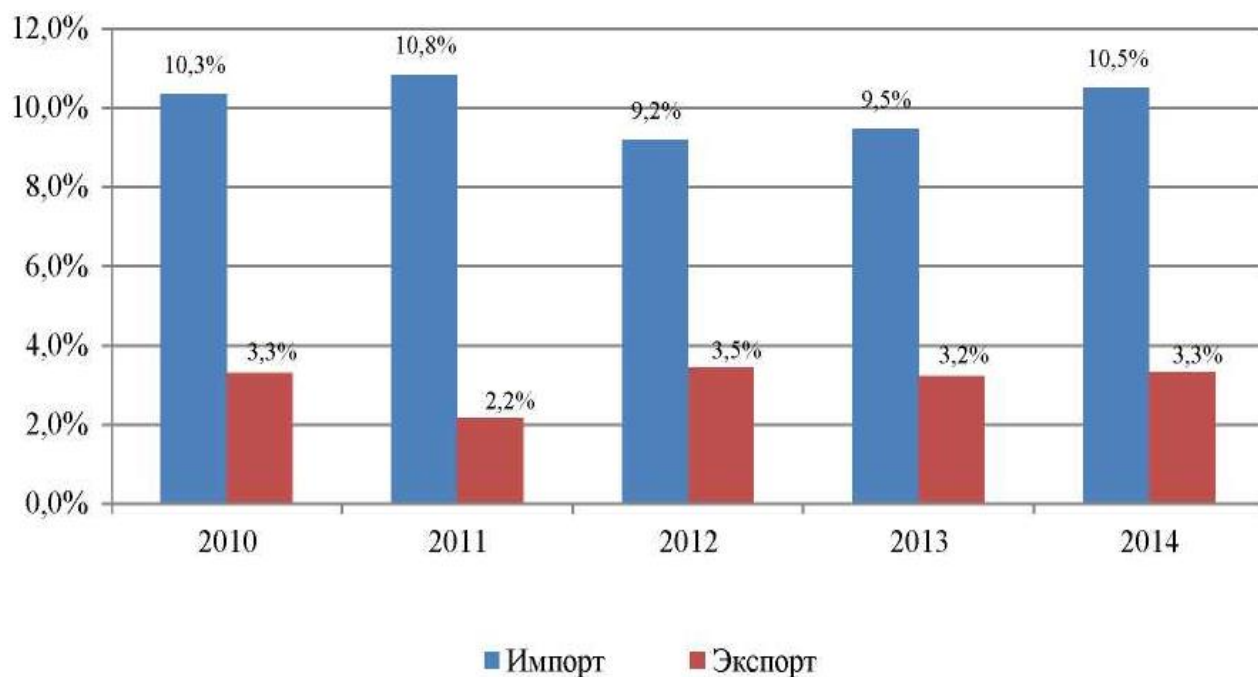
Анализ данных Комитета по статистике РК за 2014 год, показывает, что объемы производства по некоторым продовольственным позициям, выпускаемых в стране, пока не соответствуют спросу внутреннего рынка, все еще есть высокая импортная зависимость по многим видам сельскохозяйственной продукции и продовольствия. И тогда, существующие потребности внутреннего рынка удовлетворяются за счет импорта продукции, что, в конечном счете оказывает негативное влияние на национальную экономику страны.

К примеру, нехватка мясной продукции (и мяса птиц) и его субпродуктов на внутреннем рынке республики в 2014 году составил 182, 2 тыс. тонн и был удовлетворен завозом указанной продукции из США и России. Импорт по данной пищевой продукции в 2014 году составил 191,2 тыс. тонн.

Идентичные проблемы и в молочной промышленности, где разница между отечественным производством и реализацией на внутреннем рынке (потреблением) составил 146,3 тыс. тонн. Потребительский спрос пришлось удовлетворить ввозом извне, молочной продукции объемом 176,3 тыс. тонн.

Только количество местной муки, из всех видов продовольственных товаров, оказалось достаточным для удовлетворения потребностей внутреннего рынка страны. Таково состояние в пищевой промышленности Республики Казахстан, когда, несмотря на имеющееся отечественное производство продуктов питания, отдельные их виды нуждаются в их импортном восполнении. Мы считаем, что это негативное последствие недостаточного уровня развития производственной глубокой переработки сельскохозяйственной продукции.

Ввоз продуктов животного и растительного происхождения и готовых продовольственных товаров в процентном содержании от всего импорта Казахстана по итогам 2014 года составила 10,5%, что на 1% больше, чем в 2013 году. Экспортная же продукция аграрно-промышленного сектора РК составила 3,3%. Нужно отметить, что по итогам последних пяти лет, эти показатели импортируемых и экспортируемых продовольственных товаров не подвергались значимым изменениям, колеблясь в районе 9%- 11% и 2%-4% соответственно. [71].



*Источник: Комитет по статистике РК*

Рисунок 12 – Импорт и экспорт продукции животного и растительного происхождения, в %

Диаграмма показывает превосходящую долю импорта продуктов животного и растительного происхождения, и готовых продовольственных товаров в товарной структуре импорта РК, по сравнению с долей продажи на внешнем рынке той же продукции в структуре экспорта товаров страны. Эта ситуация обусловлена минимальной загрузкой мощностей казахстанских производителей пищевой продукции.

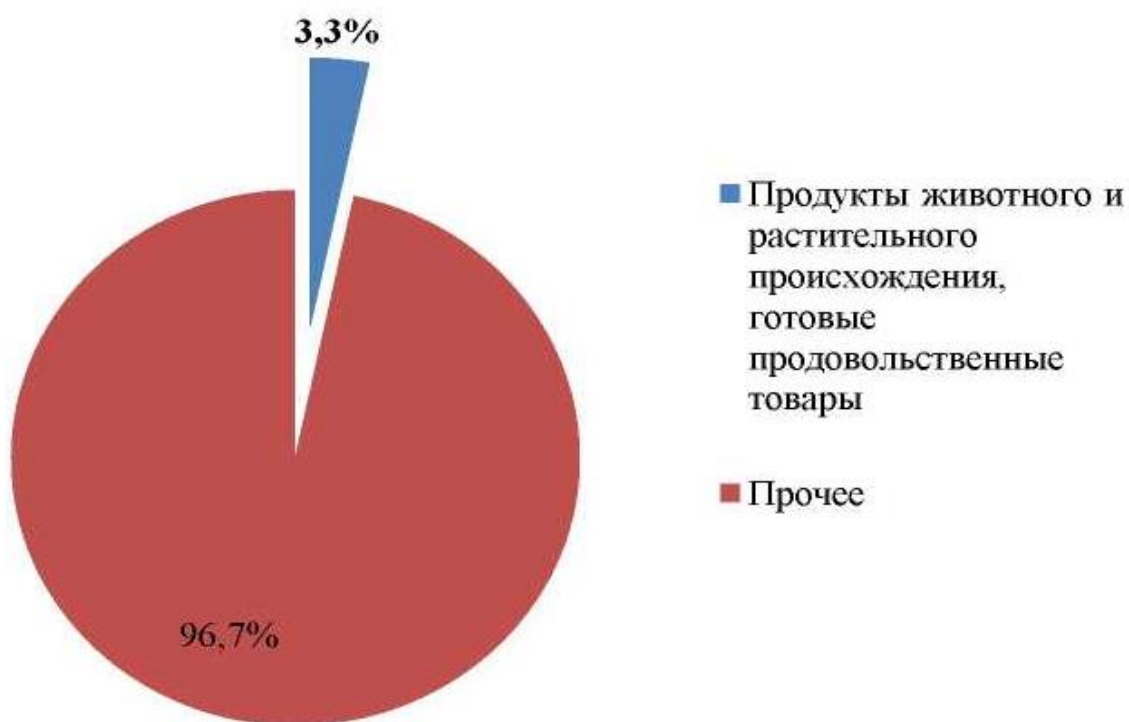


Рисунок 13 – Доля экспорта продукции пищевой промышленности РК в общем объеме экспорта РК, в %

Эти же проблемы влияют на отставание в экспортировании продовольственных продуктов Казахстан от экспорта других государств. По результатам 2014 года, реализация продуктов животного и растительного происхождения, а также готовых продовольственных товаров на внешнем рынке принесла прибыль в 2 637,7 млн. долл. США, что на 3,5% ниже показателя 2013 года, а доля экспорта показанной продукции была всего 3,3% в общем экспортном объеме республики за 2014 год. Основными экспортёрами пищевой продукции Республики Казахстан являются страны СНГ.

Данные 2014 года показывают, что экспортная стоимость пшеницы и меслина в Иран (19,0%), Таджикистан (18,7%), Узбекистан (16,0%) и другие страны составила 960, 0 миллионов американских долларов. В Узбекистан (41,3%) и Афганистан (39,5%) было поставлено из РК муки пшеничной или пшенично-ржаной на 561, 5 миллионов долларов США. Сумма 142, 8 млн. долларов показывает экспорт ячменя в Иран (70,8%), Иорданию (10,5%), Россию (9,2%) и некоторые другие страны.

За девять месяцев 2015 года, доход от экспорта мяса и мясных субпродуктов составил 14, 9 млн. долл. США, 97% продукции экспортировала Российская Федерация. В этом же году продано за границы РК пшеницы и меслина на 455, 6 млн. долл. США, в такие страны СНГ, как Узбекистан (31,2%) и Таджикистан (29,4%). Пшеничной или пшенично-ржаной муки на 348, 3 млн. долл. США, в основном в Афганистан (44,7%) и Узбекистан (40,7%)[71].

Если сравнить потребление основных видов продуктов питания сельским и городским населением, то основная разница в употреблении яиц,



хлебопродуктов и крупяных изделий.

За рассматриваемый период 10% населения с минимальным доходом, потребляло в 3,8 раза меньше по сравнению с теми же 10% максимально обеспеченных слоев населения, морепродуктов и рыбы. А также в 3,2 раза - мяса и мясопродуктов.

На развитие пищевой промышленности в период с 2015 по 2019 год потребуется, как показывает план проекта, около 52,36 млрд. рублей.

В рамках программы, выявлены сегодняшние проблемы, тормозящие процессы развития пищевой и перерабатывающей промышленности и намечены меры по их устранению:

- проблемы налогообложения, решением которых может стать внесение изменений в налоговый кодекс в части решения проблемы «первого» НДС, обложения ИПН личных подсобных хозяйств, возврата НДС при экспорте, увеличение списка направлений АПК, нуждающихся в налоговых льготах;

- Высокая цена упаковочной продукции и тары. Обеспечение мер по развитию отечественных компаний, выпускающих требуемые изделия;

- Нехватка каналов сбыта готовой продукции. Необходимо увеличение соответствующих требованиям современного рынка торговых площадей и торгово-распределительных центров, а также создание адекватных условий доступа к ним;

- Низкая культура потребления. Пропаганда пользы свежих и натуральных продуктов питания отечественных производителей;

- Несовершенство законодательных актов регулирования торговли. Необходим постоянный мониторинг товародвижения продукции пищевой и перерабатывающей промышленности, разработка предложений по применению мер регулирования внешнеторговой деятельности[33].

Таким образом, нужно отметить, что сегодня сельское хозяйство и перерабатывающая отрасль АПК занимают одну из ведущих позиций в экономике страны, потому что уровень их развития влияет на ценовую доступность продовольственных товаров для населения и национальную экономику в целом.

## **2.2 Анализ обеспеченности предприятий АПК Костанайской области человеческим капиталом**

Основу формирования человеческого капитала предприятия АПК составляют личностные качества и характеристики сотрудников. Изучение человеческого капитала основывается на таких показателях: квалификационный состав сотрудников, средний образовательный уровень, состав персонала по возрасту, средний стаж работы по специальности, трудовая мораль, расходы на работников [30].

Объем производства продукции, ее себестоимость, доходность и другие экономические показатели находятся в прямой зависимости от обеспеченности

организаций человеческими ресурсами и эффективности их использования, а также от размеров своевременно выполненной ими работы, степени использования производственного оборудования и механизмов

Объектами исследования стали предприятия Костанайской области, занятые производством и реализацией сельскохозяйственной продукции.

Прежде всего, необходимо сравнить характеристики человеческого капитала на предприятиях, различных как правовой формой, сферой деятельности, так и численностью, потому как проблема оценки человеческого капитала важна для всех предприятий (табл. 6).

Таблица 6 - Перечень исследуемых предприятий

№	Наименование предприятия	Год создания	Вид деятельности	Численность персонала
1	АО «Баян-Сулу»	1974	Производство и реализация кондитерских изделий	1381
2	ТОО "ДЕП"	1997	Производство и реализация молочной продукции	400
3	АО «Костанайский Мелькомбинат»	1902	Производство и реализация муки и макаронных изделий	260

Для адекватного анализа обеспеченности хозяйствующего субъекта кадрами, необходимо основательное знание классификации работающих, по определенным признакам:

1. В зависимости от их участия в производственной деятельности

Разделение персонала на промышленно-производственный (специалистов всех уровней) и непромышленный (квалифицированные и не квалифицированные рабочие, операторы).

2. В зависимости от включения в состав работающих.

Подразделяют на списочный и не списочный состав.

3. По выполненным функциям.

По выполненным функциям на хозяйствующем субъекте работающих подразделяют на две группы:

Рабочие - лица, непосредственно занятые в процессе создания материальных благ.

И служащие: руководители, главные специалисты: главный бухгалтер, главный инженер, а также специалисты среднего уровня квалификации.

На рисунках 14 и 15 показаны результаты оценки профессионального уровня:

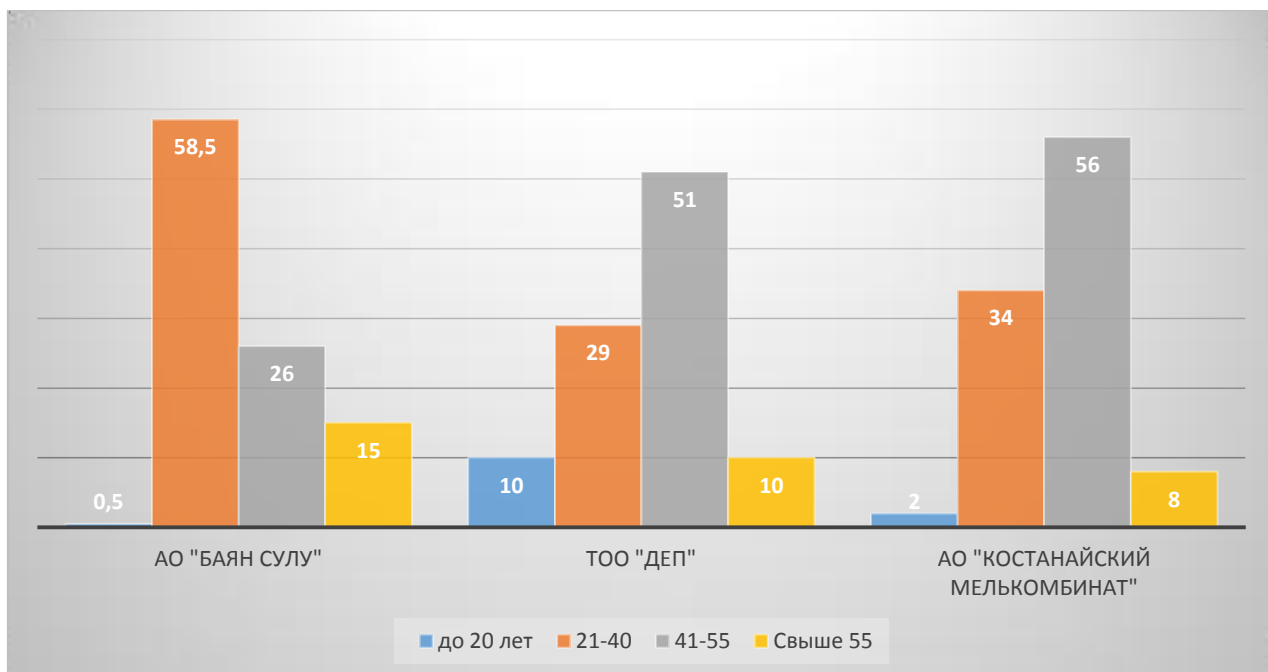


Рисунок 14 - Возрастной состав работников исследуемых предприятий

Персонал предприятия по выпуску кондитерских изделий АО «Баян-Сулу» составляет 1381 человек, возрастной состав показан в цифрах: 0,5 % - до 20 лет, 58,5 % от 21 до 40 лет, 26 % от 41 до 55 лет и старше 55 лет – 15 %.

Персонал предприятия по выпуску молочной продукции ТОО "ДЕП" насчитывает 400 человек, из которых 10 % составляют работники до 20 лет, 29% от 21 до 40 лет, 51 % от 41 до 55 лет и старше 55 лет - 10%.

На предприятиях АО «Костанайской Мелькомбинат» трудится 260 человек, возраст которых - 2 % работников до 20 лет ,34 % - от 21 до 40 лет, 56 % -от 41 до 55 лет и старше 55 лет - 8,0 %.

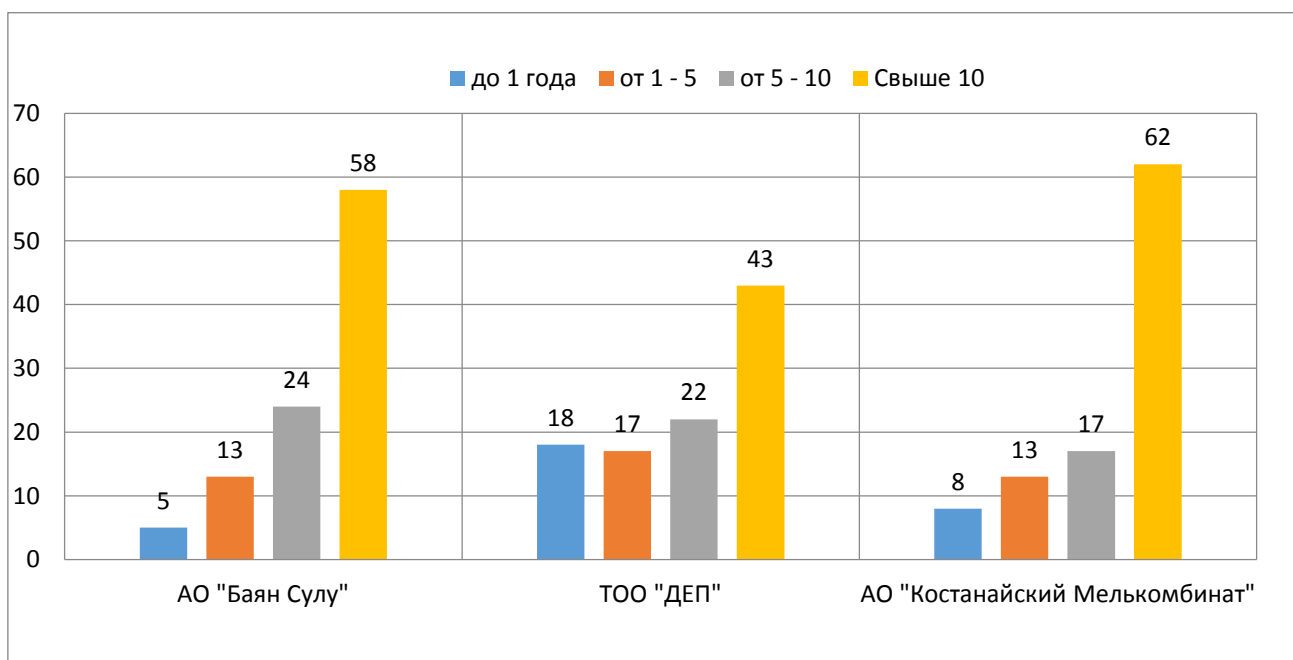


Рисунок 15 - Средний стаж работы по специальности

По данным этого исследования, больше половины сотрудников- 58 % работают на предприятии АО «Баян-Сулу» свыше десяти лет, 24% - от 5 до 10 лет, 13 % - от 1 до 5 лет, и до одного - 5%, средний стаж работы по специальности составляет 19 лет.

Анализ человеческих ресурсов ТОО «ДЕП», показал, что 43% сотрудников работают на предприятии свыше десяти лет, 22% - период от 5 до 10 лет, 17% - от 1 до 5 лет, и до одного - 18%, средний стаж работы по специальности составляет 10 лет.

Больше половины сотрудников АО «Костанайской мелькомбинат» - 62 % работают свыше десяти лет, 17 % работают на предприятии от 5 до 10 лет, 13 % - от 1 до 5 лет, и до одного года – 8 %, средний стаж работы по специальности составляет 13 лет.

Исследование образовательного уровня персонала показало следующие результаты (табл. 7).

Таблица 7 - Оценка уровня образования работающих

№	Наименование предприятия	Распределение работающих по уровням образования			Общая численность работающих
		Высшее профессиональное образование, чел. (%)	Среднее специальное образование, (%)	Общее среднее образование, чел. (%)	
1	АО «Баян-Сулу»	305 (22%)	756 (54,7%)	320 (23,1 %)	1381
2	АО «Костанайский Мелькомбинат»	72 (18%)	228 (57%)	156 (39%)	400
3	ТОО "ДЕП"	54 (21%)	96 (37%)	110 (42%)	260

Приведенные данные показывают, что 2,22 % работников АО «Баян-Сулу» имеют высшее профессиональное образование, 54,7 % - прошли через среднее специальное обучение и 23,1 % имеют общее среднее образование. Следует отметить, что предприятие на постоянной основе готовит работников по дуальной системе обучения. Наличие собственного учебного центра дает возможность будущим специалистам обучаться без отрыва от производства. Также на предприятии действуют программы по развитию командной работы. Лучшие работники имеют возможность получения высшего образования за счет предприятия. Эти инвестиции повышают производительность предприятия.

Образовательный уровень персонала АО «Костанайский Мелькомбинат» характеризуется следующими показателями: 18% персонал имеют высшее профессиональное образование; 57 % - среднее специальное, 39 % имеют

общее среднее образование, что также несколько ниже среднеотраслевого показателя. Предприятие стабильно инвестирует обучение персонала, причем эти расходы ежегодно повышаются.

На предприятии ТОО "ДЕП" образовательный уровень персонала характеризуется следующими показателями: 21 % работников получили высшее профессиональное образование, 37 % - среднее специальное образование и 42 % общее среднее образование. Это предприятие невыгодно отличается низким уровнем профессионального образования.

Анализ текучести кадров на исследуемых предприятиях, показал следующее: (рисунок 16)

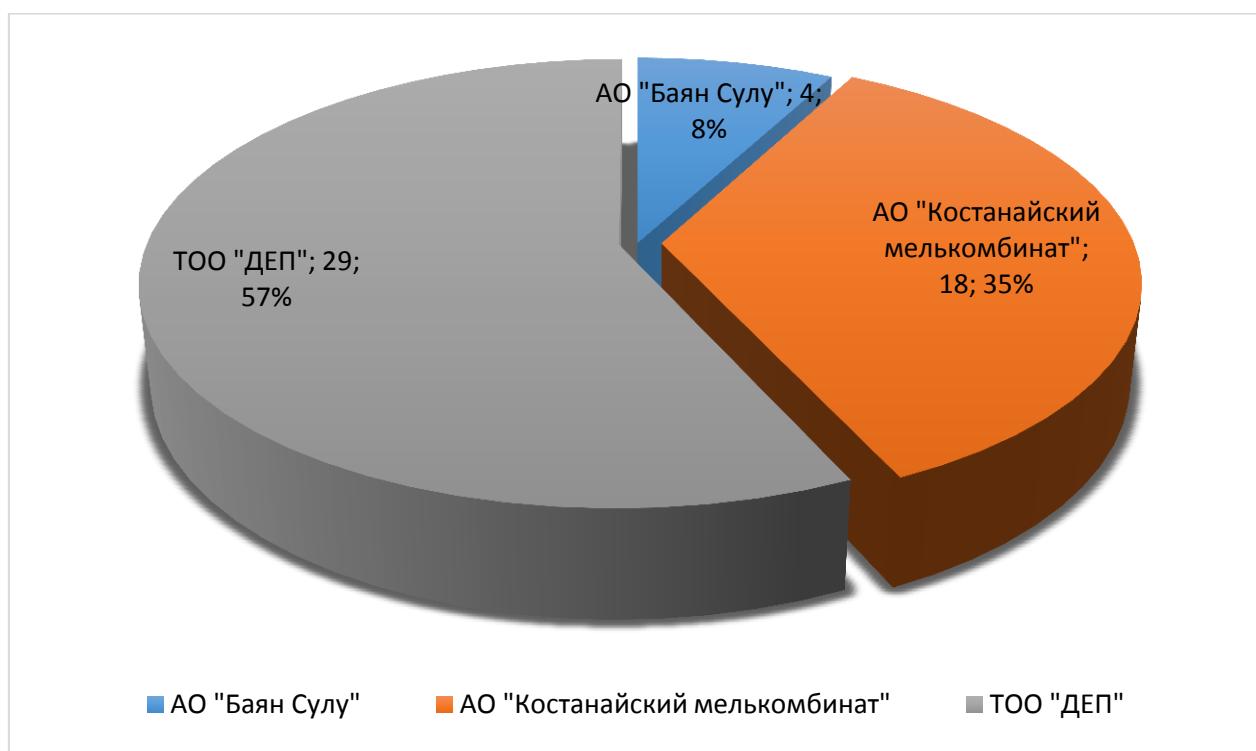


Рисунок 16 - Средняя текучесть персонала исследуемых предприятий

На предприятии АО «Баян-Сулу» текучесть кадров в среднем за последние четыре года составила 4 %. На предприятии АО «Костанайский Мелькомбинат» текучесть 18 %. Большая текучесть наблюдается на предприятии ТОО "ДЕП" (в среднем она составила около 29 %)[107].

Основными показателями оценивания расходов на персонал стали: годовой фонд заработной платы, мотивационные затраты для сохранения профессиональных кадров; расходы на обучение, повышение квалификации, на медицинское обследование, оплату медицинских и других социальных услуг для персонала[92].

Средние затраты на одного работника представлены на рисунке 17

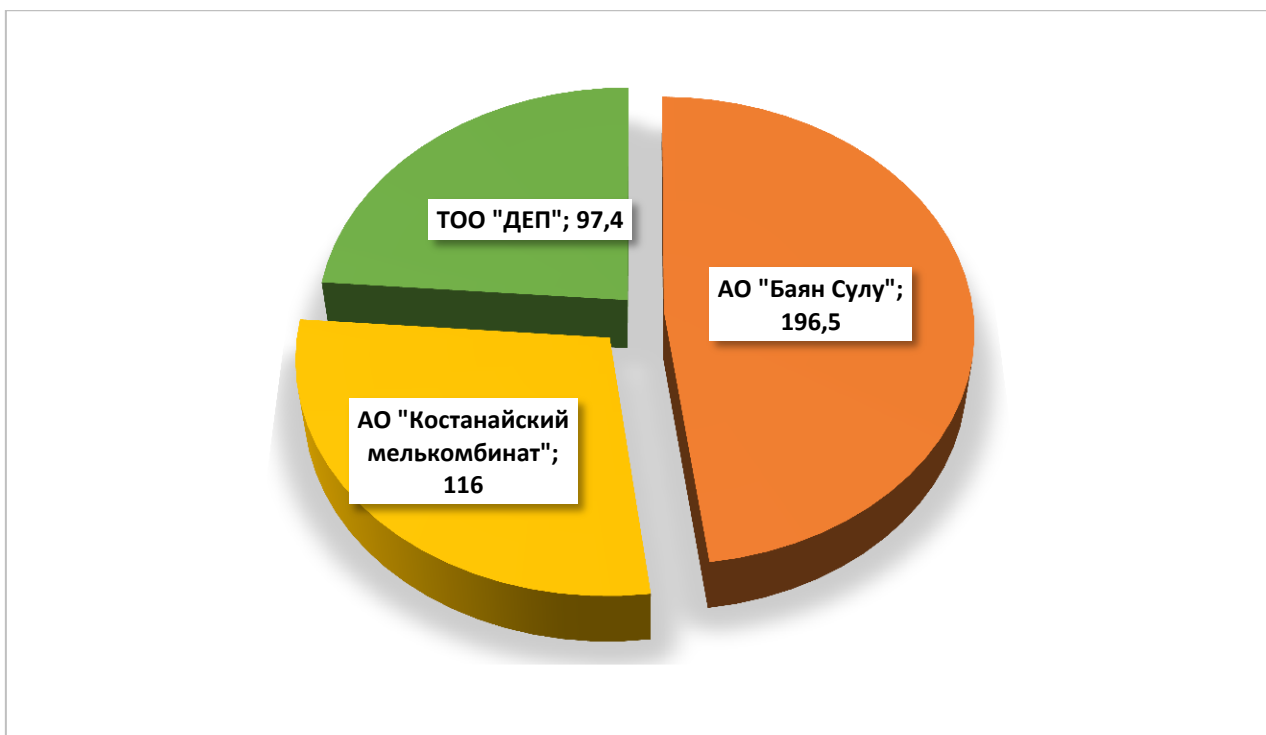


Рисунок 17 - Средние затраты на одного работающего, тыс.рублей

Таким образом, проведенный анализ уровня человеческого капитала названных предприятий, показал, что уровень оплаты труда низок (в сравнении со среднемесячным заработком, как по Костанайской области, так и в общем, по республике). Этот показатель понижает качество человеческого капитала, в частности его воспроизводство. Несмотря на то, что предприятия, кроме основных затрат на заработную плату персонал, имеют и другие, связанные с ним расходы, инвестиции для обучения сотрудников, мизерны, что соответственно, препятствует росту стоимости человеческого капитала.

Руководство некоторых предприятий не считают нужным повышение образовательного и профессионального уровня своих работников, что предопределяет низкий образовательный уровень персонала по среднеотраслевым показателям. Следствием этого является снижение производительности труда (ТОО "ДЕП").

Только в одном из исследуемых предприятий (АО «Баян-Сулу») сохранен и стабильно работает собственный учебный центр, обучающий работников, согласно его специфике, а стабильное вложение финансов в человеческий капитал коллектива предприятия способствуют росту производительности труда. Следствием этого, помимо прочего, вложения в человеческий капитал позволяют уменьшить текучесть кадров[92].

Для преодоления кризисных явлений и достижения стабильного экономического роста, предприятия должны заботиться о наличии высокопрофессиональных кадров. Этому поможет разработка и поддержка грамотной политики в вопросе формирования и развития человеческого капитала, с соответствующим его инвестированием.

## **2.3 Особенности формирования и воспроизводства человеческого капитала на предприятиях АПК Костанайской области**

Сегодня аграрный рынок труда предъявляет совершенно новые требования к качеству рабочей силы, и это усиливает значимость формирования и развития человеческого капитала не только для индивидуума, но и для предприятия, отрасли, региона и государства в целом. Значит, обеспечение продовольственной безопасности страны и одновременного экономического подъема аграрного сектора экономики в большей степени будет зависеть от уровня человеческого капитала, его рационального использования, т.е. от разумного управления им.

Так же как всем отраслям экономики, человеческому капиталу АПК присуще эволюционное развитие, причем особенности его формирования и эксплуатации зависят от уровня развития самой отрасли, в которой осуществляется производство.

Фундаментом эффективной модернизации экономики, в первую очередь, становится такой человеческий капитал или такие квалифицированные работники, которые имеют трудовой потенциал во всех видах экономической деятельности, и одновременно на всех ступенях карьерной лестницы, владеющие не только инновационными производственными технологиями или сложными технологическими процессами, но и умениями разбираться в сложных автоматизированных и компьютеризированных системах, пониманием необходимости соблюдения культуры труда, в том числе технологической дисциплины[12].

Уровень человеческого капитала определяется благоприятными условиями его всестороннего развития. Основа, заложенная в процессе формирования человеческого капитала, далее в процессе его развития накапливается. Поэтому именно развитие человеческого капитала является основой его количественного и качественного накопления, т.е. в большей степени основой накопления его качественных параметров[137].

Социально-экономическая ситуация в аграрном секторе сегодня, и ее ближайшая и долгосрочная перспективы требуют радикальных и незамедлительных мер по формированию системы управления человеческим капиталом.

Система управления человеческим капиталом - это конкретная совокупность принципов, направлений, форм и участников целенаправленного воздействия на формирование количественных и качественных параметров человеческого капитала и всестороннее его развитие, обеспечивающего высокий доход индивидуума, субъектов хозяйствования, отрасли и общества в целом[9].

Модель формирования, воспроизводства и накопления человеческого капитала работников АПК представлена в виде схемы (таблица 8)

Таблица 8 - Модель формирования, накопления и воспроизводства человеческого капитала работников АПК

Вид деятельности	Общее образование	Профессиональное образование	Трудовая деятельность
Виды Формируемого человеческого капитала	Культурно-нравственный капитала Интеллектуальный и организационно - предпринимательский	Трудовой капитал, интеллектуальный, организационно-предпринимательский	Воспроизводство всех видов человеческого капитала
Инвестиции	Личные усилия и собственный труд		
	Затраты семьи и забота родителей (родственников)		
		Инвестиции предприятий	
	Государственные бюджетные инвестиции		

Сфера образования является местом формирования человеческого капитала. Практическая трудовая деятельность обеспечивает воспроизводство и накопление человеческого капитала. Формируются и воспроизводятся некоторые виды индивидуального человеческого капитала с помощью СМИ и других отраслей, оказывающие социальные и информационные услуги, через определенные формы жизнедеятельности индивида[106].

Суть общего образования, с позиции рассматриваемого вопроса, состоит в формировании основ культурно-нравственного капитала, поиска и развития личных способностей и ориентации детей. Его задачей является закладка базового объема знаний в области естественных, общественных и гуманитарных наук. Отсутствие таковых, затрудняет или лишает возможности обрести профессиональные знания, необходимых высококвалифицированным рабочим, специалистам, менеджерам разных уровней сельского хозяйства.

В процессе образования формируется социальная личность, которая должна получить не только основательные предметные знания, но осознать свое место в обществе, сознать необходимость соблюдения его морально-этических норм, гражданских прав и обязанностей.

Недостатками воспитательно-образовательной системы могут быть преступность в подростковой среде, употребление вредных веществ, присущий подросткам максимализм, являющийся причиной девиантного поведения, острых разногласий в семье, примыкания к протестным молодежным организациям и неформальным группам.

Необходимой ступенью человека, стремящегося к формированию своего человеческого капитала, становится профессиональное обучение на производстве, в средних и высших специальных учебных заведениях. Теоретическое и практическое обучение формируют квалификацию индивида, его трудовой капитал, профессиональные способности для исполнения конкретных рабочих обязанностей[140].

Рабочие знания и навыки совершенствуются до требуемого профессионального уровня, который оценивают аттестационные комиссии, подтверждающие степень возросшего профессионализма квалификационными



аттестатами, удостоверениями, дипломами.

Нужно отметить специфику формирования и развития организационно-предпринимательского капитала, потому как не каждый индивид обладает талантом или способностями к ведению бизнеса, требующего недюжинные предпринимательские и организаторские способности. Возможно так же, что из-за объективных и субъективных причин, человек не может раскрыть имеющиеся таланты. Тогда необходимо их выявить, закрепить и развить через современные формы бизнес - образования.

Этому могут помочь школьные бизнес - классы, бизнес - школы и бизнес - инкубаторы, всевозможные молодежные объединения бизнес - образования, отраслевые союзы молодых предпринимателей. Раннее выявление и формирование прослойки предпринимателей и менеджеров объектов сельского хозяйства, помогут накопить исключительные права на пользование землей, капиталом, недвижимостью и другими видами имущества. Рождение и развитие неповторимых бизнес – идей, сохранение коммерческих секретов позволит это деловой прослойке сформировать свой особый, организационно-предпринимательский капитал.

Интеллектуальный капитал также имеет своеобразные черты формирования, оно проявляется в способности творческого самовыражения, когда личность создает новые знания и культурно- художественные ценности, разрабатывает инновационные технологии, конструирует совершенно другой вид машин и оборудования[53].

То есть, человек занятый на любом виде производства товаров и услуг, будь то исследователь, конструктор, врач, изобретатель, писатель, музыкант, художник, артист или рационализатор, решает профессиональные задачи творчески, с помощью своих способностей к умственному труду, результатом чего являются интеллектуальные продукты.

Из проведенного выше исследования возможностей формирования и развития человеческого капитала в аграрно-промышленном комплексе Костанайской области, можно перечислить следующие основные проблемы

1. Отсутствие систематической и научно обоснованной системы профориентации в начальном и среднем образовательном звене, с последующим практическим отбором среди выпускников для поступления их в вузы. Среди абитуриентов мало юношей и девушек, имеющих осознанную внутреннюю мотивацию. Преобладает, как правило, мотивация внешняя: отсутствие выбора, давление родителей или ближайшего окружения, возможно школьники делают по инерции, так как завершив среднее образование нужно перейти на следующую ступень - получить высшее.

2. Преобладание теоретического обучения, оторванного от реальных условий применения полученных знаний. Многие высшие учебные заведения сельскохозяйственного направления оставили в прошлом прохождение производственных, исследовательских и преддипломных практик. Вопросы прохождения практики стали заниматься сами обучающиеся или их родители, заменив отделы по заключению договоров с предприятиями. Такой подход делает практическое обучение формальным и малоэффективным.

3. Существующие методы обучения имеют низкую эффективность из-за нехватки преподавателей, что влечет за собой чрезмерную нагрузку имеющегося профессорско-преподавательского состава. Следствие этого - отсутствие времени на исследовательскую, лабораторную работу со студентами; учебные планы и программы перегружены, что мешает полному усвоению знания, дезориентируя студентов; недостаточное использование в обучении современных информационных технологий; низкая мотивация к самообразованию.

4. Несовершенство механизмов повышения профессиональных знаний. Непрерывный процесс усовершенствования производственных технологий, возрастание требований к качеству выпускаемой продукции и услуг, требует обновления содержания уже имеющихся знаний. Зачастую у людей не хватает времени на образование в рамках своей профессиональной деятельности и сегодня особое значение имеют новые способы получения знаний: непрерывное, дистанционное, на производстве.

5. Недостаточный уровень оплаты труда профессорско-преподавательского состава и отсутствие его связи с качеством трудовой деятельности. Последние 20 лет, уровень оплаты труда в сфере профессионального высшего образования остается ниже среднестатистического показателя. Эта проблема, которая не способствует привлечению профессиональных педагогических кадров и негативно влияет на эффективность труда имеющихся специалистов, вынужденных думать о дополнительном заработке в ущерб основному делу[111].

Многие преподаватели высших учебных заведений, из-за недостатка оплаты своего труда, заняты поиском дополнительных источников финансов, что снижает возможность занятий успешной научной деятельностью и повышению профессиональной квалификации. В свою очередь, это привело к тому, что многие преподаватели совмещают работу в нескольких вузах, что снижает эффективность их работы в каждом. Кроме того, количество высших учебных заведений выросло, а специалистов для них нет

6. Отсутствие тесной связи системы высшего профессионального образования и работодателей. Первая причина в том, что многие предприятия не имеют желания, и порой возможности практиковать студентов, даже своих потенциальных работников. Во-вторых, сохраняется нездоровая тенденция устройства на работу через личные связи, без учета уровня профессиональных знаний. Эти проблемы возникают из-за отсутствия конкуренции на рынке труда между отечественными предприятиями и организациями.

7. Несовершенство отечественной политики налогообложения, которая приводит к отсутствию экономической заинтересованности в повышении квалификации у работника. Так как затраченные предприятием на обучение работника средства, считаются облагаемым доходом с вычетом из него соответствующих налогов.

8. Низкий уровень здоровья населения. Сегодня ситуация по охране и сбережению здоровья является личным делом каждого, больничные листы либо

не оплачиваются, либо ограничены по срокам. Это вынуждает работников пренебрегать своим здоровьем, не получив полного лечения они вынуждены выходить на работу, тем самым вновь подвергая свое здоровье опасности. Профилактика заболеваний так же является самостоятельным делом. Общественное участие ограничивается лишь призывами к ведению здорового образа жизни, и потому состояние здоровья большей части населения РК ниже уровня развитых стран.

9. Корпоративная замкнутость отечественных образовательных учреждений высшего образования, отсутствие взаимовыгодной конкуренции и интеграции с иностранными коллегами.

Положение системы высшего образования таково, что большая часть ВУЗов страны принадлежит одному собственнику-Правительству РК, находятся под единым контролем Министерства образования РК, практически являясь подразделениями одной организации, что подразумевает отсутствие конкуренции между ними. Но также, между ними происходит негласная конкурентная борьба за государственные субсидии на подготовку специалистов и т.п., что приводит к нежеланию сотрудничать, разобщает потенциальных партнеров, и в перспективе возможно дальнейшее снижение конкурентоспособности системы профессионального образования.

10. Трудоустройство через личные и родственные связи. Несмотря на то, что в Республике Казахстан ведется открытая борьба с такими коррупционными проявлениями как землячество, местничество, родовая принадлежность, во многих рейтинговых предприятиях с высоким доходом, используются связи для трудоустройства. Этот регрессивный метод найма персонала ограничивает права многих, лишает многих перспективных специалистов возможности показать свои способности, раскрыть таланты тем самым повысив уровень человеческого капитала, который влияет, как уже говорилось, на экономическое благосостояние общества и страны в целом.

Существенными особенностями формирования и использования человеческого капитала работников АПК, в сравнении с человеческим капиталом персонала других отраслей материального производства, являются:

- отсутствие благоприятных условий и положительных стимулов для развития человеческого капитала аграрного сектора; низкий уровень развития предприятий АПК;

- недопонимание экономической выгоды развитого человеческого капитала, соответственно и отсутствие интереса к проблеме формирования человеческого капитала у современных аграрных организаций, нежелание его инвестировать

- отсутствие эффективного и взаимовыгодного сотрудничества учебных заведений и работодателей [108].

Вопросы формирования и развития человеческого капитала предприятий АПК должны решаться через постоянный скрупулезный анализ всех факторов, влияющих на его конкурентоспособность, а сегодня формирование конкурентоспособности человеческого капитала казахстанских предприятий, не имея четкой последовательной системы, проходит спонтанно. С учетом этого

предлагаем использовать в формировании конкурентоспособного человеческого капитала комплексный подход. Разработанная структура процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала, способная показать различные функции и их влияние, представлена на рисунке 18.

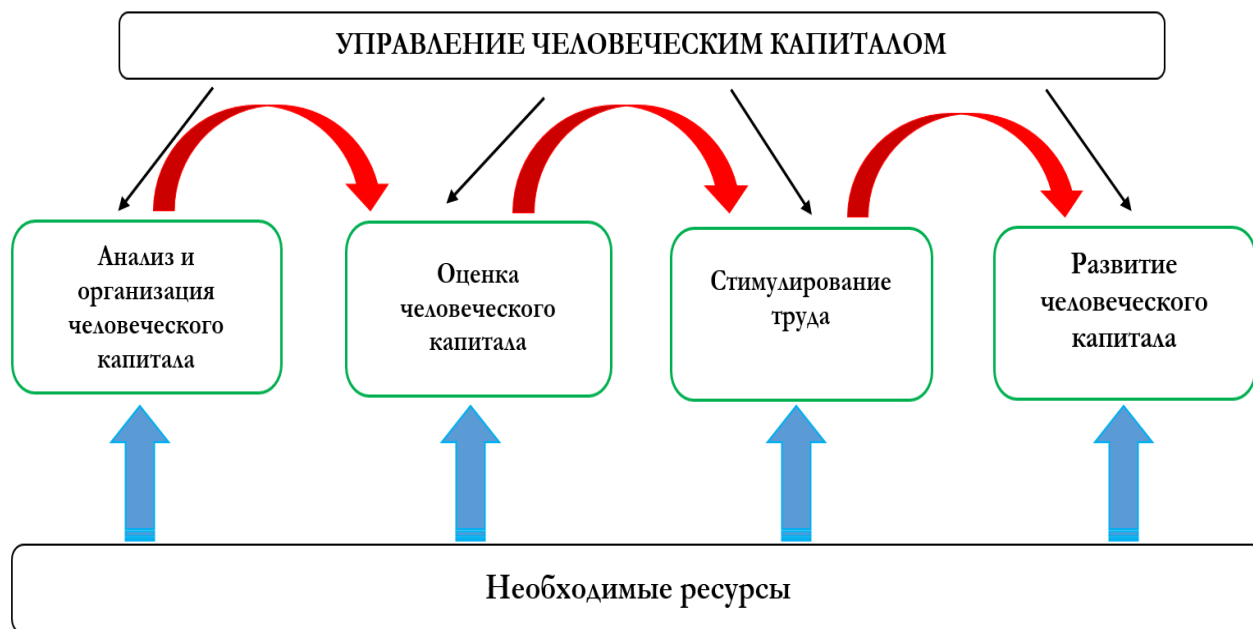


Рисунок 18 - Структура формирования человеческого капитала предприятия

Ниже подробное описание функции системы для процесса формирования конкурентоспособного человеческого капитала предприятия:

*1 Анализ и организация человеческого капитала предприятия*

- Выявление потребностей предприятия в персонале и анализ соответствия имеющегося персонала требованиям предприятия;
- Изучение и мониторинг рынка рабочей силы;
- Движение персонала, а также увольнение и сокращение;
- Составление отчетов по персоналу;
- обработка резюме претендентов; тестирование; собеседование;
- заключение договорных отношений между работником и работодателем
- введение в должность;
- разработка положений о подразделениях и должностных инструкций;
- взаимодействие с органами, представляющими интересы работников;
- управление охраной труда;
- формирование команд, выбор формы организации труда; определение и поддержание распорядка и режима работы;
- создание позитивного социально-психологического климата

*2 Оценка человеческого капитала*

- Оценка текущих результатов труда, качества и степени исполнения функций; периодическое оценивание значимости различных квалификаций/компетенций;
- оценка потенциала персонала;

- в процессе оценивания мониторинг результативности персонала. При выявлении положительного роста – поощрение, при несоответствии требованиям предприятия – наказание, вплоть до увольнения.

### *3 Стимулирование труда*

- Разработка эффективной системы внешней и внутренней мотивации и стимулирования труда;

- разработка нормативов труда, социальных льгот и доплат;
- управление фондом оплаты труда, дополнительными инвестициями;
- формирование и развитие не денежных методов стимулирования;
- профилактика и разрешение трудовых споров

### *4 Развитие человеческого капитала*

Составление программ по развитию персонала:

- организация эффективной системы обучения и повышения квалификации;

- повышение культурного уровня;
- оценка психологического климата.

При условии обязательной поддержки и выполнения рассмотренных функций возможно успешное формирование конкурентоспособного человеческого капитала предприятий, повышение эффективности производства товаров и услуг, а также развитие самого персонала предприятия, реализация его богатейшего трудового потенциала, что в результате повысит и конкурентные способности предприятий АПК Республики Казахстан.

Таким образом, использование комплексного подхода помогает насыщению рынка потребительских товаров и услуг; удовлетворению работодателей, получающих прибыль от инвестиций в человеческий капитал; удовлетворенности персонала, получающих доход от повысившейся квалификации, в результате, повышающих стоимость человеческого капитала предприятия.

Важнейшие задачи управления человеческим капиталом в АПК сводятся к обеспечению: количественной и качественной потребности аграрного сектора в кадрах; конкурентоспособности; повышению престижа рабочих профессий

Государственная поддержка положительной стратегии развития отдельного индивидуального человеческого капитала, которую будет финансово и организационно поддерживать заинтересованное в конкретном специалисте предприятие, может стать толчком к положительному росту экономики всей страны.

Необходима заинтересованность каждого предприятия в высоком уровне её совокупного корпоративного человеческого капитала, и потому, главными факторами положительного экономического роста сегодня являются приоритеты развития человеческого капитала и инвестиции, вложенные в человека. Это доказывает необходимость участия государственной и региональной политики в развитие человеческого капитала, с учетом специфики его функционирования.

## **2.4 Основные факторы формирования и управления человеческим капиталом влияющие на эффективность деятельности предприятий АПК**

Современные производительные силы экономически развитых стран сделали знания и творческий потенциал индивида, основой эффективности своей деятельности, осознавая, что именно человеческий капитал стал залогом конкурентоспособности предприятия. Личностная специфика является характерным отличием человеческих ресурсов от материального капитала, машин и сырья. Наделенный интеллектом человек способен при желании к постоянному совершенствованию и развитию, что становится самым важным и достоверным источником повышения эффективности деятельности любой организации. Только человеческие ресурсы способны привести в движение и взаимодействию всех остальных ресурсов.

Человеческий капитал - это интенсивный производительный фактор предприятия, неразрывно связанный с человеком и базирующийся на инвестициях в обучение, науку, культуру персонала, и информационную систему для повышения интеллектуального потенциала и конкурентного преимущества предприятия[78].

Результатом станет увеличившаяся прибыль и стоимостная ценность самого предприятия.

Актуальным в практической деятельности стало выявление факторов формирования и развитие человеческого капитала, воздействующих на эффективность работы предприятия. И потому из большого числа характеристик потенциала человека, мы анализируем только качества и свойства, служащие источниками повышения производительности и прибыли предприятия в частности, связанные с навыками и знаниями.

Если рассматривать общий человеческий капитал предприятия, то нужно отметить такие важные характеристики как мотивация персонала к всемерному использованию своих знаний, навыков и талантов, система управления персоналом, а также система коммуникаций и обмена опыта в коллективе, оказывающая синергетический эффект на деятельность предприятия[98].

Это позволяет выделить четыре базовых компонента человеческого капитала, наиболее привлекательных данному исследованию, как способные оказывать влияние на уровень инновационного развития предприятия и его эффективную деятельность.

На рисунке 19 представлена схема структуры человеческого капитала предприятия, стремящегося к преобразованию и повышению уровня своей деятельности



Рисунок 19 - Структура совокупного человеческого капитала предприятия

1. Уровень общего образования и базовых навыков персонала - базовая подготовка способности к поиску информации, ее обработке и применению в процессе решения проблем.

2. Уровень специальных знаний и навыков персонала – профессиональных необходимых для определенных технологических или производственных операций.

3. Коммуникации и управление персоналом – уровень взаимодействия работников, с целью обмена информацией, необходимыми знаниями и опытом

4. Уровень мотивации персонала – наличие позитивных мотиваций и готовность к использованию своих знаний, навыков и талантов на данном предприятии[72].

Подробная характеристика выделенных факторов:

**1) Образование** - это фундаментальная основа формирования и системообразующий элемент структуры человеческого капитала. Производительность и качество труд индивида современного предприятия напрямую зависит от уровня образования и культуры работника[86].

Образование в целом и профессиональное образование в частности, призваны поддерживать индивидуальное развитие, и положительно изменять социально - экономический статус студентов. А также система образования, наряду с подготовкой определенного специалиста должна заниматься воспитанием его гражданских качеств. Потенциальный работник должен обладать моральной, психологической, практической готовностью к труду, осознанием того, что личный успех во многом зависит от профессиональных и экономических компетенций, требует творческого подхода к выполнению трудовых обязанностей, инициативы и предприимчивости. Несмотря на

появление сегодня индивидуальных видов деятельности, большая часть трудовой деятельности труд носит коллективный характер, и тут требуется воспитание командного или корпоративного духа, умений работать в команде.

Первостепенной задачей образования является подготовка ребенка к труду, то есть формирование психологической готовности к трудовой деятельности, закладка основ нового типа личности, способного успешно освоить любой вид производительного труда[123].

Предприятиям, организациям и различным фирмам важны в первую очередь процессы профессионального обучения, потому как их человеческий капитал предприятия образуется только после получения работником профессионального образования. Наличие здоровья, доходов и общего образования еще не гарантирует появления человеческого капитала, являясь предпосылками для рабочей деятельности, в которой и происходит трансформация перечисленного в капитал человека. Профессиональное образование в структуре человеческого капитала представляет собой стержень структуры человеческого капитала

Таким образом, мы рассмотрим процесс формирования человеческого капитала предприятий преимущественно в сфере профессионального (специального) образования, понимая, что она содержит в себе и определённый уровень общего образования, и здоровья, культуры и пр.

Для инвестиций в человеческий капитал профессиональное образование является центральным, характеризуясь как важнейший компонент производственного процесса.

Уровень технологических знаний, умений и навыков носителей человеческого капитала, должен соответствовать качественным параметрам, обслуживаемого или эксплуатируемого ими, технического оборудования. Эффективное производство требует постоянного использования практических профессиональных компетенций при постоянном обновлении технологического оборудования и не допускает их простоя из-за устаревшей производственной технической базы[132].

Неоспоримым фактом стало то, что образование является основой будущего благополучия человека и всего общества. Но надо помнить, что знания проявляют свою ценность лишь в сумме с другими его составляющими (культурой управления, мотивацией, здоровьем и т. д.).

## ***2 Система управления персоналом***

Как система образования является обязательным условием формирования человеческого капитала организации, то система управления персоналом - основа аккумуляции, развития и эффективного использования совокупного человеческого капитала предприятия.

Любая проблема предприятия - это отражение проблем управления человеческими ресурсами, и потому основой его эффективной работы становится наличие общей для работодателя и работника цели.

Для создания полноценной системы управления человеческим капиталом предприятию необходимо ввести человеческий капитал в число своих важнейших приоритетов. Первостепенная задача управления персоналом –



создание сильной команды единомышленников, объединенных целями и миссией компании

Цель системы управления персоналом предприятия - формирование конкурентоспособного человеческого капитала, обладающего следующими характеристиками:

- высокой компетентностью персонала;
- способностями к коммуникации и обмену опытом;
- высокой корпоративной культурой, где компетентность – это набор знаний, навыков, умений, личностных особенностей и профессиональных моделей поведения.

Гипотетическая модель возрастания уровня конкурентоспособности работника и качества выполняемой работы в зависимости от степени развития компетенций представлена на рисунке 20.



Рисунок 20 - Гипотетическая модель конкурентоспособности работника в зависимости от развития компетенции

Необходимо заметить, что для формирования конкурентоспособного человеческого капитала, работодателю необходимо развивать компетенцию всего персонала предприятия.

*Способность к коммуникации и обмену опытом* – это степень взаимодействия работников, их умение обмениваться необходимыми знаниями и информацией. Деловое общение современных креативных, видящих прибыльные перспективы, готовых к рискам сотрудников, способствует рождению инновационных идей, воплощение которых благотворно влияет на потенциал компании[46].

*Корпоративная культура* - это система определенных ценностей, представлений и норм, взаимодействующих между собой, конкретного предприятия и отражающая его индивидуальность.

Каждая компания или предприятие обладает своей культурой и доминирующей системой ценностей. По определению Гирта Хофстеда культура это «...коллективное программирование мыслей, которое отличает одну категорию людей от другой» [100].

Известны три основные стратегии воспитания командного духа у работников, независимо от исполняемых обязанностей:

- простота делового общения сотрудников по рабочим вопросам;

- возможность совместного отдыха;
- создание ситуаций, когда работа - в радость.

Люди трудоустраиваясь, желают приличную работу, позитивную оценку своей деятельности, испытывать гордость за свое предприятие.

Двигателем профессионального прогресса каждого человека является желание его роста и самореализации. В процессе взаимодействия с заказчиками, коллегами, решения каких-то производственных проблем, индивид приобретает новые навыки и знания.

"Обучение организации" является естественным для условий самостоятельных автономных коллективов, когда персонал работает над решением общей задачи, при уже сформировавшейся корпоративной культуре организации.

П. Дракер, писал: «Все большее количество людей предпочитают сотрудничать с компанией, чем работать на компанию». И далее он отмечает, что «работниками интеллектуального труда следовало бы руководить так, как если бы они были добровольцами» [8].

Доверие, оказываемое работникам, их полноценное участие в разработке целей предприятия, оказывает положительное влияние на их отношение инновациям, формирует новые знания и снижает возможные недовольства работников, которые могут привести к социальному напряжению в обществе.

### **3) Система мотивации и стимулирования труда**

Для эффективного управления человеком необходимо понимание его мотиваций - стержневых составляющих основ управления человеческим капиталом. Мотивация предопределяет выбор способностей и степени их развития для использования работником в производственном процессе[61].

Главными для руководства предприятий должны стать следующие вопросы: что мотивирует человека в процессе выполнения работы, когда он работает с удовольствием, а когда уклоняется от работы? Их актуальность очевидна, потому как от настроения на трудовую деятельность каждого работника, зависит эффективность производства, а значит и доходность предприятия.

Мотивация - это совокупность внутренних и внешних сил, движущих индивидом при целенаправленной деятельности[88].

Характеристика этих сил представлена в таблице 9.

Таблица 9 - Внутренние и внешние силы мотивации

<b>Мотивирование</b> (Внутренние движущие силы)	<b>Стимулирование</b> (Внешние движущие силы)
Внутреннее осознанное человеком стремление к активности	Влияние на субъект и склонение его к совершению ожидаемого действия
<u>Определённая потребность:</u> - физиологическая - духовная - ценностная	<u>Внешние мотиваторы:</u> - условия и оплата труда - социально-психологический климат - престижность и привлекательность труда, - стиль управления и формы влияния
Проявляется только в том случае, когда окончательно осознанно субъектом.	Положительные (вознаграждение) и отрицательные (применение санкций).

Таблица 9 доказывает существенное отличие стимулирования от мотивирования, которое заключается в том, что стимулирование является одним из механизмов мотивирования.

От степени развития корпоративной культуры зависит частота используемого стимулирования, при ее высоком уровне персонал активно участвует в делах организации, не ожидая стимулирующего воздействия работодателя.

Самой распространенной формой стимулирование в практике управления человеческим капиталом является материальное стимулирование. Хотя некоторые работники ориентируются преимущественно на материальные стимулы, другие предпочитают моральные. Однако мотивация может меняться при различных конкретных обстоятельствах, к примеру, работник выполняет работу без удовольствия, поскольку у него нет других возможностей заработать, но возможно он трудится ради простого удовлетворения от самого процесса работы[1].

Основные представления о мотивации представлены в таблице 10.

Таблица 10 — Основные теории мотивации

Теория и автор	Основные представления
Классическая <i>Ф. У. Тейлор</i>	У человека сильная мотивация при условии непосредственной связи его вознаграждения с производительностью труда
Потребностей <i>А. Х. Маслоу</i>	При удовлетворении базовых физиологических потребностей, более высокие потребности становятся доминирующими и должны включаться в мотивационные планы
Двух факторов <i>Ф. Герцберг</i>	Поддерживающие факторы (условия работы) не способны мотивировать работника, лишая его радости от работы Мотивационные факторы - это нравственно-психологические потребности более высокого уровня: сама работа, общественное признание, перспектива роста
Власти и успеха <i>Д. МакКлелланд</i>	Человек желает удовлетворения трех высших потребностей: власти, успеха и причастности.
Человеческих отношений <i>Р. Лайкерт</i>	Главный фактор мотиваций — это руководитель предприятия, который обязан дать подчиненным осознание того, что они команда и ее значимые участники
Х и Y <i>Д. МакГрегор</i>	Некоторым работникам требуется жесткое руководство (теория X), поскольку они предпочитают внешнюю мотивацию, не желая по собственной инициативе выполнять свои обязанности. Для других, при условии наличия подходящих для реализации трудовых обязанностей, нужна только внутренняя личная мотивация (теория Y)

Теории мотивации могут быть реализованы в трех вариантах.

*Вариант №1.* Отсутствие знаний о теории мотиваций у администрации и персонала предприятия. Справедливые потребности и желания работников не

учитываются и не реализуются, что приводит к их массовому увольнению и закрытию организации.

*Вариант №2.* Руководство обладает знаниями теории мотивации, использует их в работе. Если подчиненные не имеют таких же знаний, то могут возникнуть проблемы с адекватным восприятием замыслов работодателя, отрицанию возможности получения достоверной и подробной информации о персонале. Это наихудший вариант реализации теории, приводящий к противостоянию в коллективе.

*Вариант №3* Обе стороны производственных отношений осведомлены в вопросах теории мотивации. Мотивация к труду будет иметь благоприятные последствия, потому как персонал в рамках своих полномочий и ответственности понимает действия руководителя по гармонизации потребностей организации и работников. Позитивная мотивация станет толчком к личному самосовершенствованию полезного для достижения целей организации, так как она является движущей силой производительного труда.

Любая мотивация воздействует на такие личные свойства производственной деятельности человека как целеустремленность, старательность, добросовестное отношение к делу.

Одни и те трудовые действия работник может выполнять с приложением усилий различных степеней, работая в полную силу, или в половину ее. Выполняет несложные рабочие действия, а может браться за сложную и тяжелую работу. Это является отражением степени усилий, которые готов затрачивать человек.

Работник также может прилагать разный уровень стараний при выполнении своей роли на предприятии. Кто-то равнодушен к качеству своей работы, другой отличается желанием работать с полной отдачей, стремлением непрерывного повышения квалификации.

Следующая характеристика трудовой деятельности, состоит в наличии настойчивости к продолжению и развитию начатого дела. Без настойчивого желания и заинтересованности, в конечном результате снизится уровень трудовых усилий работников для выполнения своей роли, то есть без этих личных качеств, трудно довести дело до желаемого итога.

*Добросовестность* - это ответственный подход к выполняемой работе, при условии соблюдения требуемых правил и регулирующих норм. При наличии хорошей квалификации, знаний и способностей, возможно халатное отношение к своей работе[126].

Для администрации предприятия необходимо в своей системе мотивирования найти место для воспитания такой поведенческой характеристики как добросовестность.

Современные изменения в разных сферах жизни повлияли и на факторы мотивации. Для многих людей на первое место выходят не только финансовое благополучие и наличие работы как таковой, но желание быть независимым, наличие условий для творчества, проявления своих лучших качеств, таких как ответственность, стремление к успеху.

Мотивирует в профессиональном обучении и возможность получения

более интересной, сложной и ответственной работы. Это является отличительным знаком компаний, заинтересованных в создании инновационного климата, поддерживающих креативные идеи и новаторские предложения сотрудников. Одним из значимых мотивов, подталкивающих работников к повышению своих знаний и профессионального мастерства, является их высокий социальный статус на предприятии. Высокая оценка работы, проявляющаяся не только в материальном вознаграждении, но и моральном поощрении – награждение почетными грамотами, освещение деятельности в СМИ и другие - позитивно отражаются на внутреннем состоянии человека и, следовательно, повышает качество работы[101].

Если в компании есть институт наставничества, то он является хорошим фактором мотивации. Наставник представляется окружающим высоким профессионалом, имеющим высокий статус как внутри коллектива, так и в обществе. Если наставничество входит во внутреннюю политику организации, то это, бесспорно, будет способствовать как желанию работников войти в число наставников, так и повысит интерес начинающих к процессу обучения.

Мотивация является инструментом стратегической, долгосрочной управленческой политики воздействия на человеческий капитал компаний, предприятий или учреждений в целях изменения его ценностных ориентиров и интересов и усиление на этой основе его трудового потенциала[73].

Таким образом, все рассмотренные факторы человеческого капитала играют неоспоримую роль для разработки принципов эффективного управления деятельностью промышленных предприятий Республики Казахстан.

### **3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК НА ОСНОВЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА**

#### **3.1 Дуальная система обучения как эффективный механизм формирования человеческого капитала АПК Республики Казахстан**

Переход казахстанской экономики на рыночные отношения поставил все субъекты хозяйственной деятельности в принципиально новые условия. Не все предприятия были готовы к работе с новыми обязательствами, при наличии целого ряда новых свобод, они не приспособились под другие экономические условия[141].

Система образования также подверглась преобразованиям, как и все другие звенья экономики страны, потому что рыночные процессы напрямую влияют на состояние всех ее составляющих, включая систему профессионального образования.

На сегодняшний день система профессионального образования Республики Казахстан, не отвечающая в полной мере современным мировым стандартам, стоит перед необходимостью больших реформ.

Образование — неотъемлемая составляющая национальной идеи любого государства, от реформы которой зависит будущее страны. Недостаточное внимание проблемам образования в конечном итоге приводит к нехватке квалифицированных кадров, способных ставить и решать важные государственные задачи.

Пертурбации образования привели к тому, что десятилетие назад все учебные учреждения среднего и высшего звена стали готовить юристов, экономистов, журналистов. Это привело к колоссальному снижению числа инженерно-технических работников, существовавшая сеть профессионально-технического образования окончательно развалилась, между теоретической и практической подготовкой будущих специалистов появился значимый разрыв[156].

Образование и производство не стремятся к взаимовыгодному сотрудничеству, и отсутствие связи между ними не способствует достижению высоких показателей производственной деятельности.

Традиционная образовательная система уже не способна решить задачи подготовки рабочих кадров и потому ощутима нехватка специалистов нового стандарта. Содержание высшего и среднего специального образования разнится с задачами реальных современных производств. Ситуация отказа от практической подготовки кадров как со стороны учебных заведений, так и от предпринимателей, не желающих инвестировать подготовку специалиста на производстве, непонятна, особенно с учетом возрастающей роли человеческого капитала.

*Основные проблемы традиционной системы подготовки специалистов:*

1. Предприятия получают некачественный человеческий капитал, потому как выпускники высших учебных заведений, начинающие специалисты не имеют даже начальной квалификации.

2. Проблема низкого качества усвоения учебного материала. Одна из причин низкой усвояемости студентами учебного материала, в том, что материал излагается с помощью столь сложной (технической) терминологии, что обучающиеся, не сталкивающиеся с этим на практике, просто не в состоянии ничего понять.

3. В результате большого разрыва между теоретической и практической подготовкой, студенты не понимают какие именно знания и в какой момент производственной работы им пригодятся.

4. Предприятия получают человеческий капитал низкого качества, потому как выпускники не владеют реальной картиной своей сферы деятельности.

5. Предприятия – инвесторы получают качественный человеческий капитал, не соответствующий их специфике. Специалист имеет качественную квалификацию, но другую, не востребованную работодателем.

6. Предприятия не получают свой заказ в виде человеческого капитала, неся убытки из-за нежелания выпускников работать на предприятии-инвесторе.

7. Высокий уровень текучести кадров. Современные молодые кадры могут быть нестабильными, для них первое рабочее место зачастую считается временным местом, где можно накопить первоначальный опыт. И потому работодатели не вкладывают деньги в тех, кого считают временными работниками;

8. Отсутствие сознательной трудовой и производственной дисциплины. Молодым специалистам не хватает ответственности, не выработана привычка не опаздывать на рабочее место, четко выполнять порученные задания и приказы начальства, строго соблюдать нормы делового этикета.

9. Необходимо система по формированию у студентов ответственности перед работодателем, формированию навыков делопроизводства и делового общения, в том числе с руководством, в ходе выполнения реальной работы. Отсутствие психологической готовности к труду. Так же у современной молодежи отсутствует психологическая готовность к трудовой деятельности. Выпускник колледжа должен морально, психологически и практически быть готовым к труду. Надо помочь ему в осознании того, что личный успех зависит от профессиональной грамотности, трудолюбия и инициативы. Необходимо создать установки на личностное, социально-нравственное и профессиональное развитие студентов. Развитие конкурентных факторов, связанных с получением более престижной работы станет огромным плюсом в становлении специалиста.

10. Трудность в применении на практике сложной (технической) терминологии, полученной в период теоретического обучения молодыми специалистами.

11. Нежелание принимать на работу выпускников профессиональных учебных заведений без опыта практической работы и трудового стажа потенциальными работодателями. Многие предприятия при приеме специалистов на работу обязательным условием указывают наличие опыта работы, что создает трудности для начала полноценной профессиональной деятельности молодого специалиста.

12. К сожалению, сегодня отсутствует реальный диалог с предприятиями. В Казахстане не существует полноценной дуальной подготовки кадров, такая она в Европейских странах.

13. Многие организации абсолютно не готовы предоставить практикантам работу. На предприятии сложившиеся коллективы, каждый делает свою работу, а студенту достаются мелкие задания, типа «принеси-подай». Молодой специалист после такой практики абсолютно никому не нужен, и его приходится заново всему учить.

Таким образом, имеющееся традиционное образование не может дать обучающимся основательного понимания приобретаемой профессии. Получается, что будущие специалисты учатся не для получения специальности, а для отдельного учебного заведения. И сейчас, в условиях постиндустриального общества, назрели реформации образования в области формирования человеческих ресурсов - специалистов с высоким научным и профессиональным потенциалом.

Проблемы сферы образования необходимо решать комплексно, в том числе, путем определения кого и сколько нужно готовить? Как и что можно в этой сфере сделать?

В первую очередь нужно создать условия, при которых проведение реформ станет возможным, повысить квалификации преподавателей и руководящего состава. А затем уже думать над вопросами: «как и чему мы учим студентов?», «что и как они изучают?». Потому что заниматься вопросами контента, не улучшив менеджмент учебных заведений и ничего не сделав для повышения квалификации преподавателей, бессмысленно.

Мы живем в XXI веке, и вызовы, которые стояли перед образованием лет 20, 10 назад и стоят перед нами сегодня, абсолютно разные. Раньше, когда нужно было сделать какой-то проект, студенты неделями сидели в библиотеках, а сейчас то же самое занимает пять минут.

Наши студенты конкурируют не с однокурсниками, а с ровесниками из Европы, Америки, Канады, Японии Китая. Идет глобализация, поэтому задачи образования уже не такие, как в XX веке.

Если раньше считалось, что успех человека на 80 процентов зависит от количества полученной информации, то сейчас доказано, что успех на 80 % зависит от личных качеств и только на 20 % — от полученных знаний. Критическое мышление, так необходимое нам в XXI столетии, следовало бы преподавать как отдельный предмет.

Одной из немаловажных проблем педагогов в системе профобразования наряду с квалификацией, является заработная плата. К сожалению, люди, от которых зависит образование нации, — получают копейки. Именно поэтому, молодежь слабо идет в сферу образования, а если и идет, то в связи с низкой заработной платой долго там не задерживается.

Необходимо обеспечить преподавателей достойной заработной платой, тем самым показав, что преподаватель — это один из лучших людей в стране, элита, чей труд оплачивается по высшему разряду. Зарплата преподавателей должна зависеть от их уровня. Выше уровень - больше денег. Преподаватель не



должен зарабатывать меньше чиновника из министерства образования.

Профессия педагога требует, чтобы он не отвлекался на мысли о том, как прокормить семью, он сам должен быть сыт и обут и иметь возможность для саморазвития.

Казахстан должен ориентироваться на мировые образцы в системе образования. Однако наша страна не должна слепо копировать примеры, необходимо брать все лучшее, учитывая особенности страны.

Исходя из накопленного опыта, снова и снова необходимо вносить изменения, не испытывая страха перед экспериментами, для достижения необходимых результатов. Работать необходимо системно, обхватывая весь комплекс проблем профессионально-технического образования, лишь в этом случае нам удастся достичь достойного результата.

Современное образование уже не может быть полностью академичным, потому что выпускники должны быть не только теоретически подготовленными, но и разбирающимися в сфере современного производства, способными к наиболее эффективному решению производственных вопросов, рационализаторским предложениям.

Необходимо сближение системы обучения и рабочего процесса, основанное на реальных проблемах производства. Будущие специалисты должны задуматься над смыслом своего обучения и целью, к которой он стремится, в полной мере понять, чем и где он будет заниматься после окончания профессионального обучения.

Обновление содержания образования является приоритетным в государственных планах на профессиональное образование в том числе. Глава государства постоянно обращает внимание на то, что в нашей стране катастрофическое положение с квалифицированными рабочими кадрами почти во всех отраслях народного хозяйства.

В концепции модернизации образования РК обозначена потребность в расширении социального партнерства, обосновано развитие различных форм взаимодействия его субъектов. Это подчеркивает и особую значимость сегодня проблемы социального партнёрства в системе профессионального и технического образования.

Закон РК «О социальном партнерстве» от 18 декабря 2000 года говорит о том, что социальное партнёрство сейчас чаще всего осуществляется через договорные и организационные формы работы[32].

Несмотря на имеющиеся направления взаимодействия высших учебных заведений, и предприятий, в Казахстане отсутствует единая, универсальная схема, позволяющая управлять человеческим капиталом, сокращающая время между окончанием обучения и началом выполнения трудовых обязанностей молодыми специалистами с высшим образованием. Это необходимо для определения уровня квалификации работника прямо на предприятии и для адаптации его к работе на конкретном предприятии.

«Обучение в действии» - это эффективный обучающий процесс, в котором границы между обучением, образованием и производством практически исчезают, позволяя теоретическим знаниям находить

практическое применение[87].

Дуальная система образования является одной из наиболее привлекательных для Казахстана, путей формирования качественного человеческого капитала АПК, показавшая хорошие результаты в таких индустриально развитых государствах, как Голландия, Германия, Англия, Америка и Южная Корея, необходимость внедрения которой подчеркивает Н.А.Назарбаев[52].

Дуальное обучение — это система обучения, подразумевающая приобретение теоретических знаний на базе образовательной организации, а практические — непосредственно на рабочем месте.

В традиционном образовательном процессе студенты, получая теоретические знания, получают их практическое подкрепление в конкретной профессиональной деятельности эпизодически, к примеру, в период курсовой, преддипломной или производственной практик. Обеспечение студента реальными профессиональными знаниями и качествами так практически невозможно.

Отличие дуальной модели от традиционной системы образования в том, что первая предполагает совмещение в учебном процессе и теоретической, и практической подготовки, в двух местах обучения. Первым, из которых является учебное заведение, в котором обучающиеся получают теоретические и основные практические знания. А вторым – предприятия, на котором приобретают практические знания и навыки. Так студенты осваивают избранную профессию непосредственно на производстве. Будущие специалисты получают высокую мотивацию к получению знаний и приобретению трудовых навыков, потому как теперь качество получаемых знаний находится в прямой связи с выполнением непосредственных служебных обязанностей.

Интерес будущих работодателей в практическом обучении потенциального работника при организации производственной практики учащиеся у себя на предприятии, где руководство следит за качеством обучения специалистов и участвует в процессе их подготовки, так же повышается.

Принципы дуальной системы среднего специального и высшего образования обеспечивают взаимосвязь систем: образование - производство – наука, что повышает эффективность подготовки кадров высшей квалификации, способствует росту качественного образовательного уровня учащихся колледжей и студентов ВУЗов, а также создает хорошую мотивацию к освоению знаний и навыков в работе[130].

Выгода от дуальной системы обучения для предприятий в том, что они в результате такой подготовки готовят для себя кадры с высокой квалификацией, максимально соответствующие требованиям современного рынка.

При этой системе издержки обучения распределены между государством, предприятием и самим работником. Государственный бюджет обеспечивает стипендию, которую выплачивает студенту учебное заведение. Предприятие так же, как рациональный инвестор, в свою очередь платит будущему

специалисту зарплату в размере стипендии.

Обучающиеся же оплачивают все издержки дуальной подготовки, соглашаясь в начальный период (во время обучения) на низкую заработную плату, а позже, окончив учебу, пожинают ее плоды, получая заработную плату, равную предельному продукту.

Учебное заведение и предприятие гарантируют полную оплату обучения, обеспечивая прохождение практики на потенциальном рабочем месте, а студент обязуется ее успешно пройти с последующим трудоустройством в инвестирующую его организацию [109].

Компания или предприятие, получающие специалистов, подготовленных дуальной системой образования, получают следующие выгоды, потому как:

- дуальная система содействует более профессиональному развитию студентов. Результатом этого будет выпускник нового стандарта, располагающий последней информацией по специальности, по возможности знающий иностранные языки, разбирающийся в информационных технологиях.

- в процессе обучения студенту выплачивается двойная стипендия, выше, чем в ВУЗе. Это является дополнительной мотивацией для обучающегося, который потом будет работать у инвестора.

- потенциальный специалист обладает сильной карьерной мотивацией, стремлением всецело включиться в практическую работу.

- студент в процессе дуальной системы обучения уже проходит адаптационный период, что позволяет быстрее приступить к работе уже опытного работника. готового к работе на производстве.

- отпадает необходимость в испытательном и адаптационном сроке для молодых специалистов (осуществляется за время прохождения образовательной программы и стажировки);

- снижается риск трудоустройства несоответствующих профилю предприятия или неподготовленных молодых специалистов.

- уменьшаются показатели текучести персонала, потому как у работников нет смысла увольняться, а у предприятий меньше причин увольнять их, в сравнении с остальными работниками.

Предприятие, оплатившее дуальную подготовку индивида, понесет убытки, если он перейдет в другую организацию, не получая доход от капитала, который инвестировал. Так же работник, уволенный после получения образования через дуальную систему, не сможет получать ее дивидендов в будущем. То есть, и предприятие, и сам человек, окажутся в невыгодном положении при потере рабочего места обученным работником, иначе говоря, работодатель может не подыскать полноценную замену производительному работнику. И работник, прошедший дуальную подготовку, вряд ли сможет найти столь же привлекательную работу на других предприятиях.

Кроме того, закончив обучение, они получают более высокую заработную плату, чем другие работники. Это обусловлено тем, что предприятиям нужно будет позаботиться о сохранении рабочей силы с дуальной подготовкой, и им придется более высоко оценить труд специалиста, потому что восполнение издержек дуальной подготовки частично несет сам

компания;

Наиболее распространенным способом удержания на предприятии сотрудника, прошедшего дуальное обучение, является заключение договора, согласно которому молодой специалист должен работать на предприятии-инвесторе его обучения. В противном случае выпускнику придется компенсировать все затраты предприятия на него, включая стипендию.

Эффективность дуальной системы обучения проявляется в устранении главной проблемы, такой как разница между теоретическим обучением в ВУЗах и практической работы на производстве.

Данные по 2014 году показывают, что в стране заключены 25,6 тысяч договоров с предприятиями, которые предоставили 203,7 тысяч мест для производственной практики, и 2200 преподавателей стажировались там же[111].

Данные областных Управлений образования РК показывают, что процент технических и сельскохозяйственных колледжей, освоивших дуальную систему, составляет 30,7%. Эффективность которой доказывает практическое трудоустройство их выпускников, востребованных существующим рынком труда. (Рисунок 21)

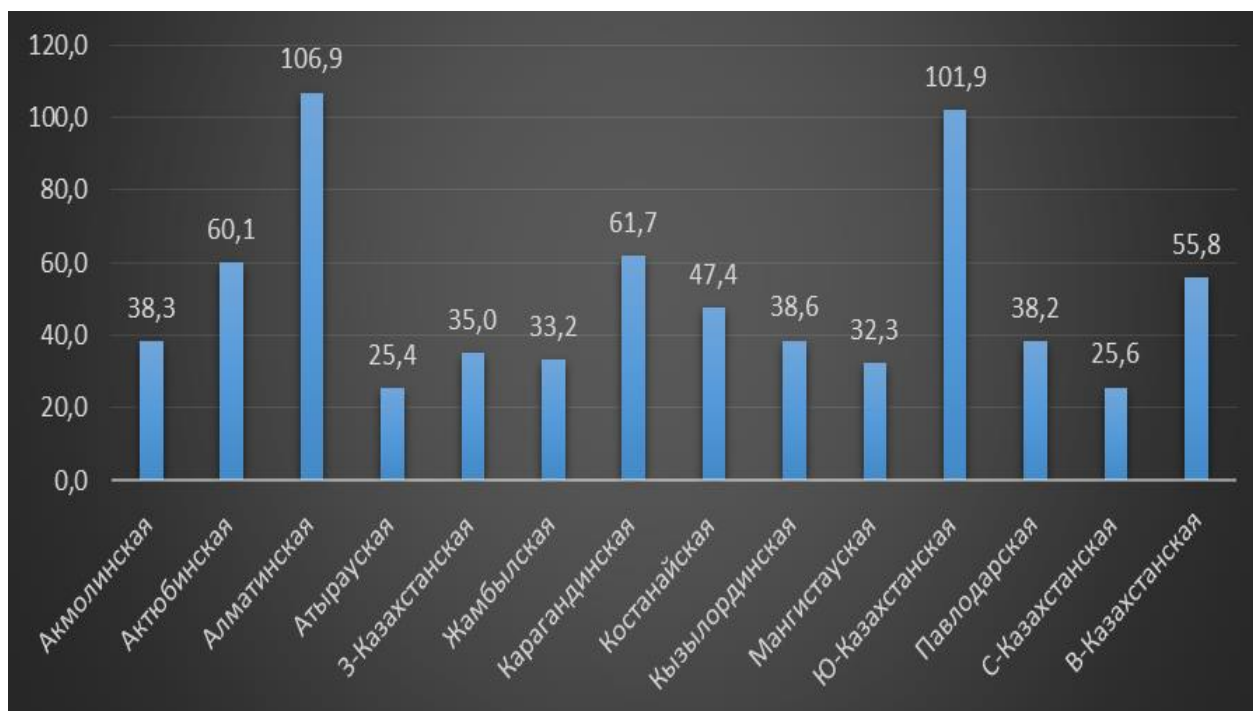


Рисунок 21 – Показатели трудоустройства выпускников профессионально-технических образовательных учреждений за 2015г.

Наивысший процент трудоустроенных молодых специалистов у Алматинской и Южно-Казахстанской областей, за ним идут Карагандинская, Актюбинская и Восточно-Казахстанская области, чьи учебные заведения выполняли государственный заказ на подготовку специалистов. В этих областях находится большинство колледжей от их общего числа по стране, внедривших дуальное образование.

Показатели по безработице среди выпускников профессионально-технических учреждений образования, по данным 2009-2014 гг., с началом внедрения программы дуального обучения существенно понизились (рисунок 22)

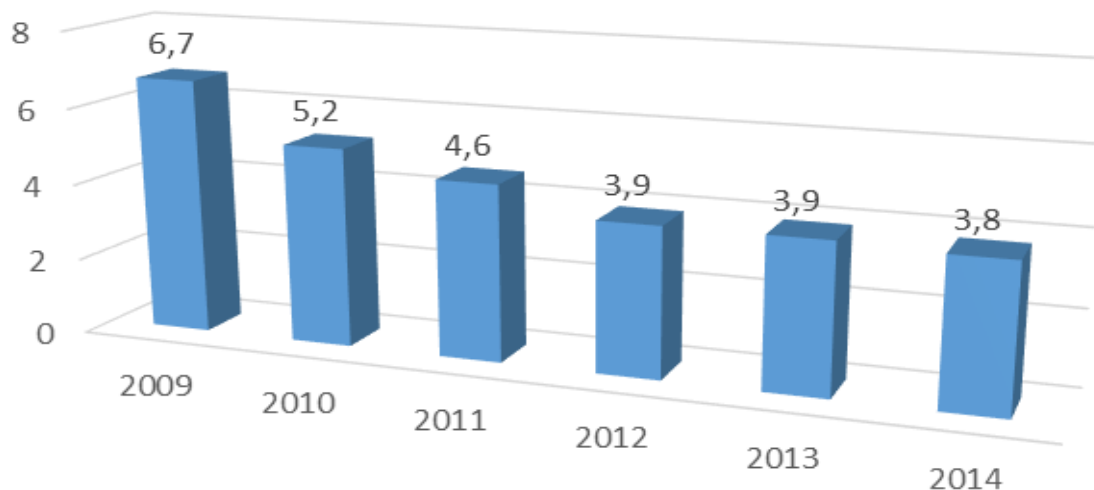


Рисунок 22 - Безработицы по РК среди выпускников ТиПО за 2009-2014 гг.

Эти данные показывают эффективность системы дуального образования, посредством внедрения которой достигаются необходимые для предприятия компетенции выпускника новой формации в реалиях современного мира.

При внедрении дуального обучения рекомендуется выполнение следующих этапов (рисунок 23):



Рисунок 23 - Этапы подготовки специалистов с учетом особенностей деятельности предприятия

Процесс защиты дипломных проектов выпускниками проводится на предприятии при обязательном присутствии руководства высшего звена, с участием его ведущих специалистов, являющихся вторыми руководителями, предоставляя выбрать наиболее интересных и актуальных тем дипломных работ на реальном производстве.

Необходимо стимулировать предприятия, внедряющие дуальную систему подготовки кадров, особенно рабочих профессий. Значимым стимулом может быть изменение налогооблагаемой базы на величину средств, направляемых на подготовку и переподготовку персонала, а также льготные условия для проведения рекламных компаний предприятий-спонсоров[41].

Подводя итог изученных проблем процесса совершенствования процесса обучения специалистов ТиПО, в профессиональных учебных заведениях Республики Казахстан, можно сказать, что для дуальной системы образования необходимы дополнительные финансовые и трудовые вложения всех участников, но ее результат дает им несомненные дополнительные преимущества.

Практическая реализация полученных в ВУЗах знаний, совершенствование умений и навыков позволяет студенту по-новому осмыслить приобретаемую специальность. Кроме этого, будущий специалист, при условии добросовестного отношения к труду, набирает стаж, требуемый современными работодателями, и обеспечивает себе дополнительный доход.

Учебное заведение при этой системе обучения решает кадровую проблему и вопрос качественного преподавания, потому как эффективные производственные специалисты, мастера своего дела, будут передавать практические знания будущим работникам.

Потенциальные работодатели, в свою очередь, имеют шанс оценить знания, умения и навыки будущих работников непосредственно на производстве, получить специалиста, соответствующего специфике предприятия, уже прошедшего все адаптационный период и профессиональную подготовку.

Обучение по дуальным программам, также выгодно студентам, которые:

- реализуют на практике знания, полученные в ВУЗе;
- получают возможность прохождения стажировки в компании по специальности во время обучения;
- приобретают дополнительные знания и навыки в конкретной профессиональной области знания, связанной со специальностью;
- получают удвоенную стипендию;
- уверены в трудоустройстве после успешного прохождения обучения

Дуальная система обучения становится наиболее перспективным способом решения кадровых проблем. Компания получает квалифицированного специалиста, готового к решению задач конкретного предприятия, а студент - повышенную стипендию во время обучения и гарантию трудоустройства на хорошо оплачиваемое рабочее место[41].

То есть такая система обучения является и действенным способом для

повышения качества трудовой деятельности.

Эта форма обучения стоит компаниям дополнительных, не всегда минимальных, финансовых затрат. В этих условиях разработка модели и системы оценки эффективности человеческого капитала, сформированного через развитие дуальной системы обучения, является чрезвычайно актуальной задачей.

### **3.2 Разработка методики оценки эффективности дуальной системы обучения и её апробация на примере АО «Баян-Сулу»**

Анализ эффективности дуальной системы обучения работников предполагает систему оценки человеческого капитала предприятия до внедрения предложенных мер и после них. Так же требуется апробировать все механизмы на примере конкретного предприятия.

Известно, что экономическая эффективность вычисляется путем отношения полученного результата к расходам, таким образом необходимо установить эффективность формирования человеческого капитала через дуальную систему обучения. Для этого воспользуемся отношением ряда экономических показателей организации к расходам на человеческий капитал предприятия.

По-другому, требуется определить размер экономического эффекта, приходящегося на рубль затрат на персонал. Основываясь на методике оценки Владыкиной Л.Б. [18] предлагаем использовать методику оценки эффективности формирования человеческого капитала на основе использования показателей международной системы финансовой отчетности.

В стандартных методах оценки человеческого капитала учитывается лишь фонд заработной платы, но реально предприятия несут и другие расходы на работников, поэтому необходим учет всех расходов на персонал.

Важнейшие затраты на человеческий капитал:

- фонд заработной платы - стоимость рабочей силы (находится в зависимости от системы стимулирования в организации);

- социальный пакет – это компенсации, предоставляемые персоналу помимо заработной платы. Это немаловажный фактор оценки эффективности человеческого капитала, воздействующий, как на мотивацию персонала, так и на качественный уровень человеческого капитала предприятия[3].

Стоимость социального пакета может составлять от одной трети до одной второй заработка. Каждое предприятие имеет свою систему вознаграждений, к наиболее распространенным из них относятся: больничные и отпуска, медстраховки, транспорт, путевки и т.д.

Таким образом, расходы на человеческий капитал содержат фонд заработной платы, единый социальный налог и стоимость соцпакета, которые рассчитываются по формуле (1)

$$З_{чк} = \Phi_{з.п.} + ЕСН + Соц.п. \quad (1)$$

Для анализа эффективности дуального обучения рекомендуются три метода оценки, которые были составлены с учетом результатов деятельности фирм и инвестиций в персонал:

- 1) В первом случае предлагается рассчитать эффективность человеческого капитала по реализованной продукции (формула 2):

$$\text{Эф. чк. рп} = \frac{V_{р.п.}}{З_{чк}} \quad (2)$$

где: Эф. чк. рп - эффективность человеческого капитала по реализованной продукции;  $V_{р.п.}$  – объем реализованной продукции;  $З_{чк}$  - затраты на человеческий капитал предприятия.

Представленный показатель вполне может быть использован для оценки эффективности сформированного человеческого капитала фирмы. Для этого необходимо показатель эффективности затрат на рабочую силу по реализованной продукции сопоставить с аналогичным средним показателем по отрасли. Вероятны три варианта:

Вариант А. Показатель эффективности затрат на рабочую силу по реализованной продукции выше, чем среднеотраслевой показатель эффективности, отсюда следует, что уровень человеческого капитала организации выше, чем в среднем по отрасли;

Вариант В. Показатель эффективности затрат на рабочую силу по реализованной продукции организации равен среднеотраслевому, соответственно, уровень человеческого капитала предприятия находится на среднем уровне;

Вариант С. Показатель эффективности затрат по реализованной продукции организации ниже, чем в среднем по отрасли, значит человеческий капитал фирмы уступает капиталам остальных предприятий отрасли.

- 2) Во втором случае предлагается рассчитывать эффективность человеческого капитала по прибыли (формула 3):

$$\text{Эф. чк. п} = \frac{\Pi}{З_{чк}} \quad (3)$$

где: Эф. чк. п – эффективность по прибыли;  $\Pi$  – общая суммарная прибыль фирмы;  $З_{чк}$  - затраты на человеческий капитал предприятия.

Как и в предшествующем варианте, для определения результативности отдачи персонала организации нужно сопоставить полученный показатель эффективности с аналогичным среднеотраслевым. Опять же возможны три варианта:

Вариант А. Показатель эффективности затрат фирмы по прибыли выше, чем среднеотраслевой, значит эффективность человеческого капитала организации выше, чем в среднем по отрасли;

Вариант В. Показатель эффективности затрат по прибыли равен



среднеотраслевому, это означает, что эффективность человеческого капитала организации на среднем уровне по отрасли;

Вариант С. Показатель эффективности затрат по прибыли ниже, чем среднеотраслевой показатель, следовательно, эффективность человеческого капитала организации ниже, чем в среднем по отрасли.

Представленный показатель отображает непосредственную связь чистой прибыли с затратами на человеческий капитал фирмы.

Однако, с учетом многообразия принципов функционирования, полученная чистая прибыль компаний, имеющих разную структуру налогообложения, различные объемы кредитов, и разные схемы расчета амортизации будет не сопоставима.

Тогда, наиболее объективным показателем для оценки эффективности деятельности компании, рентабельности её инвестиций в себя и сравнения ее с другими компаниями служит показатель EBITDA.

EBITDA расширяется как *Earnings Before Interest, Dividend, Tax and Amortization*, что переводится как "прибыль до процентов, налогов и амортизации".[150].

EBITDA - это прибыль предприятия до того, как из нее вычли все платежи, которые предприятие должно осуществлять. Из этого следует, что он показывает не доходность самой фирмы, а доходность бизнеса.

Показатель EBITDA позволяет оценить эффективность человеческого капитала, исключив влияние эффекта на структуру капитала от различного рода процентов, бремени налогов и амортизационной составляющей компании[34].

Таким образом, необходимо ставить вопрос об оценке эффективности человеческого капитала организации по показателю EBITDA

Эффективность человеческого капитала фирмы по данному показателю предлагается рассчитывать по формуле (4).

$$\text{Эф. чк. EBITDA} = \frac{\text{EBITDA}}{З_{\text{чк}}} \quad (4)$$

где: Эф. чк. EBITDA — эффективность человеческого капитала фирмы по показателю EBITDA; EBITDA - прибыль до уплаты налогов, вычета из нее начисленных процентов по полученным кредитам и займам и вычета амортизации по основным средствам и нематериальным активам;  $Z_{\text{чк}}$ - затраты на человеческий капитал предприятия.

Для правильного расчета показателя EBITDA нужна финансовая отчетность, которая сделана по стандартам МСФО (международной системы финансовой отчетности).

При невозможности применения мировых стандартов финансовой отчетности, можно использовать упрощенную форму, адаптированную под бухгалтерский учет стран СНГ. И нужно понимать, что адаптированная к отечественным реалиям бухучета формула дает результат с некоторой погрешностью, из-за отсутствия входных данных, полностью аналогичных зарубежным показателям отчетности.

Расчет показателя EBITDA представлен в формуле 5:

$$EBITDA = \text{Пр} + \text{Ао} \quad (5)$$

где: EBITDA - прибыль до уплаты налогов, вычета из нее начисленных процентов и амортизации; Пр - прибыль от реализации продукции; Ао - амортизационные отчисления.

Эффективность человеческого капитала по показателю EBITDA также нужно будет сопоставить со средним по отрасли.

В случае если, значение эффективности человеческого капитала по показателю EBITDA предприятия больше среднеотраслевого, то уровень человеческого капитала высокий.

Если же значение эффективности затрат на персонал фирмы меньше среднеотраслевого показателя, то уровень человеческого капитала низкий.

Предложенные методы оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал просты и удобны, они способны увязать эффективность деятельности организации и затраты на человеческий капитал. Контролируя показатели эффективности человеческого капитала фирмы, управляющие могут постоянно повышать уровень человеческого капитала, результатом чего станет увеличение стоимости и доходов фирмы.

Изученные методы необходимо практически апробировать и оценить их эффективность на конкретном производственном предприятии. Это позволит оценить значимость дуального образования.

В качестве предприятия для апробации выбрано АО «Баян Сулу», принимающее активное участие в пилотной программе по внедрению дуального образования и являющееся одним из крупнейших предприятий Республики Казахстан по производству кондитерских изделий.

Предприятие располагает высоким кадровым потенциалом. Общее число работников АО «Баян Сулу» в конце 2016 года составляло 1381 человек.

В рамках дуального соглашения, АО заключило договора о социальном партнерстве со средне- специальными и высшими учебными заведениями Костанайской области, такими как: Костанайский государственный университет, Костанайский инженерно-экономический университет, Рудненский инженерный университет, Костанайский колледж сферы обслуживания, Костанайский политехнический колледж.

Например, в период 2014-2019 годов в цехах АО «Баян-Сулу», прошли дуальное обучение 676 студентов Костанайского политехнического колледжа, по специальности 1219000 – «Хлебопекарное, макаронное и кондитерское производство». АО официально их трудоустроило, распределило по цехам и участкам, закрепив за опытными рабочими-наставниками, что позволит ему по окончании обучения получить готового специалиста, соответствующего требованиям рынка труда.

Для оценки человеческого капитала проведен анализ динамики затрат на персонал в течение последних 8 лет. (Таблица 11)

Таблица 11 - Динамика затрат на персонал, тыс. рублей

Наименование показателей	2012 год	2013 год	2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год	2019 год
Фонд заработной платы, тыс. рублей	62759	79455	176265	193068	200859	226085	241650	270559
Единый социальный налог, тыс. рублей	16945	21453	47592	52128	54232	61043	65246	73051
Социальные расходы на персонал, тыс. рублей	4654	7823	17040	24736	23269	28750	33200	37910
Итого, тыс. рублей	84358	108731	240897	269932	278360	315878	340096	381520

Динамика затрат на персонал позволяет сделать следующие выводы:

- фонд заработной платы (ФЗП) за последние 8 лет вырос с 62759 до 270559 млн. руб., то есть в 4,3 раза;
- единый социальный налог (ЕСН в АО «Баян Сулу» составляет 27% от ФЗП) увеличился с 16945 до 73051 млн. руб., также в 4,3 раза;
- социальные расходы на персонал выросли с 4654 до 37910 млн. руб., то есть в 8 раз.

Динамика роста затрат представлена на рисунке 24.

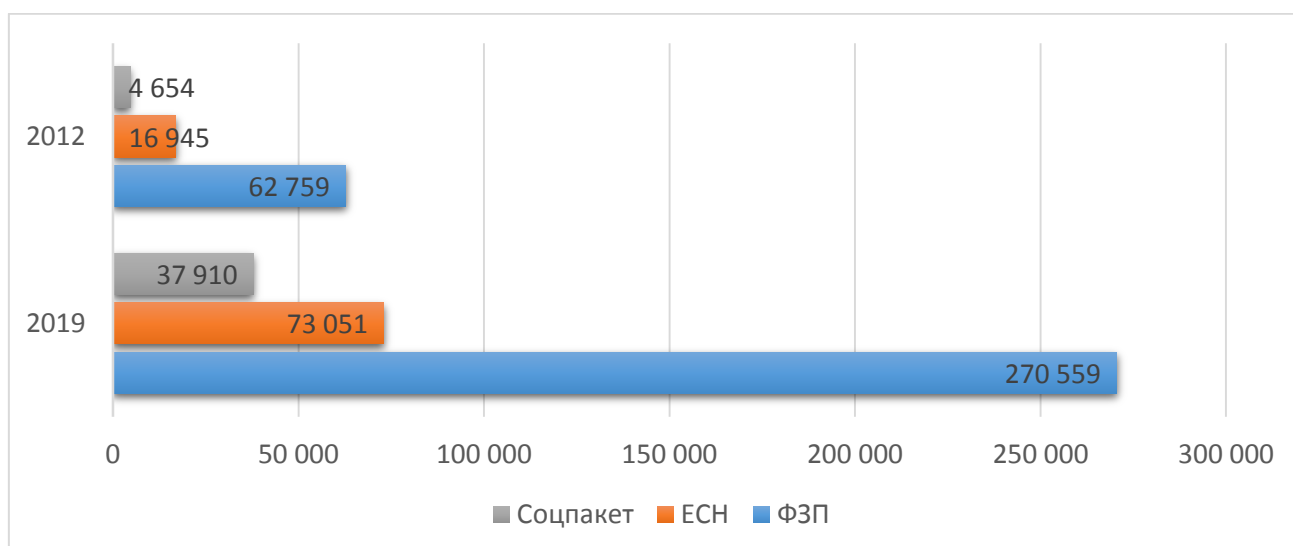


Рисунок 24 - Динамика затрат на персонал в АО «Баян Сулу», млн.руб

Рост расходов связан с открытием нескольких филиалов компании и внедрением дуальной системы обучения будущих сотрудников.

При помощи уже рассмотренных методов, рассчитаем эффективность

всех затрат на человеческий капитал акционерного общества «Баян-Сулу» и сравним со среднеотраслевым показателем.

1) Эффективности затрат на рабочую силу по реализованной продукции была следующей: в 2012г. на 1 рубль затрат приходилось 4 рубля 50 коп. реализованной продукции, а в 2019 г. 8 руб., то есть рост показателя эффективности по реализованной продукции составил 150 % (Рисунок 25).

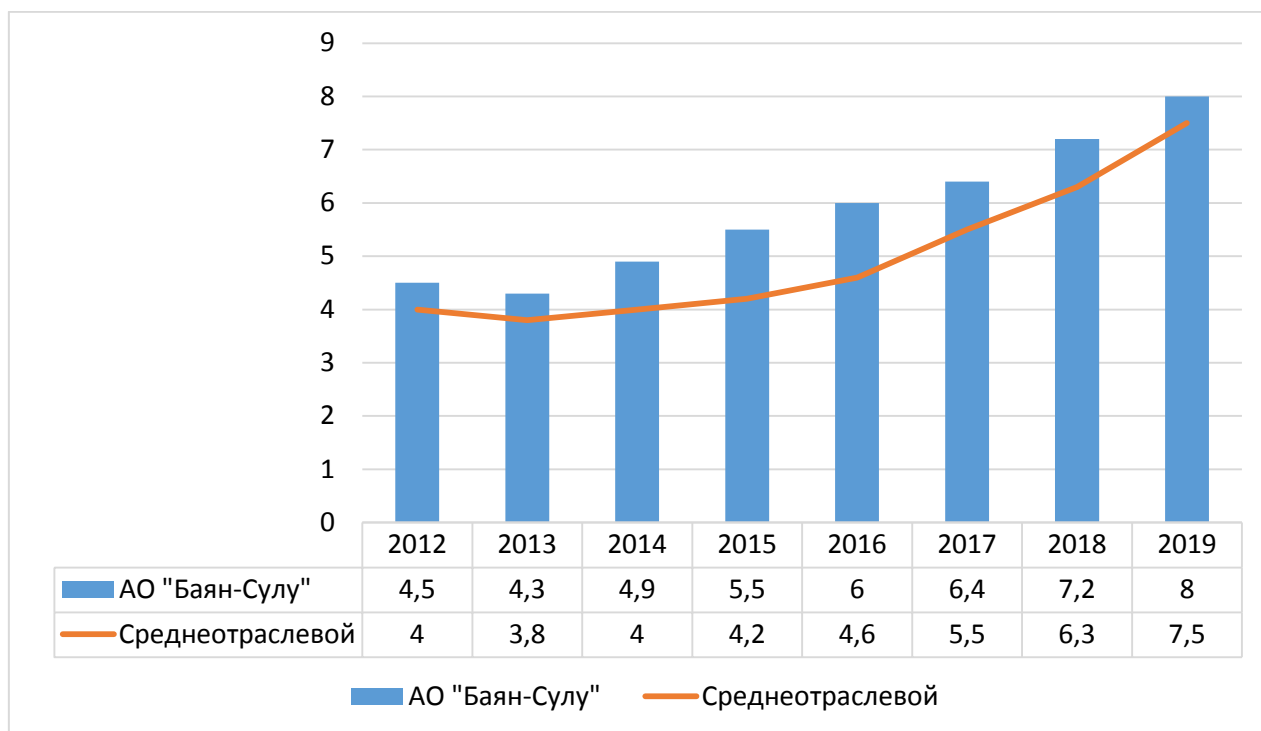


Рисунок 25 - Показатели эффективности человеческого капитала АО «Баян Сулу» по реализованной продукции

Следовательно, эффективность использования ФЗП персонала на данном предприятии по реализованной продукции существенно выросла. Аналогичный средний показатель по данной отрасли в 2019 г. составил 7 рублей 50 коп. Необходимые отраслевые показатели мы рассчитали, используя данные предприятий: АО «Баян Сулу», АО «Рахат», АО «Конфеты Караганды».

2) Эффективность человеческого капитала по чистой прибыли - в 2012 г. каждый рубль затрат на рабочий персонал в АО «Баян Сулу» приносит 16,5 коп. чистой прибыли, а в 2019 г. каждый рубль затрат приносит 75 коп., то есть показатель эффективности по чистой прибыли вырос в 4,5 раза. В свою очередь аналогичный средний показатель по отрасли в 2019 г. составляет 72 коп., то есть показатель эффективности по чистой прибыли предприятия АО «Баян Сулу» больше, чем аналогичный среднеотраслевой показатель. Показатели эффективности человеческого капитала АО «Баян Сулу» и среднеотраслевой представлены на рисунке 26.

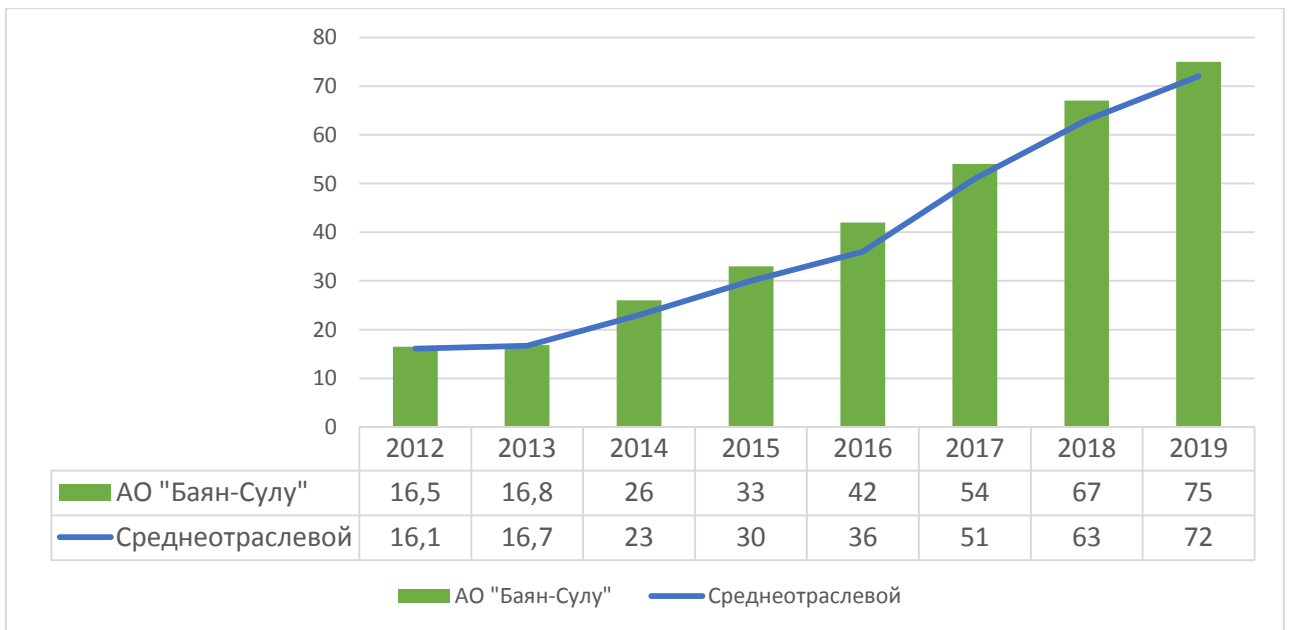


Рисунок 26 - Показатели эффективности человеческого капитала АО «Баян Сулу» по чистой прибыли

Сравнение данного показателя с аналогичными среднеотраслевыми можно сделать вывод, что для АО «Баян Сулу» характерна положительная динамика роста показателя эффективности, выше чем в среднем по отрасли.

Нами проведена оценка эффективности человеческого капитала предприятий Республики Казахстан в сфере кондитерской промышленности с использованием показателя EBITDA. (Рисунок 27)

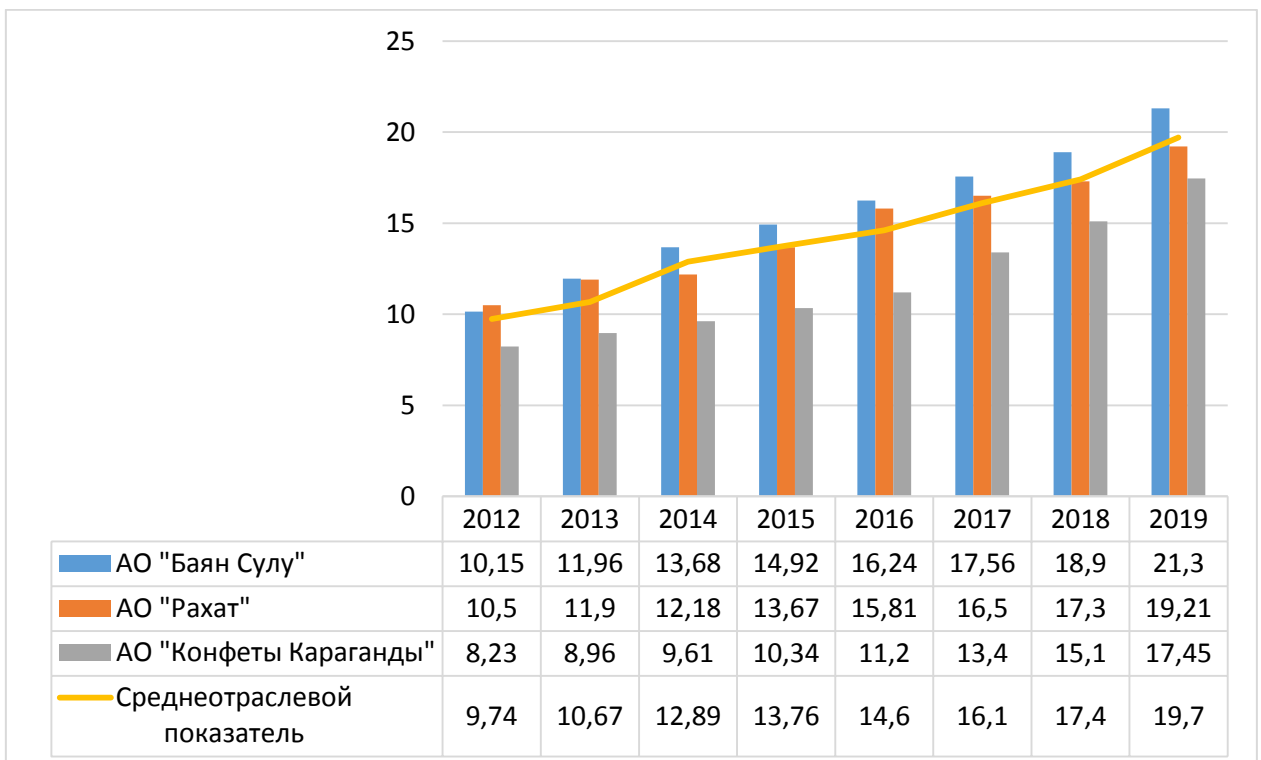


Рисунок 27 - Показатели эффективности человеческого капитала предприятий АПК по показателю EBITDA

Эти статистические данные позволяют прийти к выводу, что для таких предприятий, как: АО «Рахат», АО «Конфеты Караганды», характерны низкие уровни эффективности человеческого капитала по показателю EBITDA в сравнении с АО «Баян Сулу». Это говорит о том, что эффективность человеческого капитала АО «Баян Сулу» выше, чем в среднем по отрасли.

Дуальная подготовка работников обеспечивает предприятие надежным источником подготовленных квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего и высшего звена.

*Реализация данной системы обучения позволяет:*

- подготовить для предприятий высококвалифицированные кадры, обеспечивая их максимальное соответствие современным требованиям рынка.
- достичь соответствия между образовательными и профессиональными интересами личности и потребностями рынка труда.
- сократить период адаптации и получить имеющего производственный опыт работника.
- устранить главнейшую проблему – разницу между теоретическим образованием и производственной практики.
- восстановить престиж рабочих профессий и ценности практико-ориентированного образования.

Преимущества дуальной системы формирования человеческого капитала:

- мобильность и лабильность персонала внутри предприятия;
- высокая удовлетворенность трудом;
- низкий уровень текучести кадров;
- сокращение потерь рабочего времени;
- рост производительности труда;
- повышение качества продукции и др. [157].

Используемая в АО «Баян Сулу» дуальная система обучения персонала позволила, во-первых, повысить производительность труда на предприятии, во-вторых, увеличить объем производства и долю рынка, в-третьих, сформировать качественный конкурентоспособный свой человеческий капитал.

Из чего можно заключить, что формирование человеческого капитала организации на основе дуальной системы подготовки кадров, на примере АО зарекомендовало себе с положительной стороны, доказав свою результативность.

Все компании, внедряющие дуальную систему обучения, повысят затраты на персонал. Но, если эти затраты будут рассматриваться фирмами как долгосрочные инвестиции в развитие человеческих ресурсов, то в будущем они возместятся повышением доходов фирмы, вследствие увеличения производительности труда[123].

### **3.3 Анализ состояния и обоснование экономической эффективности мотивации работников на предприятиях АПК Костанайской области**

Научно установленным фактом стала социально-экономическая эффективность мотивации труда. Итогом использования рыночной системы мотивации труда будет значительное улучшение экономических результатов деятельности предприятия. Наблюдается рост доходов от реализации товаров и услуг, имеет место тенденция сокращения материальных затрат и численности персонала [4].

Наличие внутренней мотивации персонала является залогом повышения производительности труда. Внутренняя мотивация имеет место в том случае, когда решена проблема удовлетворенности трудом. Для ее проявления нужны не только стремления индивида, но правильная кадровая политика работодателя.

Значимыми, для формирования у администрации знаний о мотивации своих работников к повышению качества труда, становятся источники и способы получения необходимой информации

Основным источником информации о мотивах трудовой деятельности персонала является сама работа. Руководитель и работник взаимодействуют по производственным и социально-бытовым вопросам, включая заработную плату, условия труда и отдыха, техники безопасности и др. в процессе труда. Так у руководителя появляются знания о том, какие мотивы, подчиненные ценят высоко, каких результатов они стремятся достичь, что не устраивает в выполняемой работе и какие мотивы труда для них несущественны [95].

Еще одним источником информации о мотивации работников, имеющим систематический характер является результаты социологических исследований.

Для выявления реальной ситуации трудовой мотивации работников Агропромышленного комплекса и обозначения наиболее эффективного мотивационного комплекса, в ноябре 2016 г. на предприятиях Костанайской области было проведено анкетирование. Количество опрошенных составило 200 человек, из которых 50 человек – руководители.

Посредством проведения анкетирования были изучены внутренние потребности работников АПК с применением пирамиды А.Маслоу. (Рисунок 28)



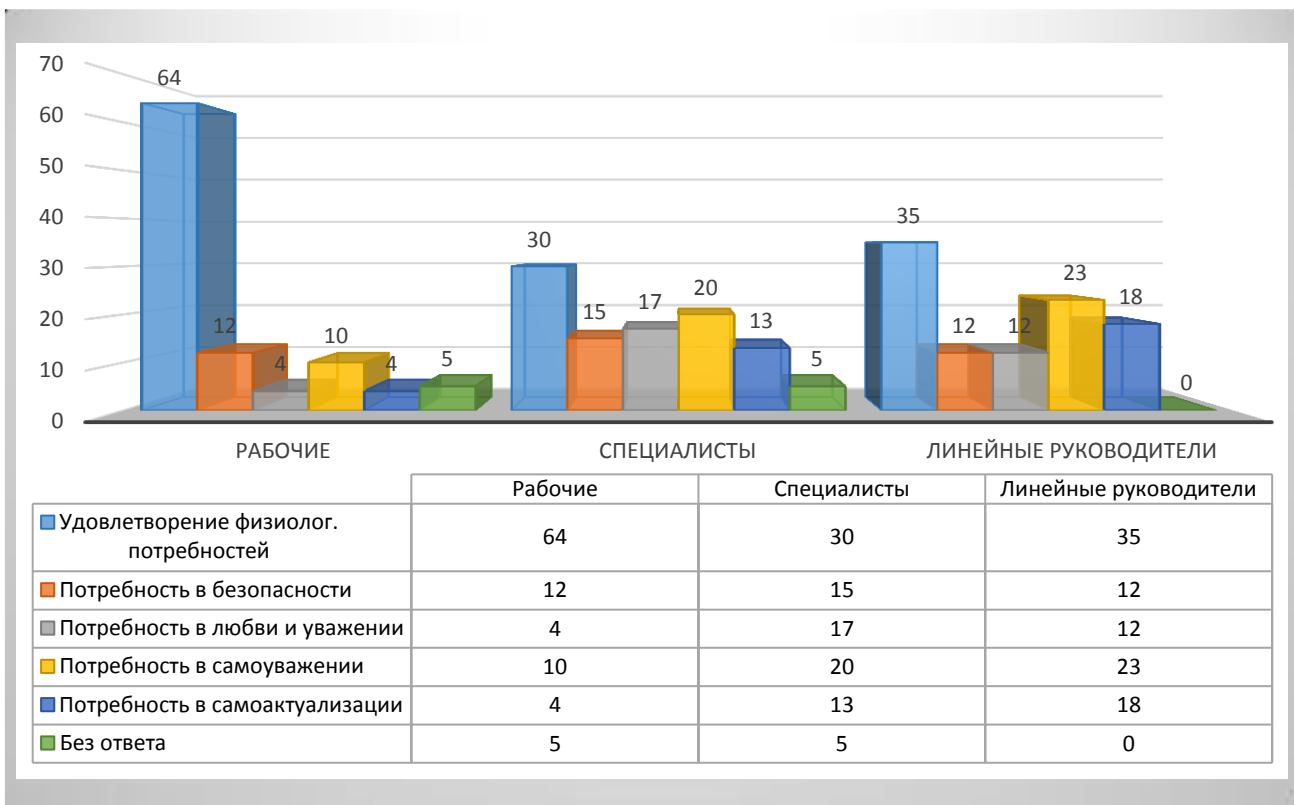
Рисунок 28 - Пирамида потребностей по Маслоу

Согласно пирамиде А.Маслоу поведение любого человека, в нашем случае работника, предопределено удовлетворением потребностей от простых физиологических актов (сон, пища), до высшего - потребности самореализации состоявшейся во всех отношениях личности. Высшая потребность самореализации и роста личности - никогда не может быть удовлетворена в полной мере, следовательно, процесс мотивации работника через потребности безграничен [68].

Целью исследования были ответы на вопросы: что побуждает работников работать эффективно? И в чем работники испытывают неудовлетворенность?

Анализ опросов показал, что основной потребностью у работников данной отрасли является удовлетворение физиологических потребностей: у 64% рабочих, 30% специалистов, 35% руководителей. (Рисунок 29)





По данным социологического опроса

Рисунок 29 - Базовые потребности работников АПК, в %

Потребность в безопасности зафиксирована у 12% рабочих, 15% специалистов и 12% линейных руководителей. Потребность в самоуважении проявляется у 10% рабочих, 20% специалистов и 23% линейных руководителей. В любви и уважении ощущается потребность у 17% специалистов и 12% руководителей, у рабочих эта потребность ощущается у 4% опрошенных

Значимая потребность в самоактуализации наблюдаются у руководителей и специалистов 13%, и руководителей 18% .

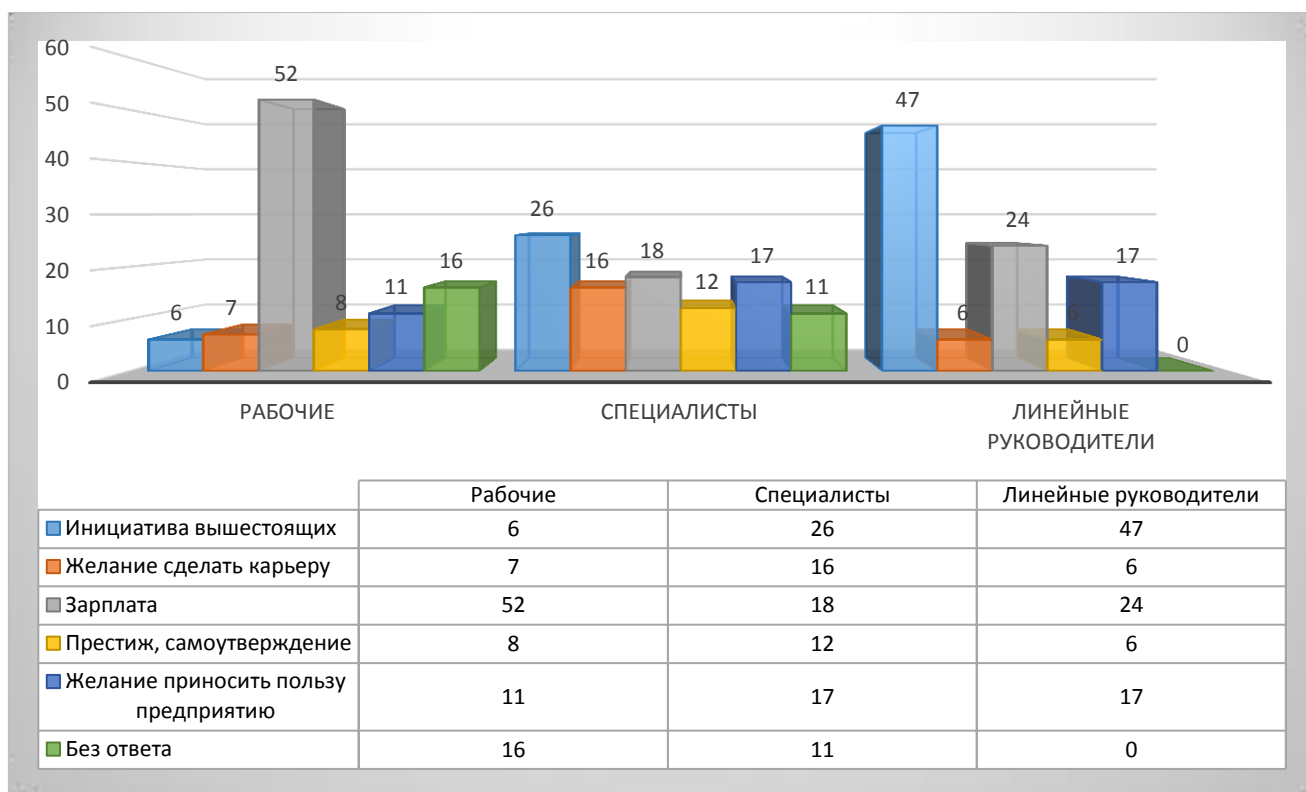
Данное исследование подтверждает значительное расхождение потребностей у отдельных категорий работников, что означает необходимость использования разнообразных стимулов мотивации

Мотивационные факторы - это то, что действительно воспитывает у работника верность своему делу. Подлинно мотивирующие факторы — это личный успех, признание, карьера, доверие, ответственность [59].

Это подтверждается результатами анкетного опроса персонала АПК. Ответом на вопрос о мотивах работы 6% рабочих, 26% специалистов и 47% линейных руководителей стали признание их труда со стороны руководства и их инициатив по предложению определенной работы. У 11% рабочих, 17% специалистов и 17% линейных руководителей мотивом является желание приносить больше пользы обществу. У 8% рабочих, 12% специалистов и 6% линейных руководителей мотивом является самоутверждение. 7% рабочих, 16% специалистов и 6% линейных руководителей желают сделать карьеру.

В качестве мотивов трудовой деятельности работники на первое место

выдвигают заработную плату. Среди рабочих 52% опрошенных, среди специалистов - у 18%, среди руководителей - у 24% (Рисунок 30).



По данным социологического опроса

Рисунок 30 - Мотивы трудовой деятельности работников АПК, в %

На вторую ступень мотивов трудовой деятельности работники ставят инициативу руководителей. В большей мере данный мотив проявляется у специалистов (47%), линейных руководителей (26%) и в меньшей степени - у рабочих.

11% рабочих и 17% руководителей и специалистов назвали основным своим мотивом желание приносить пользу предприятию (обществу), доказав существование потребности в принадлежности к сообществу и служения его интересам. То есть активные участники трудовой деятельности стараются на благо предприятия, получают от своей работы большее удовлетворение.

Естественным фактором, влияющим на производительность труда, является его материальное вознаграждение, однако, соцопросы показали не меньшее значение интересной работы.

Если работнику интересна его работа (по мнению 53% респондентов), то появляется стремление к лучшему ее результату, проявлению инициативы, самоактуализации и самореализации.

Вместе с тем, согласно ответам персонала, преобладающими мотивами к труду является удовлетворение (по Маслоу) первичных потребностей- гарантия работы и получение высокой заработной платы.

По результатам опроса работников предприятий АПК Костанайской области, получается, что преимущественной формой воздействия на подчиненного является воздействие через убеждение. На это указали 21 %

респондентов.

Эта форма воздействия присуща линейным руководителям организации (48 %), специалисты же назвали своим преимущественным методом - воздействие посредством участия (31%).

Для рабочих свойственно воздействие посредством традиции приняли 21 % . Воздействие, через вознаграждение, значимо для 13 % рабочих. 17 % подчиненных работают по принуждению (Рисунок 31).

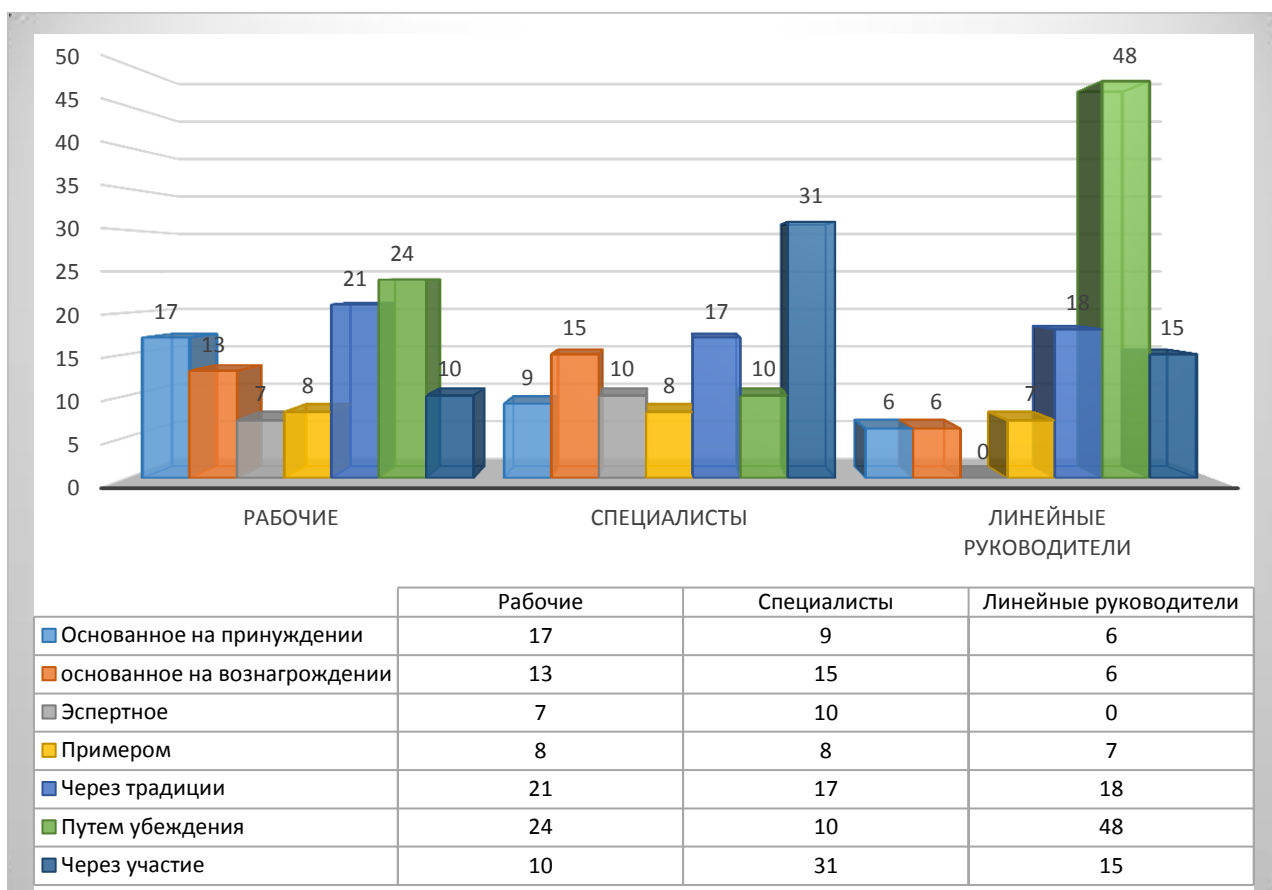


Рисунок 31 - Предпочтительные формы влияния работников АПК, в %

Первые четыре формы влияния, не требующие ресурсных вложений, используются руководителями в оперативной деятельности. Влияние через убеждение и участие требует времени и моральных усилий руководителя, зато имеют длительный эффект на персонал. Отрицательные и положительные стороны различных методов влияния позволяют менеджерам их гибкое использование по ситуации. [128].

Из вышесказанного нужно вывести, что персонал АПК предпочитает грамотное, авторитетное, справедливое руководство хозяйственной деятельностью в рамках закона.

В рамках исследования был задан вопрос: что необходимо для хорошей работы, на который как работники, так и представители управленческого звена затруднилось ответить, следовательно, с понятием «мотивации» они незнакомы, не говоря уже о понимании ее эффективности.

Именно поэтому необходимо было решить задачу рационального

мотивационного комплекса работника предприятия АПК, и на основании полученных данных (рисунок 32), внести коррективы в систему управления персоналом, основываясь на результатах исследования. Мотивационный комплекс взят нами из исследований[134]

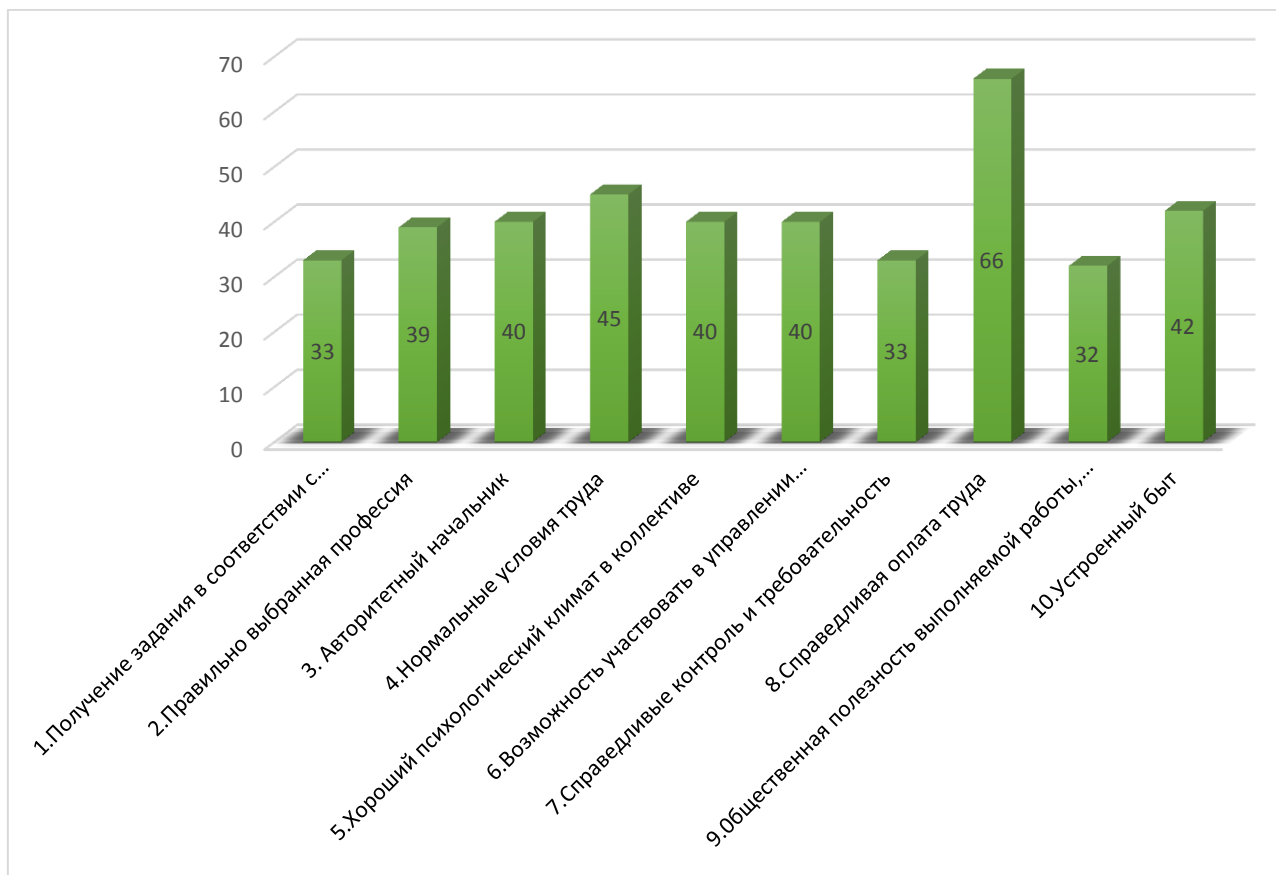


Рисунок 32 - Результаты изучения мотивационного комплекса на предприятиях АПК Костанайской области

По мнению опрошенных работников, все составляющие комплекса нужны, они выразили свое отношение к значимости каждого. То есть всему персоналу импонирует такая система мотивации их труда (этот мотивационный комплекс).

Уже отмечалось, что наиболее значимым мотивом деятельности работника является адекватная заработная плата.

Задержка оплаты труда, недостаточная его финансовая оценка, отсутствие голоса работника в решении вопросов производственной деятельности предприятия, и ряд других негативных причин способствуют деформации моральных мотивов трудовой деятельности [117].

Материалы указывают на признание работниками основным морально-психологическим мотивом деятельности «Благоприятный социально-психологический климат в трудовом коллективе» в размере 59%. Из этого числа 63% рядовых сотрудников, руководителей и специалистов среднего звена (60%), больше, чем руководителей и главных специалистов предприятий (55%).

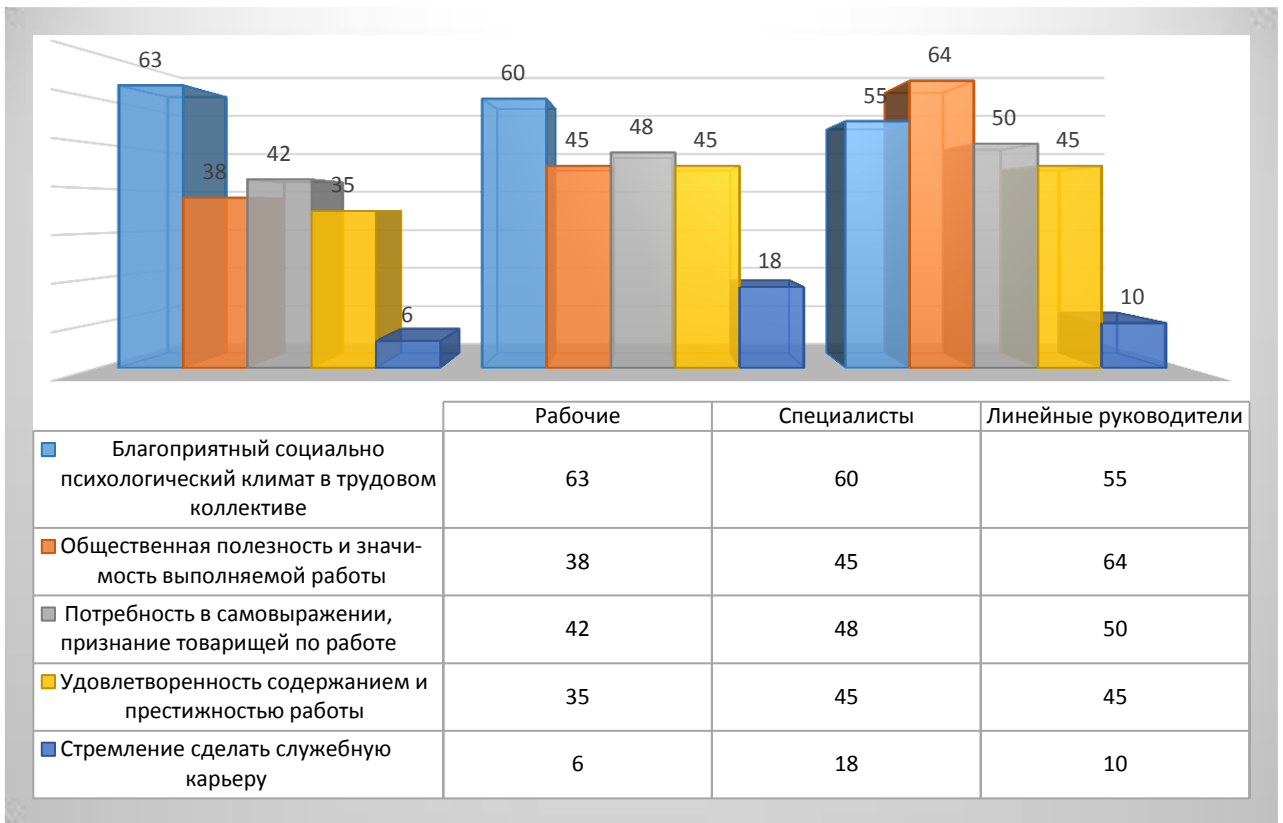


Рисунок 33 – Итоги рейтингового опроса о значении моральной мотивации труда предприятиях АПК Костанайской области

Недооценены работниками такие факторы, как общественная полезность и значимость выполняемой ими работы (38%). Это тревожит, поскольку низкая материальная и моральная мотивация трудовой деятельности рядовых работников, составляющих основу коллектива любого сельскохозяйственного предприятия, в значительной степени влияет на эффективность производства в сторону регресса.

Неудовлетворенность содержанием и престижностью своей работы характерна как для руководителей, так и для рядовых работников. Лишь 41% из числа всех респондентов считают одним из основных мотивом эффективной работы удовлетворенность содержанием своей трудовой деятельности.

***Обоснование экономической эффективности предложений:***

Естественно, что практическое использование эффективного мотивационного комплекса потребует определенных вложений, которые сводятся к двум основным принципам: нормализация условий труда, справедливая оплата.

Для апробации эффективности мотивационного комплекса было выбрано предприятия Костанайской области по производству и реализации молочных продуктов ТОО «ДЕП»

Применительно к предприятию были предложены следующие затраты на персонал:

1. Нормализация условий труда производственного персонала (спецодежда, инструмент, микроклимат) - (1000 руб. \* 400 чел.) = 400 тыс. руб.

(В месяц - 480000: 12 = 33333 руб.)

2. Справедливая оплата труда: общественное понимание справедливости оплаты в коллективе предприятия предполагает повышения затрат на оплату на 400 тыс. руб. в месяц (400 руб. \* 400 чел.) =160 тыс. руб.

$$400\ 000+160\ 000=560\ \text{тыс. руб.}$$

$$560\ 000*12=6\ 720\ \text{тыс. руб.}$$

С целью обоснования экономической эффективности была установлена производительность труда работников предприятий АПК Костанайской области - в среднем за 2012-2016 г.г., которая составила 136 400 рублей в год на одного работника.

На вопрос: «На сколько процентов Вы бы смогли повысить производительность Вашего труда при условии удовлетворенности трудом?» получен ответ - в среднем на 20 %.

$$136\ 400*20/100=27280\ \text{руб.}$$

$$27\ 280*400=10\ 912\ \text{тыс. руб.}$$

Прирост валовой продукции составит, таким образом, 10 912 тыс. руб., тогда как затраты на мотивационный комплекс соответственно равны 6 720 тыс. руб. (имеется в виду разность между рыночной стоимостью (ценой) рабочей силы и желаемой).

$$10\ 912\ 000 - 6\ 720\ 000 = 4\ 192\ \text{тыс. руб.}$$

Определяя экономическую эффективность, как прирост валовой продукции минус затраты на мотивационный комплекс, мы получаем в итоге 4 192 тыс. рублей.

Несомненно, что в данном случае установлена некоторая условная экономическая эффективность мотивационного комплекса, которая всё-таки позволяет принимать решения о необходимости вложения затрат в человеческий капитал предприятия.

В порядке частной рекомендации предприятию ТОО «ДЕП" уже предложено внести поправки в действующую систему материального стимулирования, поскольку в мотивационном комплексе он имеет наибольшую значимость для работников.

В целом вышеизложенные исследования показали, что между категориями работников АПК присутствуют существенные различия в материальных и моральных мотивах трудовой деятельности.

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод, что формирование положительной мотивации труда работников предприятий АПК возможно в том случае, если руководитель, наряду с формами материального стимулирования, поймет следующее:

1. Позитивная мотивация полезнее критики;

2. Подкрепление мотивации должна быть конкретной и незамедлительной;

3. Нестандартный подход к поощрению за особенные заслуги более эффективная мотивация;

4. Поощрение промежуточных результатов повышают мотивацию подчиненных;

5. Право голоса в принятии решения мотивирует подчиненных, и создает положительный эмоциональный настрой;

Непрерывное внимание к проблемам работника и к нему лично становится отличным стимулятором, потому что;

- творческий, интеллектуальный потенциал работников необходимо раскрывать;

- рациональная конкуренция внутри персонала стимулирует рабочих, содействует выработке свежих идей и новых инициатив.

Основные требования к механизму мотивации труда в АПК, на сегодня, заключаются в следующем:

- исключить принцип уравниловки;
- гибкость и оперативность применяемых методов трудовой мотивации;
- стимулировать творчество производительного и качественного труда;
- обеспечить взаимосвязь основного заработка и конечных результатов работы всего предприятия, материальную ответственность за качество труда и возможные убытки.

- Обеспечить государственное регулирование сферы оплаты трудовой деятельности через законодательное изменение минимального размера оплаты труда, установление ставок налогообложения фонда заработной платы и доходов физических лиц, введения районных надбавок, а также государственных гарантий по оплате труда. [94]

Таким образом, эффективное управление трудовой деятельностью любого коллектива возможно на основе комплексного и взаимоувязанного использования всего арсенала методов трудовой мотивации работников на основе учета экономических интересов собственников средств производства и наемных работников, величины и качества личного трудового вклада каждого члена трудового коллектива и т.д.

Результаты изучения вопросов мотивации на предприятиях агропромышленного комплекса Костанайской области позволяют вывести некоторые рекомендации, выполнение которых повысит эффективность мотивационных мероприятий.

*Рекомендации к работе с человеческим капиталом:*

1. Во главе угла мотивационной политики нужно поставить решение проблемы удовлетворённости трудом.

2. Создать условия для повышения квалификации служащих;

3. Отказаться от агрессивно-принудительных методов расторжения договора;

4. Назначать на должность с учетом перспектив роста;

5. Предоставлять самостоятельность работникам в планировании и

выполнении работы, определении режима работы

6. Привлекать работников к участию в принятии наиболее важных решений (в управлении);

7. Создавать благоприятный социально-психологический климат в коллективе;

8. Справедливо вознаграждать работника за труд

9. Давать задания и требовать справедливо в соответствии с квалификацией работника

10. Проводить обучение руководителей профессиональной работе с персоналом.

11. Организовать на предприятии службу управления персоналом.

12. Разъяснить сущность мотивационного комплекса персоналу.

13. Применять мотивационный комплекс при управлении производственным персоналом путём выполнения следующих процедур:

- подбор и расстановка кадров;
- подготовка, переподготовка и повышение их квалификации;
- социальное обслуживание кадров;
- воспитание персонала;
- охрана труда;
- стимулирование труда;
- контроль и учёт кадров;
- планирование, организация и управление *производством*.

14. Всему управленческому персоналу необходимо совершенствовать стиль управления производством, ориентируя его на принятый мотивационный комплекс.

15. Структура системы работы с человеческим капиталом должна подчиняться следующим принципам:

- 1) законопослушание;
- 2) профессионализм;
- 3) организованность и дисциплина;
- 4) гуманизм;
- 5) экономичность и бережливость;
- 6) требовательность и критичность;
- 7) патриотизм и коллективизм[114].

Следует отметить, что организации, в первую очередь, необходимо стремиться к созданию такой кадровой политики, которая требует применения профессиональных приёмов и методов работы с кадрами. Помимо оценки и анализа мотивов и стимулов труда, необходимо максимально рациональное их применение в целях совершенствования системы мотивации персонала.

Таким образом, эффективного управления персоналом сложно добиться без кардинального изменения образа мышления руководителя, без его глубокого осознания мотивов, представляющих движущую силу, стимулирующую работников к выполнению своих профессиональных обязанностей.



### **3.4 Комплексная программа формирования человеческого капитала АПК региона (на примере Костанайской области)**

Государственное регулирование АПК всегда было многоплановым в силу многообразия субъектов управленческого воздействия, сложности перспективных ожиданий, а также характера взаимоотношений предприятий, как с государством, так и с другими организациями[22].

Правильно построенная система формирования и развития человеческого капитала позволяет существенно повысить результативность деятельности фирмы, получить на вложенные средства максимально возможную прибыль и добиться высокоэффективной деятельности предприятия/

Казахстанские фирмы по-прежнему находятся в секторе самых мало обеспеченных качественным человеческим капиталом. Причинами тому, являются незаинтересованность предприятий в инвестициях в человеческий капитал, а также проблемы с привлечением и удержанием высококвалифицированных кадров[2].

В нынешних экономических условиях успех эффективной деятельности зависит не только от фирмы, немаловажную роль играет стимулирование эффективной деятельности государством.

Однако, в стратегии государственного регулирования АПК учтены далеко не все моменты. Очевидно, что в рамках государственного регулирования АПК необходима более гибкая политика, способствующая более быстрому обеспечению предприятия квалифицированными кадрами.

Таким образом, мы пришли к необходимости анализа возможных мер государственного стимулирования эффективной деятельности фирмы (таблица 12), которые будут являться существенным плюсом к мероприятиям, проводимым собственными силами предприятия.

Государственные меры по обеспечению предприятий АПК качественным человеческим капиталом:

1. В области здравоохранения государству необходимо направить основные средства на пропаганду здорового образа жизни и совершенствование системы медицинских услуг.

Повышение уровня здоровья населения страны - это одна из главных составляющих качественной характеристики человеческого капитала, которая способствует его воспроизводству и увеличению продолжительности жизни; повышает работоспособность и производительность труда; усиливает общественное стремление к получению образования[50].

Таблица 12 - Концепция государственного регулирования деятельности предприятий в области формирования человеческого капитала АПК

Сфера	Основные положения государственных мер
Здравоохранение	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Государственные меры по формированию здорового образа жизни населения</li> <li>- Совершенствованию системы оказания медицинской помощи.</li> <li>- Государственное регулирование и мониторинг фармацевтической отрасли</li> </ul>
Культура	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Стимулирование роста культуры</li> <li>- Меры стимулирования производства экологического продовольствия</li> <li>- Обеспечение доступа к культурным благам и услугам всех социальных групп населения</li> </ul>
Научная деятельность	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Сформировать порядок участия предприятий в формировании перечня направлений НИР за счет бюджетных средств</li> <li>- Сформировать систему прогнозирования предприятиями потребности в научных работниках</li> <li>- Предоставление грантов на патентование в РК и за рубежом</li> </ul>
Инфраструктура	<ul style="list-style-type: none"> <li>- привлекать к работе в Казахстане наиболее авторитетных отечественных и зарубежных учёных</li> <li>- упростить правила признания научных степеней и дипломов о высшем образовании, полученных в ведущих университетах мира</li> </ul>
Сфера налогообложения и страховых взносов	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Внести в налоговый кодекс РК раздел об освобождении от налогообложения средств предприятий и организаций, направляемых на финансирование образовательной деятельности.</li> <li>- Увеличить долю не подлежащих налогообложению средств, расходуемых организациями на подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала.</li> </ul>
Образование	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ускорить модернизацию казахстанского образования</li> <li>- Развивать существующий приоритетный национальный проект «Дуальное образование»</li> </ul>
Финансовая сфера	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Государственно-частное партнерство.</li> <li>- Комплексная программа формирования человеческого капитала АПК</li> </ul>

С целью увеличения воспроизводства человеческого капитала важно осуществлять государственное регулирование фармацевтической отрасли:

- фиксирование предельных отпускных цен на жизненно необходимые медикаменты;
- контроль за соблюдением предельных оптовых и розничных надбавок;
- увеличение в перечне жизненно необходимых лекарственных средств доли отечественных медикаментов;
- обеспечивать доступность качественных и безопасных медикаментов во всех регионах страны;
- инвестировать в разработку и апробацию новых лекарств.

2. Немаловажным направлением в сфере воспроизводства человеческого капитала является регулирование деятельности культурной сферы общества, в которой отражается преемственность поколений, обеспечивается сохранение обычаев и традиций, культурного наследия и его ценностей.

Для достижения мирового уровня потребительской и бытовой культуры государству необходимо использовать различные методы позитивного стимулирования производства экологически чистой продовольственной продукции и предметов быта, предоставляя им условия, способствующие эффективной деятельности.

Культура является фактором единения нации и общества, она также объединяет человеческий капитал отдельных индивидов в совокупный человеческий капитал[124].

3. Из всей совокупности потенциальных источников финансирования эффективной деятельности предприятий АПК огромную роль играют бюджетные ассигнования. Расходная часть бюджета не имеет конкретизации, касающейся инновационной сферы: расходы предусматриваются только на финансирование науки.

Обособленное развитие науки без создания условий для внедрения научных достижений в производство может привести к ещё большему разрыву между наукой и производством, что в свою очередь будет означать неэффективное использование бюджетных средств [10].

Необходимо сформировать систему прогнозирования предприятиями потребности в научных работниках, что поставит в зависимость количество научных работников от уровня инновационной активности. Предоставление грантов на патентование в РК и за рубежом позволит снизить издержки на защиту интеллектуальной собственности.

4. Для развития инфраструктуры (авто, ж/д дорога, электричество, газ, информационно-коммуникационные сети) необходимо стимулировать создание инновационных кластеров, включающих в свой состав предприятие, научные и образовательные учреждения, потребителей продукции. Также обеспечивать на льготных условиях пользования этой инфраструктурой. Государственное имущество можно также предоставлять в аренду на льготных условиях малым и средним субъектам[143].

Следует создавать инфраструктуру не только для удержания в стране молодых специалистов, но и с целью привлечения зарубежных ученых.

5. Сфера налогообложения также может стать рычагом развития человеческого капитала АПК. Здесь, в первую очередь, необходимо продолжать предоставлять налоговые льготы предприятиям, осуществляющим научно-исследовательскую, инновационную деятельность, в особенности необходимо поддерживать межнациональные компании, осуществляющие вложения в исследования и разработки внутри страны.

Для налогового стимулирования предприятий предлагается ввести надлежащие изменения в Налоговый кодекс Республики Казахстан.

К сожалению, действующая сегодня в РК налоговая система мало эффективна, и не оказывает содействия предприятиям в их инвестициях в сферу образования. Именно поэтому мы предлагаем ввести в налоговый кодекс РК раздел об освобождении от налогообложения фирм инвестирующих в образовательный капитал[113].

Малым инновационным компаниям, в структуре затрат которых преобладает оплата труда, рекомендуется снизить ставки по страховым взносам обязательного социального страхования.

6. В области образования государству необходимо не только развивать существующий приоритетный государственный проект «Дуальное образование», но и адаптировать его к меняющейся инновационной среде. Следует, прежде всего, ускорить модернизацию казахстанского образования, следствием которой станет создание инновационной образовательной системы, соответствующей мировым тенденциям[43].

Образовательная система в Республике Казахстан должна стать более открытой и восприимчивой к современным потребностям общества. Государству необходимо поощрять талантливых учащихся, которые в будущем способны сформировать в стране конкурентоспособный человеческий капитал; осуществлять финансовую поддержку преподавателей и институтов, внедряющих инновационные программы и методики.

Инновационные образовательные программы предполагают следующие особенности:

- внедрение в образовательную практику современных усовершенствованных программ обучения;
- применение новых информационных и образовательных технологий;
- использование прогрессивных форм организации учебного процесса и активных методов обучения, а также учебно-методических материалов, соответствующих европейскому уровню;
- повышение качества образования, путем развития современных систем управления качеством[6].

#### 7. Государственно-частное партнёрство.

Затраты на формирование человеческого капитала в системе образования распределяются между индивидом, предприятиями и государством, каждый берет на себя доля рисков.

Главная задача - переход образования из государственной сферы в государственно-частную.

Государство вкладывает средства преимущественно в общее

образование:

- Прямое бюджетное финансирование
  - Льготное налогообложение
  - Субсидии и дотации
  - Долгосрочные кредиты целевого назначения
- Предприятия же в свою очередь инвестируют в специальный капитал:
- Специальная подготовка
  - Повышение квалификации
  - Социальная поддержка
  - Материальное и моральное стимулирование

Индивид так же инвестирует личные средства в собственное развитие, в начале в общий, затем в специальный[67].

С учетом изложенного выше материала, предлагается комплексная программа формирования человеческого капитала АПК, направленная на повышение деятельности предприятий (Рисунок 34)

Все инвесторы человеческого капитала компенсируют и преумножают свои вложения следующим образом:

- через индивидуальное развитие способностей и повышение образовательного, квалификационного уровней и заработной платы работника
- увеличение прибыли из-за возрастания количества и качества товара.
- экономический рост всего общества и государства в целом.

Зарубежный опыт и отечественная практика показывают, что, государственно-частное партнерство способно содействовать реализации программ социально-экономической модернизации с наименьшими издержками и потерями для общественного сектора.

Формирование человеческого капитала АПК нуждается в грамотном взаимодействии инвесторов. Государство должно создать необходимые условия для формирования общего человеческого капитала, обеспечив индивидов общим образованием, здоровьем, общественной системой социализации[96].

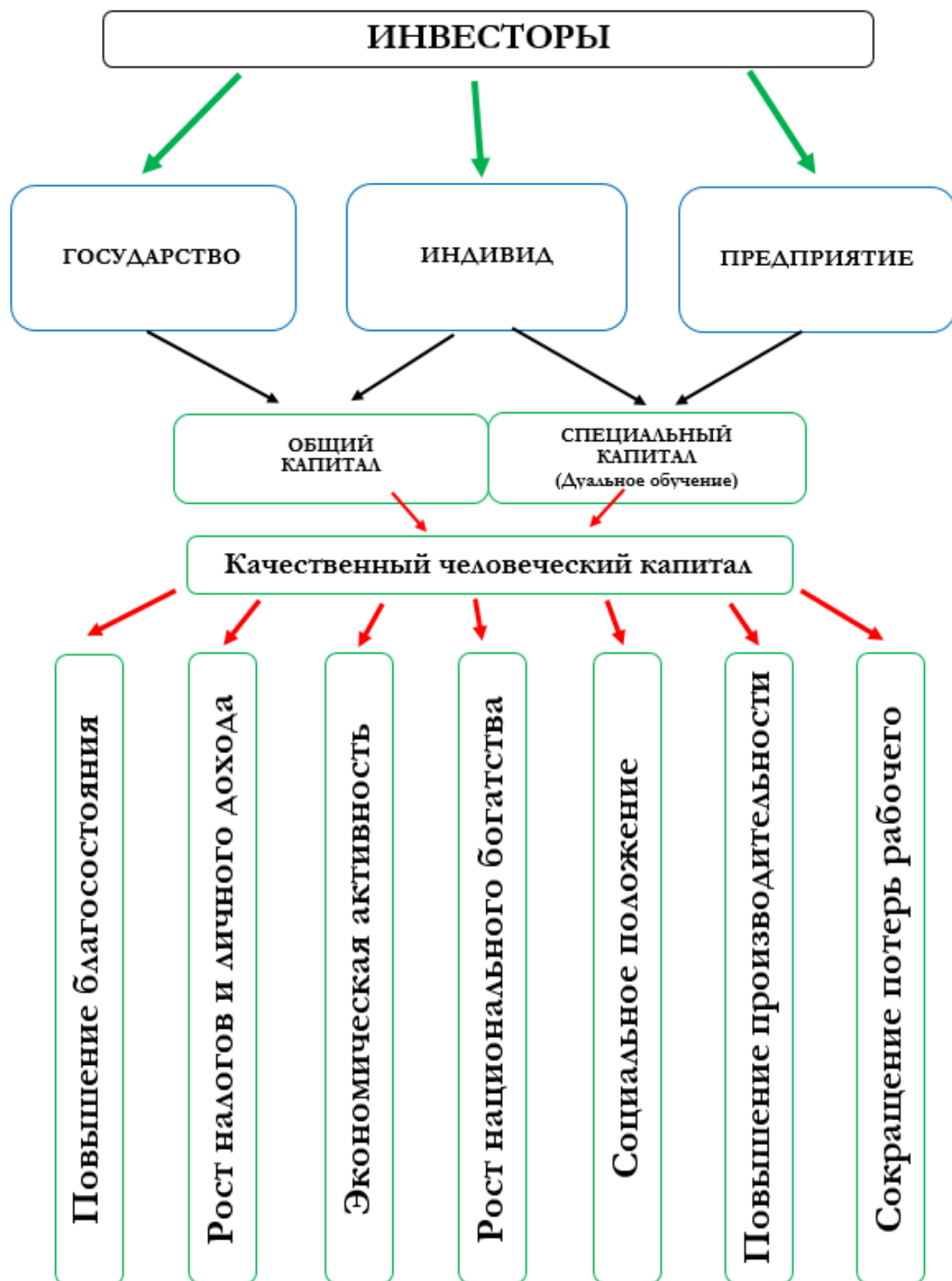


Рисунок 34 - Комплексная программа формирования человеческого капитала АПК

Эта система взаимоотношений может повысить уровень образования, обеспечив его адекватность запросам населения и общественному экономическому развитию; увеличить выбор индивида через получение образования, увеличить мобильность населения, повысить эффективность использования государственных ресурсов в результате конкуренции между образовательными учреждениями.

Разработанная концепция основана на комплексном подходе к улучшению социально-экономических условий деятельности промышленных предприятий, соединяя различные сферы деятельности и формы их поддержки.

Проблемы АПК в его специфичности, и предложенные выше меры государственного регулирования призваны обеспечить развитие промышленных предприятий через формирование качественного человеческого капитала, способного ставить и решать актуальные задачи в условиях современного агропромышленного комплекса Республики Казахстан.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Непрерывное положительное развитие национальной экономики любого государства напрямую зависит от степени развития человеческого капитала. Каждый индивид способен приумножить свой стартовый капитал (природные способности, здоровье) при условии приложения усилия и использования имеющихся для этого возможностей. Но некоторые части человеческого капитала, такие как специальные профессиональные знания, умения и навыки работника, требуют не только личных стараний работника или его работодателя, но и от участия государства, в виде обоснованной и последовательной политики в области совершенствования человеческого капитала.

В процессе исследования дополнен теоретический подход к классификации видов человеческого капитала предприятий АПК, через такой элемент как подготовка на производстве или дуальная система обучения. Система позволяет подготавливать теоретически обученных и легко ориентирующихся в новейших производственных достижениях специалистов, умеющих нестандартно решать рабочие вопросы, рационализировать производство.

В работе дана характеристика современного состояния агропромышленного комплекса Республики Казахстан, где на примере кондитерской промышленности проведен анализ обеспеченности предприятий АПК человеческим капиталом и рассмотрены результаты деятельности данных организаций.

Изученный материал способствовал разработке структуры процесса формирования человеческого капитала, выявлению его различных функций, в которой реализация функции «Подготовка на производстве» становится прерогативой работодателя и государства. Ответственные стороны заинтересованы в формировании и приумножении человеческого капитала, вложении ресурсов в его формирование, реализации дуального обучения, в котором расходы на подготовку работников распределяются между самим работником, его будущим работодателем и государством. Такое распределение ответственности дает каждому участнику процесса возможность выполнять свои функции и обеспечивает получение определенной выгоды.

Так же разработана и апробирована методика оценки эффективности формирования человеческого капитала по показателям Международной системы финансовой отчетности, что дает возможность сравнения эффективности формирования человеческого капитала разных предприятий, исключив влияние на структуру капитала предприятия финансовых выплат различного рода

Примером служит оценивание конкурентоспособности человеческого капитала пищевых предприятий Республики Казахстан в части кондитерской промышленности и установлено, что АО «Баян Сулу», реализующее систему дуального обучения превосходит своих конкурентов (таких как ТОО



«Кондитерская фабрика Пионер», АО «Конфеты Караганды») по всем показателям эффективности формирования человеческого капитала.

Социологический опрос выявил изменения в мотивирующих факторах, влияющих на структуру человеческого капитала с учетом внедрения дуальной системы обучения на предприятиях АПК Костанайской области. При преобладании мотивов удовлетворения первичных потребностей, таких как высокий заработок и гарантия работы, между всеми категориями работников АПК существуют значимые различия в материальных и моральных мотивах трудовой деятельности.

Участвовавшие в опросе респонденты хотят, чтобы их допускали к более сложной и ответственной работе, показывая преобладание мотивов независимости, творчества и ответственности.

Значит, эффективное управление трудовой деятельностью любого персонала, основывается на комплексном и взаимоувязанном использовании всех методов трудовой мотивации, с учетом экономических интересов собственников производства и наемных работников, а также величины и качества трудового вклада каждого члена трудового сообщества. Знание факторов мотивации человеческого капитала позволит руководителям лабильное и действенное управление персоналом, стимулируя его к эффективному выполнению профессиональных обязанностей.

Основой комплексной программы формирования человеческого капитала АПК Костанайской области стало государственно-частное партнерство. Результатом этих отношений должен стать рост уровня образования, адекватный современным запросам рынка и потребителей, развитию экономики.

Итогом ее внедрения станут повысившаяся доходность предприятий - инвесторов, эффективность обученного персонала; экономия государственного бюджета за счет подготовки кадров на производстве; насыщение рынка товаров и услугам производства предприятий АПК.

Таким образом, проведенный анализ в рамках диссертационного исследования доказал практическую значимость и необходимость совершенствования деятельности предприятий АПК на основе формирования человеческого капитала.

### **Рекомендации**

1. Повышение качественной составляющей человеческого капитала должно быть признано общенациональной стратегией, затрагивающей все регионы страны.
2. Необходимо обеспечить совместную работу ВУЗов и предприятий, с целью поиска молодых сотрудников, а также обучения специалистов в соответствии с реальными требованиями на рынке труда в стране.
3. С целью повышения конкурентоспособности казахстанского образования не только в пределах РК, но и на мировом уровне, государству необходимо внедрять в образовательную систему современные мировые стандарты и способствовать тому, чтобы сфера образования соответствовала реальным условиям социально-экономического развития страны.

4. Для развития инновационной составляющей человеческого капитала государству необходимо создать положительные условия для исследований и разработок общемирового уровня. Институты развития должны заниматься поиском и отбором перспективных проектов по всей территории страны, предоставлять финансовое содействие предприятиям придерживающихся инновационных идей, в том числе и малым инновационным предприятиям, созданных сегодня при ВУЗах и научных учреждениях

5. Государству необходимо инвестировать средства в человеческий капитал, в первую очередь, оказывать поддержку молодым ученым и специалистам, которые создают, генерируют и являются непосредственными носителями инновационных идей и разработок.

6. Необходимо всячески поддерживать молодых ученых; предоставлять им возможность воплощать свои теоретические идеи на практике; выпускать и тестировать опытные образцы.

7. Создавать инновационные предприятия в непосредственной близости от ведущих ВУЗов страны;

8. Повышать степень информированности общества о создании инновационных проектов.

В процессе принятия экономикой страны инновационного пути развития, место первостепенной ценности в обществе должен занять человек, а человеческий капитал стать основным источником экономического развития государства. Человеческий капитал в Казахстане должен быть признан обществом и государством, как наиболее конкурентоспособный ресурс для становления страны на рельсы инновационного развития.

### **ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ИССЛЕДОВАНИЙ**

Предложенные в ходе проведения исследования, обоснованные теоретические, методические и практические положения могут быть использованы при формировании государственных программ в кадровой политике, при разработке руководителями предприятий АПК стратегических планов по развитию персонала, а также работниками данных предприятий для принятия решений по выбору профессии или повышению своей квалификации.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абакумова Н.Н. Проблемы мотивации труда в России / Н.Н. Абакумова // Менеджмент в России и за рубежом. - 2009. - №5. - С. 19-23.
2. Абишева М. Человеческий капитал в Республике Казахстан: проблемы образования // Адам әлемі - Мир человека. - 2009. - № 3 (41). - С. 64-69.
3. Авилкина С.В. Оценка эффективности затрат на дополнительное профессиональное образование персонала компании // Креативная экономика. — 2016. — Том 10. — № 12. — С. 1403–1409.
4. Агапцов С.А, Мордвинцев А.И., Фомин П.А., Шаховская Л.С. Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственной деятельности предприятия. - М., 2007. – С. 75-81
5. Анишин Е.В. Человеческий капитал как совокупность социально экономических отношений: дис....канд. экон. наук: Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, Чебоксары, 2006. - С.37-43
6. Анынин В.М. Инновационный менеджмент: концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития / В.М. Анынин, А.А. Дагаев. М.: Изд-во «Дело», 2007. - С. 58-64.
7. Арзамасцев А.В. Методика оценки человеческого капитала //Справочник по управлению персоналом. - 2004. — №9. - С. 11-20.
8. Балихина Н. Ю. Обучение персонала на промышленном предприятии [Текст] / Н. Ю. Балихина // Справочник по управлению персоналом. — 2002. — №7.- С. 80-88.
9. Белицкий Н. П. Управление персоналом [Текст] : учеб, пособие для студ. экон. спец, вузов/ Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш - Минск: Экоперспектива, 2000.- С. 63-68
10. Белкин, В.Н. Инновационная активность человеческого капитала / В.Н. Белкин, В.Ю. Виноградова. Екатеринбург, 2009. - С. 31-38
11. Белкин, В.Н. Экономическая теория труда: монография / В.Н. Белкин, Н.А. Белкина ; Рос. академия наук, Урал, отд-ние ; Ин-т экономики. М. : Экономика, 2007. - С. 47-53
12. Березняк Г.А. Формирование системы управления человеческим капиталом промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук: Воронежская государственная технологическая академия: Воронеж, 2005-С.69-75
13. Быченко Ю. Г. Проблемы формирования человеческого капитала в России. Саратов: "Колледж". - 2000. - С. 86-91
14. Васильева А. Н. Специфика и структура человеческого капитала организации / А. Н. Васильева // Известия ИГЭА. - 2009. - № 6. - С. 112-117.
15. Виды финансовых рисков [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://www.yaklass.ru/p/osnovy-finansovoj-gramotnosti/7-9-klass/riski-i-finansovaya-bezopasnost-159624/что-такое-finansovye-riski-i-kakimi-oni-byvaiut-159625/re-d62711b6-36eb-4f8a-b2be-383854bd466c>
16. Владыкина, Л.Б. Зависимость конкурентоспособности предприятия от конкурентоспособности его человеческого капитала / Л.Б. Владыкина //

Социально-экономическое развитие России в посткризисный период: национальные, региональные и корпоративные аспекты ; материалы XXVII междунар. науч.-практ. конф. / АТиСО [и др.]. – Челябинск, 2010. – Ч. I. – С. 72-81

17. Владыкина, Л.Б. Методы оценки конкурентоспособности предприятия / Л.Б. Владыкина // Челябинский гуманитарий : науч. журн. / Акад. гуманитар. наук, Челяб. фил. Ин-та экономики Урал. отд-ния Рос. акад. наук. – 2009. – № 3(9). – С. 41-44.

18. Владыкина, Л.Б. Формирование конкурентоспособного персонала организации и рост нематериальных активов / Л.Б. Владыкина // Проблемы современной экономики : Евразийский междунар. науч.-аналит. журн. – 2009. – № 1. – С. 124-127.

19. Волощук С. Д. Методы оценки стоимости объектов, обусловленной нерыночными факторами / С. Д. Волощук, Е. М. Невская // Собственность и рынок. 2005. - №8. - С. 19-30.

20. Гильдингерш М.Г., Алексеева И.А. Формы и методы управления человеческим капиталом вузов в условиях их инновационного развития // Экономика труда. — 2016. — Том 3. — № 3. — С. 220–231.

21. Глинский Ю. М. Инвестиции в людей обязательно окупаются [Текст] / Ю. М. Глинский // Управление персоналом.- 2002.- №6.-С. 19-30.

22. Государственное регулирование Агропромышленного производства [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://studref.com/354908/ekonomika/gosudarstvennoe\\_regulirovanie\\_agropromyshlennogo\\_proizvodstva](https://studref.com/354908/ekonomika/gosudarstvennoe_regulirovanie_agropromyshlennogo_proizvodstva)

23. Грацинская Г.В. Количественное измерение и условия простого и расширенного воспроизводства человеческого капитала // Вестник Российской академии естественных наук (г.Санкт-Петербург), 2006. -Вып. 10. №5. С. 131-133.

24. Гуменников К.В. Процесс формирования человеческого капитала как фактора общественного производства в условиях инновационного развития: дис. ... канд. экон. наук: Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова: Ярославль, 2006 - С.10-16

25. Давыдов А.Ю. Образовательный фактор в формировании и развитии человеческого капитала: дис....канд. экон. наук: Пятигорский государственный лингвистический университет, Пятигорск, 2001-С.58-68

26. Джигеров З. А., М. В. Дубовик. Эволюция теорий экономического развития // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2013. – Спецвыпуск (32), Т. 1. – С. 6-9

27. Добаин Н.Н. Формирование и эффективное использование человеческого капитала в региональной экономике: дис....канд. экон. наук: Томский политехнический университет, Санкт-Петербург, 2002 - С.71-79

28. Добрынин А.Н., Дятлов С.А., Цыренова Д.Е. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования)// СПб.: «Наука». - 1999. – С. 105-109

29. Доклад Инвестиции в здоровье [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим

доступа: <https://www.webkursovik.ru/kartgotrab.asp?id=-60618>

30. Евсеев В. О. Человеческие ресурсы: оценка факторов конкурентоспособности / О. В. Евсеев. - М., 2007. - С. 225-229

31. Еспенбетова Б. Инвестиции в человеческий капитал: теоретические аспекты // АльПари, №4, 2010, С.137- 139

32. Закон РК «О социальном партнерстве» от 18 декабря 2000 года [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=1021137#pos=4;-108](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021137#pos=4;-108)

33. Закон Республики Казахстан от 12 апреля 2004 года № 544-ІІ О регулировании торговой деятельности [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=1047488](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=1047488)

34. Захарова Е.А., Саидов А.М. – Оценка эффективности формирования человеческого капитала в организациях АПК на основе дуальной системы обучения в Республике Казахстан. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий, №7. июль 2019, С. 73-77.

35. Ильинский И. В. Институциональные факторы инвестирования в человеческий капитал РФ: вопросы внутренней политики и международного сотрудничества / И.В. Ильинский, А. А. Медведь, Д. В. Щербакова // Дизайн. Материалы. Технология. – 2015. - № 3(29). - С. 66-70.

36. Инвестирование в человеческий капитал [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://ekonomika-student.com/investirovanie-v-chelovecheskij-kapital.html>

37. Инвестиции в человеческий капитал понятие и сущность человеческого капитала. [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://m.studref.com/590702/menedzhment/investitsii\\_chelovecheskiy\\_kapital](https://m.studref.com/590702/menedzhment/investitsii_chelovecheskiy_kapital)

38. История становления и развития экономики образования как научного направления [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://studref.com/625786/ekonomika/istoriya\\_stanovleniya\\_razvitiya\\_ekonomiki\\_obrazovaniya\\_nauchnogo\\_napravleniya](https://studref.com/625786/ekonomika/istoriya_stanovleniya_razvitiya_ekonomiki_obrazovaniya_nauchnogo_napravleniya)

39. Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. 2009. - № 4. - С. 68-81.

40. Капитал и его различные трактовки [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://studbooks.net/803397/ekonomika/kapital\\_razlichnye\\_traktovki](https://studbooks.net/803397/ekonomika/kapital_razlichnye_traktovki)

41. Кафидов, В. В. Стимулирование потребности предпринимателей в развитии человеческого капитала / В.В. Кафидов. - Москва: Высшая школа, 2017. - С. 36-41

42. Квадрициус Н.В. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития : диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.01. - Санкт-Петербург, 2007. - С. 18-23

43. Киселева В. В. Государственное регулирование инновационной сферы / В.В. Киселева, М.Г. Колосницына // ГУ ВШЭ, 2008. - С.205-211

44. Козлова Л. А. Принципы и приемы не денежной мотивации

персонала кадрового центра [Текст] / Л. А. Козлова // Справочник по управлению персоналом.- 2002,- № 3.- С. 98-111.

45. Козычева Н. Б. Проблема и задачи мотивации персонала [Текст] / Н. Б. Козычева//Менеджмент в России и за рубежом. - 2001,- № 2.- С.41-58.

46. Коммуникативные компетенции: как научиться эффективному общению? [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/cognifit/kommunikativnye-kompetencii-kak-nauchitsia-effektivnomu-obsceniuu-5a8321fe8139ba2bcf8a0e51>

47. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал и процессы развития на макро- и микроуровнях [Текст] / Ю.А. Корчагин. Воронеж: ЦИРЭ, 2004.- С. 34-39

48. Косянкова Н. А. Трансформация экономической сущности человеческого потенциала в условиях современной парадигмы образования: диссертация ... кандидата экономических наук : 08.00.01 / Косянкова Наталья Александровна; - Москва, 2009.- С. 45-52

49. Котляр, Б.А. Социальное партнерство и конкурентоспособность / Б.А. Котляр, А.Ю. Медведев. М. : Новости, 2006. -С.89-95

50. Кочеткова А. И. Основы управления персоналом / А. И. Кочеткова.- М.: ТЕИС, 2000.-С.53-62

51. Краткая характеристика и эффективность реализации инвестиционных проектов в здравоохранении Казахстана [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://articlekz.com/article/27603>

52. Кузембаев С.Б., Альжанов М.К. Вопросы перехода на дуальное образование // Вестник КарГУ – 2013. С. 180-184.

53. Кузнецова И. А. Наука и инновации в условиях кризиса: статистический анализ // Вопросы статистики, 2010. - №8. - С. 8-19

54. Курганский С. А. Основы теории человеческого капитала : Учеб. пособие / С. А. Курганский; Иркут. гос. экон. акад. - Иркутск : Изд-во Иркут. экон. акад., 1995. - С. 26-33

55. Курганский, С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка / С.А. Курганский; М-во образования Рос. Федерации, Байкал. гос. ун-т экономики и права. - Иркутск : Изд-во БГУЭП, 2003. - С.156-163

56. Личность предпринимателя [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://helpiks.org/8-61606.html>

57. Ловери Х. М. Компоненты человеческих ресурсов в TQM [Текст] / Х. М. Ловери., Н. А. Бедлес, Д. Б. Карпенгер // Качество. — 2000. - № 10. — С. 59-63.

58. Лунева А.М. Управление воспроизводством человеческого капитала и эффективным использованием его в промышленности: дис. ... канд. экон. наук: Тульский государственный педагогический университет, Тульск, 1999-С.120-127

59. Луцкина В. Управление рабочей мотивацией [Текст] / В. Луцкина // Менеджмент сегодня.- 2002. - № 5. - С. 9-12

60. Лысков А.Ф. Человеческий капитал: понятие и взаимосвязь с другими категориями // "Менеджмент в России и за рубежом". - №6. -2009, С.

3-11.

61. Магура М. И. Мотивация труда персонала и эффективность управления [Текст] / М. И. Магура // Управление персоналом.- 2003.-№6.- С. 19-24

62. Магура М. И. Отбор персонала и управления человеческими ресурсами организации [Текст] / М. И. Магура // Управление персоналом.- 2000.-№7.- С. 39-45.

63. Маркарян К.В. Человеческий капитал в постиндустриальной экономике: дис. ... докт. экон. наук: Государственный университет управления, Москва, 2005- С.69-74

64. Маркс К., Энгельс Ф. Капитал. 2-е изд. Т.23// М: Политиздат. - 1961. - С. 74-555.

65. Мартынов Ю.И. О некоторых проблемах управления современным предприятием и путях их решения [Текст]/ Ю.И Мартынов, Ю.А. Саликов, Г.А. Березняк/Проблемы региональной экономики. Вестник ЦИРЭ, Выпуск 4, г. Воронеж, 2004 С. 56-68

66. Марцинкевич В.И., Соболева И.В. Экономика человека: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений. - М.: Аспект Пресс, 1995. - С.135-139

67. Машукова Н. Нужны новые профессиональные стандарты [Текст] / Н. Машукова, С. Иванов // Персонал-микс.- 2002.- №4.- С. 45-56

68. Мерманн Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации; Гуманитарный центр - Москва, 2013. - С.86-94

69. Методы оценки человеческого капитала[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://studexpo.ru/375346/istoriya\\_ekonomiki/metody\\_otsenki\\_chelovecheskogo\\_kapitala](https://studexpo.ru/375346/istoriya_ekonomiki/metody_otsenki_chelovecheskogo_kapitala)

70. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала. Учебник и практикум; Юрайт - Москва, 2014. - С.210-218

71. Министерство национальной экономики Республики Казахстан. Комитет по статистике[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://stat.gov.kz/>

72. Минков Е. Г. Мотивация. Структура и функционирование; Феникс + - Москва, 2014. - С.258-265

73. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала; Феникс, МарТ - Москва, 2013. - С.142-150

74. Модель Р. Лукаса [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://studref.com/493931/ekonomika/model\\_lukasa](https://studref.com/493931/ekonomika/model_lukasa)

75. Моральные качества — что это такое [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://srazu.pro/lichnost/moralnye-kachestva.html>

76. Моральные ценности и их роль в современном обществе [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://www.socionauki.ru/journal/articles/249059/>

77. Мотивация трудовой деятельности [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа:[https://studbooks.net/1465840/menedzhment/motivatsiya\\_trudovoy\\_deyatel](https://studbooks.net/1465840/menedzhment/motivatsiya_trudovoy_deyatel)

nosti

78. Наймушин П. В. Корпоративные отношения и формирование инновационной культуры / П. В. Наймушин, В. Н. Астальцев // Экономический вестник Ростовского государственного университета. — 2008. - № 2.

79. Некоторые размышления о состоянии отечественной экономической науки [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-razmyshleniya-o-sostoyanii-otechestvennoy-ekonomicheskoy-nauki>

80. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал[Текст] / Л. Нестеров, Г. Аширова // ВЭ - 2003, - № 2.

81. Новолодская Г.И. Воспроизводство конкурентоспособного человеческого капитала: дис. ... канд. экон. наук: Байкальский государственный университет экономики и права: Иркутск, 2002 - С.85-93

82. О мерах по реализации Послания Главы Государства народу Казахстана от 6 марта 2009 года "Через кризис к обновлению и развитию"//Постановление Правительства Республики Казахстан от 6 марта 2009 года № 264

83. Образование – важнейший фактор развития человеческого капитала образование – важнейший фактор развития человеческого капитала [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://e-history.kz/ru/news/show/4369/>

84. Образование - фактор развития личности [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://infourok.ru/obrazovanie-faktor-razvitiya-lichnosti-3518801.html>

85. Образование как ресурс человеческого и социального капитала [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://www.sgu.ru/sites/default/files/conf/files/2017-03/islenteva\\_idpo\\_2017.pdf](https://www.sgu.ru/sites/default/files/conf/files/2017-03/islenteva_idpo_2017.pdf)

86. Образование как системообразующий фактор формирования интеллектуального капитала предприятий [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovanie-kak-sistemoobrazuyuschiy-faktor-formirovaniya-intellektualnogo-kapitala-predpriyatiy>

87. Обучение в действии[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://hr-portal.ru/blog/obuchenie-v-deystvii>

88. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Мерко А. И. Мотивация персонала; Альфа-Пресс - , 2012. - С.168-174

89. Орлова Е. В. Мотивация персонала. Денежная и иная (проблемы документального оформления, учета, налогообложения); Библиотечка "Российской Газеты" - Москва, 2012. - С.96-102

90. Основные теории мотивации [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://smolsoc.ru/index.php/home/2009-12-28-09-31-36/37-2010-08-30-12-09-42/6072-2013-11-12-09-24-03>

91. Особенности теории человеческого капитала[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <http://nlr.ru/news/20170427/haikin.pdf>

92. Оценка затрат на персонал организации [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://hr-portal.ru/article/ocenka-zatrat-na-personal->



organizacii

93. Пономарева Е.Г. Человеческий капитал России: социально-экономические аспекты формирования и развития: дис. ... канд. экон. наук: Академия труда и социальных отношений: Москва, 2004.-С.87-96

94. Пономарев И. Измерение мотивации [Текст] / И. Пономарев // Управление персоналом.- 2002.- №11.- С. 64-69

95. Попов Д. Мотивация руководителей [Текст] / Д. Попов // Управление компанией. - 2003.-№5.- С. 28-39

96. Программа по развитию агропромышленного комплекса в Республике Казахстан на 2013-2020 годы (Агробизнес - 2020) .

97. Принципы управления инвестициями в человеческий капитал предприятия [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/issue.html?2159>

98. Пряжников Н. С. Мотивация трудовой деятельности; Академия - Москва, 2012. - С. 152-163

99. Пугачев В.П. Руководство персоналом организации : Учеб. для студентов вузов, обучающихся по специальности и направлению "Менеджмент" / В. П. Пугачев. - М. : Аспект пресс, 2000. – С.56-63

100. Радыгин А. Внешние механизмы корпоративного управления и их особенности в России [Текст] / А. Радыгин // Вопросы экономики,- 1999.- № 8,- С. 75-84.

101. Разработка систем морального и материального поощрения персонала на предприятии [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://xn--d1aux.xn--p1ai/razrabotka-sistem-moralnogo/>

102. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. // Антология экономической классики. В 2-х т., М.: МП Эконом. – М.: Гелиос АРВ, 2000. – С.117-123

103. Роль государства в формировании человеческого и социального капитал [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://studme.org/305569/menedzhment/rol\\_gosudarstva\\_formirovanii\\_chelovecheskogo\\_sotsialnogo\\_kapitala](https://studme.org/305569/menedzhment/rol_gosudarstva_formirovanii_chelovecheskogo_sotsialnogo_kapitala)

104. Роль культуры в формировании человеческого капитала [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://e-history.kz/ru/history-of-kazakhstan/show/9397/>

105. Роль образования в развитии человеческого капитала [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://articlekz.com/article/12163>

106. Роль образования в формировании национального человеческого капитала: организационные и правовые вопросы [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://www.zakon.kz/4618697-rol-obrazovaniya-v-formirovanii.html>

107. Саидов А.М. «Анализ обеспеченности предприятий АПК Костанайской области человеческим капиталом» Материалы XVIII Международной научно-практической конференции «Сельскохозяйственные науки и агропромышленный комплекс на рубеже веков» / Новосибирск: Центр развития научного сотрудничества, январь 2017

108. Саидов А.М. «Основные факторы формирования и управления человеческим капиталом, влияющие на эффективность деятельности промышленных предприятий». Научный журнал «АПК России» Т. 24 № 1 «Достижения науки – агропромышленному комплексу» / Челябинск : ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, февраль 2017
109. Саидов А.М. «Предпосылки, опыт и проблемы внедрения дуальной системы обучения на базе КГКП «Костанайский политехнический колледж» Актуальные вопросы подготовки кадров в условиях глобализации : сборник статей: Международной научно-практической конференции Костанай : КГКП Костанайский Политехнический Колледж , 2016. –С. 118-124
110. Саидов А.М. «Природные ресурсы и человеческий капитал. От «проклятия» к процветанию» Аграрная наука – сельскому хозяйству: сборник статей: Материалы VII Международной научно-практической конференции «Наука и инновации – стратегические приоритеты развития экономики государства». Научно-производственный журнал Костанайского инженерно-экономического университета им.М. Дулатова, 2016. С.325-329;
111. Саидов А.М. «Формирование человеческого капитала перерабатывающей отрасли через развитие дуальной системы образования в РК» Материалы LV международной научно-технической конференции «Достижения науки –агропромышленному производству» / под ред. проф., д-ра с.-х. наук М. Ф. Юдина. – Челябинск: ФГБОУ ВО Южно-Уральский ГАУ, 2016. С. 186-194
112. Саидов А.М. «Анализ состояния и обоснование экономической эффективности мотивации работников на предприятиях АПК Костанайской области» Аналитический журнал РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция, июль-сентябрь 2018, ВАК
113. Саидов А.М., Захарова Е.А., Альсеитов К.С. Государственные меры по обеспечению предприятий апк качественным человеческим капиталом//Материалы III Международной научно-практической конференции «МИРОВАЯ НАУКА 2020. ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ» (июль 2020г)
114. Саликов Ю.А. Основы теории и практики управления персоналом организации. [Текст] / Ю.А Саликов, Ю.И Мартынов, А.И Лылов, Г.А.Березняк. // Учебно-методическое пособие/ Воронеж, ВГТА, ВГУ, ВЭ- ПИ, ОАО «Минудобрения», Воронеж, 2005.- С.78-86
115. Саликов Ю.А. Проблемы формирования и обеспечения кадровой политики предприятия. Ю.А Саликов., Ю.И.Мартынов. Г.А Березняк//Материалы XII отчетной конференции за 2003 год (часть 3)/ ВГТА.- Воронеж, 2004- С. 87-91
116. Саликов Ю.А. Управление организационным развитием предприятия.[Текст]/ Ю.А Саликов., Ю.И Мартынов, Г.А Березняк, Сборник научных трудов, вып.2, (часть 3), ВГТА. - Воронеж, 2003 .- С. 58-65
117. Самоукина Н. В. Мотивация персонала как проблема [Текст] / Н. В. Самоукина // Управление персоналом. - 2004.- №7.- С. 52-59..
118. Семененко С.В. Роль интеллектуального капитала в развитии конкурентоспособности организации[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим

доступа: <http://be5.biz/ekonomika1/r2012/3332.htm>

119. Смирнов С. Агропромышленный комплекс Казахстана: состояние, проблемы, прогноз // Транзитная экономика. – 2000.– №3. – С. 90–98.

120. Симкина, Л. Г. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст] / Л. Г. Симкина ; М-во образования Рос. Федерации. С.-Петерб. гос. инженер.-экон. акад. - Санкт-Петербург : СПбГИЭА, 2000. - С.96-102

121. Современное состояние сельского хозяйства РК [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://startinfo.kz/buisness/sofremennoe/>

122. Современные инновационные образовательные технологии [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://infourok.ru/sovremennie-innovacionnie-obrazovatelnie-tehnologii-456029.html>

123. Сочевец М. А. Создание структуры внутрифирменного обучения (организация Учебного центра) [Текст] / М. А. Сочевец // Справочник по управлению персоналом,- 2002,- № 6.- С. 80-93.

124. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом [Текст]: учеб, пособие для вузов / В. А. Спивак.- СПб.: Питер, 2000.- С.128-137

125. Структура интеллектуального и человеческого капитала[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://studref.com/594912/menedzhment/struktura\\_intellektualnogo\\_chelovechesko\\_go\\_kapitala](https://studref.com/594912/menedzhment/struktura_intellektualnogo_chelovechesko_go_kapitala)

126. Сулейменов М.К. Добросовестность в гражданском праве: проблемы теории и практики [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=31637150](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31637150)

127. Сурков С. А. Закономерности мотивации персонала [Текст] / С. А. Сурков // Менеджмент сегодня. - 2002.-№3.- С. 3-9

128. Сурков С. А. Мотивация персонала [Текст] / С. А. Сурков // Управление персоналом.- 2002.-№7.- С. 28-40

129. Сущностная характеристика человеческого капитала[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://economy.ru/ekonomicheskaya-teoriya-rf/suschnostnaya-harakteristika-chelovecheskogo-85970.html>

130. Тешев В.А. Дуальное образование как фактор модернизации системы социального партнерства вузов и предприятий // Вестник Адыгейского государственного университета. 2014. №1. (135). С. 145-153.

131. Управление человеческим капиталом как основа развития национальной экономики [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://articlekz.com/article/8616>

132. Управление человеческими ресурсами. Человеческий капитал [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://zen.yandex.ru/media/id/5e64ce6b21e5616065dc685f/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-chelovecheskii-kapital-5e77246ada5c1b754cada367>

133. Уровень образования и экономическое развитие[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://gtmarket.ru/laboratory/expertize/2006/475>

134. Успенская Е. А. Методы мотивации прибылеобразующего персонала [Текст] / Е. А. Успенская // Справочник по управлению персоналом. -

2001 .-№ 7.- С.90-104.

135. Устав (Конституция) Всемирной организации здравоохранения принят Международной конференцией здравоохранения, проходившей в 57 Нью –Йорке, подписан представителями 61 страны 22 июля 1946.

136. Фадин Н.И. Человеческий капитал инвалида: трудовая реабилитация и методы её оценки [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://ecsn.ru/files/pdf/201907/201907\\_98.pdf](https://ecsn.ru/files/pdf/201907/201907_98.pdf)

137. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://bstudy.net/650913/ekonomika/factory\\_vliyayuschie\\_stoimost\\_chelovechesko\\_go\\_kapitala](https://bstudy.net/650913/ekonomika/factory_vliyayuschie_stoimost_chelovechesko_go_kapitala)

138. Фишер С., Дорбуш Р.. Перевод с английского Е. Е. Балашовой, Т. Н. Золотухиной, Е. В. Танхилевича, Н. Г. Горюшиной Редактор Ц. С. Гинзбург ./Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Ф 68 Экономика: Пер. с англ. со 2-го изд. - М.: "Дело ЛТД", Москва,1995.- С.258-267

139. Формирование гражданской компетентности личности как актуальная задача современного образования [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].- Режим доступа: <https://infourok.ru/formirovanie-grazhdanskoy-kompetentnosti-lichnosti-kak-aktualnaya-zadacha-sovremennogo-obrazovaniya-3880941.html>

140. Формирование индивидуального человеческого капитала [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://studbooks.net/1727467/ekonomika/formirovanie\\_individualnogo\\_chelovecheskogo\\_kapitala](https://studbooks.net/1727467/ekonomika/formirovanie_individualnogo_chelovecheskogo_kapitala)

141. Формирование рыночной экономики в Республике Казахстан[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: [https://vuzlit.ru/807881/formirovanie\\_rynochnoy\\_ekonomiki\\_respublike\\_kazahstan](https://vuzlit.ru/807881/formirovanie_rynochnoy_ekonomiki_respublike_kazahstan)

142. Хабибуллина З. Р. Трансформация человеческого капитала в условиях развития инновационной экономики: автореф. дисс. ... к.э.н. Казань, 2015.- С.119-125

143. Ходов Л.Г. Государственное регулирование национальной экономики: учебник. – М.: Экономистъ, Кайгородцев, А. Государственное регулирование АПК как фактор обеспечения продовольственной безопасности // Транзитная экономика. –2006. – № 1. – С. 18-27.

144. Цыренова Е.Д., Баженова В.С., Сактоев В.Е. Формирование и динамика человеческого капитала транзитивной экономики. – Улан-Удэ ,Изд-во ВСГТУ, 1999 - С.113-119

145. Чеботарев Н. В. Оценка человеческого капитала предприятия // Человек и труд. - 2006. - №12. - С.45-53.

146. Человек и его связи с экономикой [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].- Режим доступа: <https://www.turboreferat.ru/state-theory/chelovek-i-ego-svyazis/183895-920257-page1.html>

147. Человеческий капитал: понятие и особенности его использования. [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://articlekz.com/article/10736>

148. Человеческий капитал: структура, состояние и тенденции развития[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа:

[https://bstudy.net/650903/ekonomika/chelovecheskiy\\_kapital\\_struktura\\_sostoyanie\\_tendentsii\\_razvitiya](https://bstudy.net/650903/ekonomika/chelovecheskiy_kapital_struktura_sostoyanie_tendentsii_razvitiya)

149. Человеческий капитал и его роль в современных условиях [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://baribar.kz/student/22689/chelovecheskiy-kapital-i-ego-rol-v-sovremennykh-usloviyakh/>

150. Что такое ЕBITDA простыми словами [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://vsepravilno.com/articles/84-chto-takoe-ebitda-prostimi-slovami.html>

151. Что является человеческим капиталом: сам человек или его способности? [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <http://naukarus.com/chto-yavlyaetsya-chelovecheskim-kapitalom-sam-chelovek-ili-ego-sposobnosti>

152. Шумпетер Й.А. История экономического анализа: В 3-х т. / Пер. с англ, под ред. В. С. Автономова. — СПб. : Экономическая школа, 2004 г. — Т. 1. — LVI, С. 118-119

153. Щетинин В. Человеческий капитал и неоднозначность его трактовки // МЭ и МО, 2001. N 12. С. 45-46.

154. Экономико-исторические концепции генезиса и развития человеческого капитала[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <http://www.refsr.ru/referat-13902-4.html>

155. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению[ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/68397>

156. Этапы становления системы образования Республики Казахстан [ЭЛЕКТРОННЫЙ РЕСУРС].-Режим доступа: <https://articlekz.com/article/10928>

157. Gekht, I; Philippov, D; Saidov, A. The Dual System Efficiency of Human Capital Formation of the Republic of Kazakhstan Agroindustrial Complex//Ecological Agriculture and Sustainable Development Editors: Prof. Dr Litovchenko Viktor Grigorievich, rector of South Ural State Agrarian University; Prof. Dr Mirjana Radovic Markovic, South Ural State University. - 2019. - P 182-191.

158. Schultz T. W. Investment in Human Capital // Economic Growth - an American Problem / Englewood Cliffs. - 1964. - P. 48.-56

159. Smith A.. «An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations». A new edition in four volumes. London, 1843, vol. I, P. 131-142

160. Thurow L. Investment in Human Capital / L. Thurow. Belmont, 1970. P.62-69