

С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университетінің 60 жылдығына арналған «Сейфуллин оқулары– 13: дәстүрлерді сақтай отырып, болашақты құру» атты Республикалық ғылыми-теориялық конференциясының материалдары = Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения – 13: сохраняя традиции, создавая будущее», посвященная 60-летию Казахского агротехнического университета имени С.Сейфуллина. - 2017. - Т.1, Ч.4. - Б.82-86

КӘСІПОРЫННЫҢ ДАМУ КӨЗІ РЕТІНДЕ АДАМИ КАПИТАЛДЫ БАСҚАРУ

Бижанова А.

Мемлекет басшысы Н.Назарбаевтың «Қазақстанның үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік» атты Қазақстан халқына жолдауында төртінші басымдығы адами капитал сапасын жақсартуға арналған. бұл - білім беру, денсаулық сақтау, әлеуметтік қамсыздандыру салаларын дамыту жөніндегі жүйелі көзқарас. Экономикалық өсудік жаңа моделінде білім беру орталық буынға айналуы тиіс. Оқу бағдарламаларын жаңғырту, яғни «сыни ойлау қабілетін және өз бетімен іздену дағдыларын дамыту» жөнінде міндет қойылды [1].

XX ғасырдың 90-жылдарында білімге негізделген жаңа экономиканың белсенді қалыптасу үрдісі басталды. Оның ерекшелігі шаруашылық қызметтің материалдық емес ортасының жедел дамуы болып табылады. Кез келген ұйымның бәсеке қабілеттілігін анықтайтын негізгі экономикалық ресурс капитал емес, тіпті өндіріс құралдары да емес, ол – білім болып қалыптасады.

Білімді шығарушы, меңгеруші және үйретуші де адам болып табылады. Сол себепті, заманауи жағдайда ұйымның адам ресурстарын басқарудың рөлі арта түсуде. Адам ресурстарын басқару мәселелеріне бағытталған әдебиеттер анализі оларды сипаттау үшін әртүрлі түсініктер қолданылатынын көрсетті. Жиі пайдаланылатын түсініктер: «еңбек потенциалы», «кадрларлық потенциал», «адами капитал».

Персоналды басқару мен адам ресурстарын басқару арасындағы өзгешелік көп жағдайда оның мәніне емес, тәсілдемесіне байланысты деген көзқарас жеткілікті таралған болып табылады [2]. Сонымен, адам ресурстарын басқару жүйесінде ең алдымен:

- стратегиялық бағыттылығы басым білінеді;
- ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыруға, компанияның құндылықтарына деген адалдыққа ерекше көңіл бөлінеді: адам ресурстарының дамуы кәсіпорын мүддесіне байланысты жұмысшының әлеуетін жұмылдыруға жағдай жасауды білдіреді.

Бұл ойдың одан әрі дамуы адам ресурстарын басқару тұжырымдамасына үйлесімді енетін адами капитал теориясында көрініс тапты. Бұл теорияның әдіснамалық негіздері XIX – XX ғасырлардың қарсаңында қаланған болатын. Адами капиталға деген заманауи көзқарастардың қалыптасуы XX ғасырдың 50-жылдардың соңы 60-

жылдардың басына жатады, бұл көбіне тек теориялық емес, сонымен қатар тәжірибелік алғышарттардың дамуына байланысты [3].

Адами капитал теориясының дамуындағы жаңа кезеңнің «алғашқы ашушылары» деп америкалық экономистер Т. Шульц пен Г. Беккерді атайды, олар осы саладағы еңбектері үшін экономика бойынша Нобель сыйлығына ие болды (тиісінше 1979 және 1992 жылдары).

Экономикалық әдебиетте "адами капитал" ұғымының көптеген түрлі анықтамалары бар. Біздің ойымызша, неғұрлық толықтырылған анықтаманың бірі келесі болып табылады: «Адами капитал – бұл қызметкердің біліктілігінің өсуіне әкелетін, қоғамдық ұдайы өндірістің сол немесе өзге саласында орынды пайдаланылатын, өнімділік пен еңбек сапасының өсуіне ықпал ете отырып, сол адамның жалақысының өсуіне апаратын, инвестициялар нәтижесінде қалыптасқан және адаммен жинақталған белгілі бір денсаулық, білім, дағды, қабілет, мотивация қоры және т.б. [3].

Анықтамаларға сүйене отырып, анықтамаларды, адами капитал теориясы адам ресурстарын басқару тұжырымдамасына үйлесімді енеді, оның шеңберінде мынадай міндеттерді шешу көзделеді:

– білікті және ынталандырылған жұмыс күшін сатып алу және ұстап қалу үшін ұйымға көмек;

– менеджерлер мен олардың бағыныштыларының арасындағы тиімді әрі үйлесімді әріптестік қарым-қатынастардың қалыптасуына жағдай жасайтын, топтық жұмыс механизмінің, сонымен қатар ұйымның мақсаты мен мүддесіне жұмыскерлердің адалдығын дамытуға септігін тигізетін ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыру;

– жұмыскерлердің үздіксіз оқу мен дамуына жағдай туғызу арқылы олардың ішкі қабілеттерін арттыру және дамыту

– іс-әрекеттері мен жетістіктерінің нәтижесі бойынша адамдарды бағалауға және сыйақы тағайындауға жағдайлар жасау және т.б.

Адами капиталды басқарудың бастапқы кезеңдерінің бірі болып оны сәйкестендіру және өлшеу болып табылады. Адами капиталдың ішкі құрылымы өте күрделі, оның әрбір элементі түрлі деңгейде тиісті көрсеткіштер кешенімен бағаланады. Біріктіру және талдау деңгейіне байланысты келесі көрсеткіштер топтарын бөліп көрсетеді [3, 4]:

– *микродеңгей* – жеке индивидтердің мен кәсіпорындардың адами капиталын сипаттау үшін;

– *мезодеңгей* – ірі корпорациялардың мен аймақтардың адами капиталын сипаттау үшін;

– *макродеңгей* – жиынтық адами капиталды ұлттық экономика ауқымында сипаттау үшін.

Топтастырудың біршама басқа нұсқасы да мүмкін: микродеңгей (индивид, кәсіпорын) және макродеңгей (аймақ, ұлттық экономика).

Мысал ретінде өндірістегі қызметкерлерді даярлау қорын бағалау үшін мүмкін болатын көрсеткіштер тізімін қарастырайық. Жеке жұмыскер үшін пайдаланылуы мүмкін: біліктілігі (құзыреттілігі), өндірістік өтілі

(тәжірибесі), бір жыл бойы жұмыспен қамту, жұмыс орнында оқыту ұзақтығы – табиғи көрсеткіштер; мамандық алу мен біліктілігін арттыруға жеке шығындар, өндірісте дайындау және қайта даярлау нәтижесінде пайдаларының өсуі және т. б.

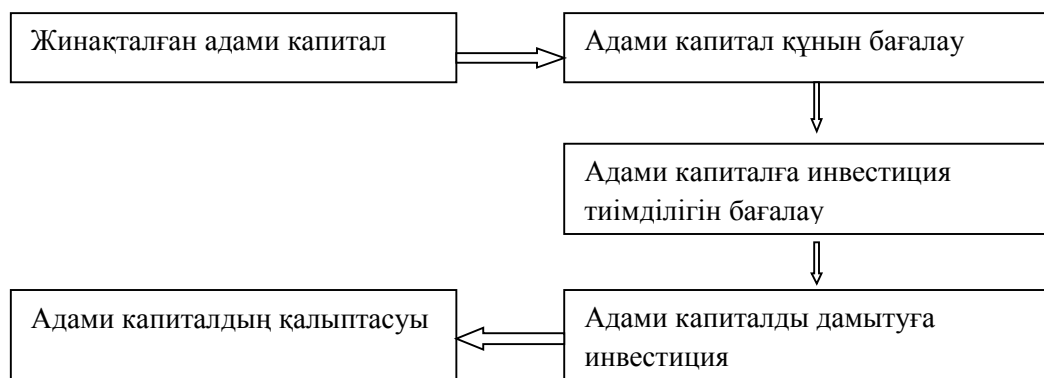
Кәсіпорын деңгейінде пайдалануға болады: персоналдың саны мен кәсіптік-біліктілік құрамы, жыл бойына жұмыс істелген уақыт саны, өнім сапасы, жұмыс орнында даярлау уақыт қоры – табиғи көрсеткіштер; даярлау, қайта даярлау және қызметкерлердің біліктілігін арттыруға шығындар, кадрларды қайта даярлау нәтижесінде пайданың өсуі, қызметкерлердің еңбек өнімділігі, жарнамалау мен ақау шығындары және т. б. – құндық көрсеткіштер.

Макродеңгейде: жиынтық жұмыс күшінің кәсіби-біліктілік құрылымы, жұмыспен қамтылғандар және жұмыссыздар саны(соның ішінде – кәсіптер мен біліктілік деңгейі бойынша), еңбек өмірінің күтілетін ұзақтығы және т.б. – табиғи көрсеткіштер; қоғамдық еңбек өнімділігі, ЖӨӨ қызметкерлерді даярлауға және қайта даярлауға кететін шығындар көлемі мен үлесі, экономикалық қызметке жұмыссыздардың қатыспауынан ЖӨӨ жоғалту және т.б. – құндық көрсеткіштер.

Қазіргі кездегі экономикадағы әлеуметтік-экономикалық өзгерістер жағдайында адами капиталды бағалау өзекті мәселе болып табылады. Себебі, дәл осы еңбек ресурстары - кәсіпорынның негізгі капиталы. Адами капиталды бағалау мәселесіне отандық және шетел авторларының еңбектері арналған. Олардың талдауы адами капиталды бағалаудың түрлі тәсілдері барын көрсетеді, дегенмен нақты әдістеме жоқ.

Жеткілікті уақыт кезеңінде деректер болған жағдайда, адами капиталды бағалау көрсеткіштер жүйесі жинақталған адами капиталға қатысты қорытынды жасауға, оның дамуының қалыптасқан үрдісін анықтауға, сондай-ақ адами капиталдың қалыптасуына әсер ететін әр түрлі факторлар арасындағы байланысты орнатуға және болашақта дамудың ықтимал сценарийлерінің болжамын жүзеге асыруға мүмкіндік береді[5].

Адами капиталды өлшеп үйренгеннен кейін қолда бар және жинақталған адами капиталды бағалау қажет,оны 1-суретте қарастыруға болады.



1 - сурет. Адами капиталдың қалыптасуының жалпылама сызбасы

Адами капиталдың құнын бағалаудың түрлі әдіс-тәсілдері бар. Мәселен, ең қарапайым әдістерінің бірі оның оқытудағы адам-жылдармен өлшенуі болып табылады: адамның білім алуына қанша көп уақыт кетсе, соншалықты оның білім деңгейі жоғары болады, соншалықты адами капиталға ие болады. Алайда, мұндай бағалау көп нәрсені ескермейді: мысалы, шамамен бірдей білімі бар адамдардың еңбек өнімділігінің айтарлықтай айырмашылығы болуы мүмкін. Бұл түрлі себептермен түсіндірілуі мүмкін: қызметкерлердің физикалық және психологиялық ерекшеліктерімен, сондай-ақ оларды ынталандырумен. Жоғарыда айтылғанда, уәждеме (мотивация) адами капиталдың элементтерінің бірі болып табылады және оның қалыптасуы мен пайдалану үрдісінде маңызды рөл атқарады. Бұл элементті бағалау үшін батыс компанияларының тәжірибесінде "жұмыскердің қанағаттану дәрежесі" кешенді көрсеткіші қолданылады, ол түрлі параметрлер жиынтығымен, ең бастысы, сауалнама жүргізу арқылы анықталады.

Адами капиталды қалыптастыру үшін тиісті инвестициялар қажет. С.Брю мен К.Макконел берген анықтамаға сәйкес: "Адами капиталға инвестициялар – бұл жұмыскерлердің біліктілігі мен қабілетін арттыра отырып, олардың еңбек өнімділігін ұлғайтатын кез-келген іс-әрекет. Кез-келген жұмыскердің өнімділігін арттыруға мүмкіндік жасайтын шығындарды инвестиция ретінде қарастыруға болады, себебі ағымдағы шығындар болашақта жоғары деңгейлі кірістер ағынымен бірнеше есе ақталады деген есеппен жүзеге асырылады».

Әдетте, адами капиталға инвестицияның үш түрін бөліп көрсетеді [6]:

– *білім беруге арналған шығындар*, ресми білім беру (бастауыш, орта, жоғары) мен жұмыс орны бойынша оқытуды (тікелей жұмыс орнында, сондай-ақ өндірістен тыс) қоса алғанда;

– *денсаулық сақтауға шығындар* (кең мағынасында), жұмыскердің өмір сүру ұзақтығына, күшіне, төзімділігіне әсер ететін барлық шығындарды қоса алғанда;

– *жұмылдыру шығындары*(көші-қон).

Адами капиталға инвестицияны жүзеге асырмас бұрын, олардың күтілетін экономикалық тиімділігін бағалайды. Бұл үшін мәні бойынша нақты инвестицияларды бағалау әдістеріне ұқсас әр түрлі әдістер пайдаланылады. Алайда, бұндайда адами капиталға салымдардың ерекше сипаты ескеріледі. Сондықтан, адами капиталды қалыптастырудың маңызды факторы ретінде білімге салымдардың тиімділігін бағалауға үлкен назар аударылады.

Біздің ойымызша, адами капиталды қалыптастыру мен пайдаланудың тиімділігін арттырудың жоғарыда аталған кезеңдерін дәйекті және тыңғылықты жүзеге асыру, кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін айтарлықтай арттыруға мүмкіндік береді және одан әрі дамуын қамтамасыз етеді.

1. Қазақстан Республикасының Президенті Н.Ә.Назарбаевтың Қазақстан халқына 2017 жылғы 31 қаңтардағы Жолдауы «Қазақстанның үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік».

2. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. – М.: ИНФРА – М, 2002.

3. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999.

4. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2003.

5. Zhanna Serikovna Bulkhairova, Karlygash Toleubaevna Alenova, Anar Zhaskairatovna Nukesheva, Aliya Sabirzhanovna Ismailova . Assessment of Human Capital in the Agricultural Enterprises of the Republic of Kazakhstan// International Journal of Economics and Financial Issues, 2016, 6(S5) 53-64

6. Сумарокова Е.В. Инвестиции в человеческий капитал // Высшее образование сегодня. - 2004.

Ғылыми жетекші: Қ.Т.Аленова, э.ғ.д, профессор