

Совершенствование управления человеческим капиталом: практика Казахстана

МИНИШЕВА Аиымгул Рахимовна, старший преподаватель, kabkesh@mail.ru,
Карагандинский технический университет, Казахстан, 100027, Караганда, пр. Н. Назарбаева, 56.

Аннотация. Обобщен опыт Казахстана в индустриально-инновационном развитии и поиске путей перехода к новой модели экономического роста с позиции управления человеческим капиталом. Анализируются предпринимаемые государством шаги по наращиванию квалификационного уровня работников, достижению безопасности труда, углублению социальной ориентированности в развитии персонала. В статье приведены ключевые национальные индикаторы, затрагивающие участие человеческого капитала в трансформации экономики в среднесрочном периоде. По мере перехода Казахстана к ослаблению карантинных ограничений возрастет объективная необходимость усиления роли государства в совершенствовании управления человеческим капиталом.

Ключевые слова: Казахстан, человеческий капитал, государственное регулирование, образование.

Актуальность работы

Те изменения, которые присущи экономике современного Казахстана, обусловленные формированием экономики знаний с соответствующими изменениями в человеческом капитале, являются обязательными условиями трансформаций создаваемой рыночной среды и одновременным возникновением рискованных ситуаций. Нестабильный экономический рост, способствуя падению платежеспособности в экономике и снижению спроса на высокопроизводительный труд, одновременно способствует появлению новых сфер, отвечающих рыночным потребностям и предложениям труда.

Человеческий капитал, развитие которого является национальным приоритетом Казахстана, рассматривается основополагающим фактором успеха прогресса экономики в обозримом будущем [1-3]. Ключевые задачи Казахстана ориентированы на диверсификацию экономики и достижение устойчивого роста, реализацию перехода от сырьевой экономической модели к экономике знаний, возрастание ценности человеческого капитала.

В научных кругах исследованию разнообразных проблем управления человеческим капиталом и его оценке уделяется много внимания. Именно кадровый потенциал рассматривается как ключевой элемент инновационного потенциала предприятия, высоко оценивается его вклад в нововведенческую деятельность. Во многих исследованиях дается объективная оценка человеческого капитала как чрезвычайно важного компонента в проведении научно-технического обоснования реализации крупномасштабных региональных проектов.

Специалисты отмечают значимость государственного регулирования управления человеческим капиталом, акцентируют внимание на востребованность изучения различных вопросов влияния разнонаправленных факторов на продуктивную занятость населения.

Рост конкурентоспособности предприятия, попытки интегрироваться в цепочки добавленной стоимости как на глобальном, так и на локальном уровнях требуют пристального внимания к вопросам безопасности труда занятых [4].

На наш взгляд, несмотря на обширный спектр научных исследований по обозначенной тематике, остаются дискуссионными вопросы, требующие системного подхода к ее рассмотрению, в том числе роли государства в управлении человеческим капиталом.

В [5,6] авторы рассматривают реформационные процессы Казахстана в рамках реализуемой с 2010 г. индустриальной политики и планируемой к построению к 2025 г. новой модели диверсифицированного роста экономики. В достижении страной экономического роста, построении инклюзивной, «человекоцентричной» экономической модели ключевую роль играет государственное управление человеческим капиталом.

Цель статьи: исследование процессов взаимодействия двух рынков – труда и образовательных услуг как важнейших компонентов процесса формирования конкурентоспособного персонала. Предпринята попытка формулирования важнейших ориентиров совершенствования управления человеческим капиталом на основе обобщения опыта, накопленного Казахстаном в решении данного вопроса.

Задачи исследования автор ограничил рас-

смотрением небольшого круга вопросов государственного управления человеческим капиталом, затрагивающих накопившиеся отраслевые проблемы, профессиональную подготовку и переподготовку работников. Для формирования целостной картины современного состояния рассматриваемого вопроса автором использованы исследования ученых и специалистов-практиков, публикации в открытой печати, Интернет-ресурсы в области различных аспектов управления человеческим капиталом.

Методологическая база исследования

Методологическую основу проведенного исследования составляет диалектический метод, на основе которого рассматриваются социально-экономические процессы. Научно-методический аппарат включает причинно-следственную и текущую оценку управления человеческим капиталом, позволяющую более подробно изучить специфику применения в государственном регулировании человеческого капитала разных инструментов. Информационно-аналитическую базу исследования представляют: законодательные и нормативные акты Республики Казахстан, данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан, материалы научных исследований, представленные в открытой печати.

Анализ управления человеческим капиталом

Достижение предприятием конкурентоспособности и укрепление его рыночных позиций во многом зависят от текучести кадров. Проблема текучести кадров усугубляется тем, что не во всех случаях её рост трактуется как негативный фактор. Наоборот, подчас это демонстрирует позитивный фактор, свидетельствующий об обновлении персонала на предприятии.

Для Казахстана в целом ситуация с текучестью кадров не теряет актуальности (таблица 1).

Наибольшая текучесть работников затронула, главным образом, крупные и средние предприя-

тия в двух городах – Алматы и Нур-Султане. Наибольшее число как принятого, так и уволенного персонала, причем чаще всего по собственному желанию, наблюдается в промышленности, торговле и строительстве.

Например, из-за невысокой заработной платы в течение последнего десятилетия и одной из самых низких из стран СНГ, в электроэнергетике наблюдается отток специалистов в ближнее и дальнее зарубежье, например в Россию, где заработная плата энергетиков на 21% выше предлагаемой в Казахстане.

Несмотря на то, что Казахстан, обладая мощными энергетическими ресурсами, относится к энергетическим державам, крупнейшим нетто-экспортёром электроэнергии, в последние годы именно на рынке электроэнергии Казахстана, наряду с высокой изношенностью основных фондов (в среднем до 60%), обострилась системная проблема с кадрами, отсутствует преемственность персонала [7]. Несмотря на повышение с 1 апреля 2021 г. предельных тарифов теплоэлектростанций в среднем на 15% с целью их модернизации, положение потребителей, наоборот, ухудшилось, принципиально проблема отсутствия квалифицированных работников так и не была разрешена [8].

К числу важнейших проблемных аспектов, связанных с исследованиями человеческого капитала, относят достижение безопасности труда. Пытаясь продвинуться в этом направлении, промышленные предприятия Казахстана внедряют риск-ориентированный подход, позволяющий, наряду с оценкой профессиональных рисков, обозначить конкретные требования по использованию их результатов в дальнейшей работе по улучшению условий труда [9,10].

Однако пока ситуация на промышленных предприятиях достаточно напряженная: в неблагоприятных условиях труда занят каждый четвёртый работник, почти у каждого второго работника на рабочем месте выявлен повышенный уровень шума и вибрации (таблица 2).

Одной из важнейших профилактических мер по обеспечению безопасных условий труда на предприятиях является планируемое внедрение

Таблица 1 – Динамика трудоустройства в Казахстане					
Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
Принято работников:					
- всего, тыс. чел.	707,1	764,2	784,9	806,4	803,7
- прирост, %	-27,0	8,1	2,7	2,7	-0,3
Выбыло работников:					
- всего, тыс. чел.	736,8	753,4	764,6	769,3	804,1
- прирост, %	-18,8	2,3	1,5	0,6	4,5

Источник: Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан

на предприятиях в среднесрочном периоде системы оценки и управления профессиональным рисками, отвечающей требованиям международных стандартов и международной концепции нулевого травматизма «VIZION ZERO». Уже с 2020 г. 291 предприятие, главным образом, горно-металлургической и нефтегазовой отраслей, где выявлен наиболее высокий уровень производственного травматизма, приняв обязательства сократить число несчастных случаев и рабочих мест с вредными условиями труда и присоединившись к концепции Международной ассоциации социального обеспечения «VIZION ZERO», получили положительный результат, выразившийся в уменьшении несчастных случаев на 7,1% [12]. Следует заметить, что именно недропользователи являются одними из лидеров среди других отраслей по финансированию обучения и переподготовки кадров требуемой квалификации [13]. Важнейшим критерием развития человеческого капитала остается уровень высшего образования. На современной стадии социально-экономических преобразований, осуществляемых в экономике Казахстана, пристальное внимание уделено решению задач, связанных с переходом экономики на инновационный путь развития. Сказанное предъявляет особые требования к квалификационному и профессиональному уровню работников предприятий как носителей новых знаний и передовых технологий, главному стратегическому ресурсу хозяйствующих субъектов. Из всех компо-

нентов человеческого капитала именно вложения предприятий в профессиональную подготовку и переподготовку персонала признаётся наиболее значимым.

Одной из причин ухудшения показателей Казахстана в индексе человеческого капитала в 2020 г. (51-е место, в 2019 г. – 50-е) является недостаточное развитие образования, потеря им инвестиционной привлекательности. О необходимости внесения кардинальных изменений в систему образования свидетельствует тот факт, что качеством высшего образования работодатели удовлетворены лишь на 32% [14].

В 2015-2019 годах доля расходов государственного бюджета на образование от ВВП страны варьировалась в пределах 3,3-3,4%, что уступает многим странам мира и не соответствует рекомендациям ЮНЕСКО (5-7% к ВВП).

На инвестиции, направляемые в образовательный сегмент в 2020 г., приходится 2,4% от совокупных вложений в стране (таблица 3).

В 2021 г. были приняты новые инициативы, нацеленные на возрастание спроса на образовательные услуги внутри страны, рост инвестиционной привлекательности национальной системы высшего образования для отечественных и зарубежных инвесторов, наращивание интернационализации и укрепление позиций национальных вузов в мировых рейтингах. В частности, планируется, что 20 отечественных вузов станут точками регионального роста, до 2025 г. будут открыты 5

Таблица 2 – Динамика занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда, тыс. чел.

Показатель	Годы					
	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Количество работающих на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности	1,4	0,9	0,9	2,9	3,6	3,6
Количество работников, занятых тяжелым физическим трудом	80,8	77,9	84,6	85,3	94,0	94,3
Численность работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим требованиям (нормам)	367,8	368,8	370,1	373,1	370,3	366,9
Численность работающих:						
- под воздействием повышенного уровня шума и вибрации	160,2	158,7	163,4	169,3	170,0	169,8
- в условиях повышенной запыленности и загазованности воздуха рабочей зоны, превышающих ПДК	127,4	125,1	124,8	128,3	120,8	119,7
- под воздействием неблагоприятного температурного режима	62,3	60,8	62,8	65,9	62,8	62,2

Источник: [11]

Таблица 3 – Инвестиции в образование

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Всего, млрд. тенге	219,8	219,3	265,1	204,9	212,1	301,6
Прирост, %	-4,2	-0,2	20,9	-22,7	3,5	42,2

Источник: Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

кампусов ведущих зарубежных вузов.

Переход Казахстана на новый технологический уклад сопровождается кардинальной перестройкой существующей экономической системы, радикальным переосмыслением модели работы с персоналом на динамично меняющемся рынке труда. Используя опыт зарубежных стран и рекомендации Евросоюза относительно Европейской квалификационной рамочной программы Lifelong learning (LLL), Казахстан использует концепцию развития LLL как прогрессивный образовательный инструмент для построения гражданского общества. В качестве основополагающего фактора социального единства выбрано непрерывное образование, центром системы образования и обучения обозначена конкретная личность и ее потребности.

В рамках национальной системы квалификации обозначена национальная рамка квалификаций, содержащая восемь уровней квалификации и определяющая, на каком уровне, какими общепрофессиональными компетенциями и уровнем образования должен обладать специалист. Всего обновлено 36 отраслевых рамок квалификаций, классифицирующих квалификационные требования к специалисту в конкретной отрасли в соответствии со сложностью выполняемых работ и характера компетенций. Для роста квалификационного уровня работников предполагается учет 6000 профессий и вузовских образовательных программ, участие работодателей в разработке 580 отраслевых профессиональных стандартов, на основе которых в последующем формируется и актуализируется Банк навыков, размещаемый на электронной бирже труда. Используя передовой международный опыт, возрастающую роль государственной политики в поддержке института интеллектуальной собственности [15], исходя из формирующихся трендов рынка труда в ближайшее десятилетие, цифровой трансформации ведущих отраслей промышленности Казахстана, разработан Атлас новых профессий и компетенций. Атлас включает как исчезающие, теряющие актуальность в ближайшей перспективе профессии и специальности или трансформирующиеся, так и новые, спрос на которые ожидается в обозримом будущем.

Несмотря на существенные структурные коррективы казахстанского рынка труда, растущий спрос на квалифицированную рабочую силу, насущная необходимость эффективного развития рынка информационных технологий, наращивание технологических компетенций предприятий по востребованным бизнес-направлениям и ориентация бизнес-пользователей на ускоренную автоматизацию актуализируют для экономики Казахстана вопросы подготовки IT-специалистов. В сфере информационно-коммуникационных технологий наблюдается отток профессиональных кадров из-за слабой отраслевой конкуренции, местные программисты, разработчики и девело-

перы предпочитают работать за рубежом. Помимо этого, на местный рынок приходят зарубежные информационные компании, значительно усложняющие процессы продвижения местного бизнеса. Одним из институтов профессионального развития кадров и повышения их компетенций, созданным в Казахстане с целью создания кадрового потенциала и подготовки работников международного уровня (международные профессиональные сертификации с использованием передовых мировых практик по непрерывному профессиональному развитию) для эко-системы Международного финансового центра «Астана» является Бюро непрерывного профессионального развития (BCPD Ltd.). Бюро разрабатывает собственные программы повышения квалификации уже работающих специалистов и проводит профессиональные мероприятия для повышения финансовой и инвестиционной грамотности. Свыше 5 тыс. человек прошли повышение квалификации через 25 различных тренинговых программ, в том числе цифровую экономику. В кадровый резерв включены свыше 12 тыс. профессионалов, среди которых IT-специалисты.

Бюро готовит кадры для рынка цифровых продуктов на базе Школы высоких технологий QWANT, оказывает содействие вузам в разработке образовательных программ по подготовке IT-специалистов, перерабатываемых в соответствии с профессиональными стандартами с участием работодателей и отраслевых специалистов. На текущий момент в Казахстане профессиональными стандартами охвачены 2689 профессий и 27% подклассов видов экономической деятельности, к 2025 г. запланированы обновление и разработка новых профессиональных стандартов с 70% охватом подклассов видов экономической деятельности [16,17]. Для подготовки отраслевых специалистов с IT-навыками в вузах усиливается работа по совмещению IT-специальностей с профильными производствами.

Примером взаимодействия банковской индустрии и образования является проект с участием крупнейшего центрально-азиатского финансового института – Halyk Bank, Казахстанско-Британского технического университета и Microsoft, в рамках которого банк, продвигая высокотехнологичные цифровые сервисы для своих клиентов, готовит конкурентоспособных IT-специалистов, осваивающих языки программирования и технологии через облачную платформу Azure от корпорации Microsoft. Таким образом, принятые шаги по наращиванию квалификационного уровня работников и переподготовки кадров позволят в долгосрочном периоде повысить качество разрабатываемых профессиональных образовательных вузовских программ, наладить продуктивные взаимовыгодные контакты образовательных учреждений с бизнесом и промышленными предприятиями.

Заключение

В последние годы экономика Казахстана развивалась в условиях нарастания геополитической напряженности, воздействия пандемии коронавируса, замедлившей рост в странах – основных торговых партнерах, снижения мировых цен на нефть и металлы, сохраняющейся высокой зависимости от ключевых экспортных статей.

Дисбаланс на рынке труда Казахстана и накопившиеся проблемы в управлении человеческим капиталом относятся к ключевым структурным факторам, отразившимся в целом на мировой экономике [18, 19], вызвавшим замедление экономического роста экономики Казахстана, трудности адаптации к появившимся новым трендам в мирохозяйственном развитии. Важнейшую роль в рыночной трансформации сыграли внутренние факторы, среди которых, прежде всего, выделяют проблемы предприятий в разработке концепции управления трудовыми ресурсами, формировании системного видения и реализации политики, нацеленной на социально ориентированное развитие персонала, его эффективное использование.

На позиции Казахстана в среднесрочном периоде, помимо уязвимости экономики перед внешними шоками, зависимости от внешнего спроса со стороны Китая и России, основных торговых партнеров Казахстана; глобального спроса

и цен на нефть, решающее влияние окажут внутренние инвестиционная активность и доверие гражданского населения к проводимой государственной политике управления человеческим капиталом. Разработанные на среднесрочную перспективу национальные индикаторы, учитывающие развитие человеческого капитала, ответственность за достижение которых возложена на государственные органы, соответствуют «целям устойчивого развития ООН», обеспечивают сопоставление достигнутых на заданный период индикаторов Казахстана с ситуацией в промышленно развитых странах [20].

Подводя итог, отметим, что кризисные явления в экономике Казахстана, вызванные пандемией COVID-19, обострили проблемные аспекты управления человеческим капиталом, углубив их социальную значимость. По мере перехода Казахстана к ослаблению карантинных ограничений возрастет объективная необходимость усиления роли государства в совершенствовании управления человеческим капиталом.

Авторы надеются, что положения и выводы, содержащиеся в статье, могут быть использованы для углубленного изучения различных сторон управления человеческим капиталом с учетом его возрастающей роли в индустриальном развитии стран с транзитной экономикой.

Таблица 4 – Ключевые национальные индикаторы		
Индикатор	Прогноз	
	2021г.	2025г.
ВВП на душу населения, в текущих долл. в номинальном выражении	13190	18500
Рост производительности труда, прирост к уровню 2016г., %	24	51
Уровень безработицы, %	≤4,9	≤4,9

Источник: [20]

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Постановление Правительства Республики Казахстан от 13 ноября 2018 года № 746. Об утверждении Государственной программы развития продуктивной занятости и массового предпринимательства на 2017-2021 годы «Еңбек» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.06.2021 г.) [Электронный ресурс]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33631396 (дата обращения 21.09.2020).
2. Об утверждении Государственной программы поддержки и развития бизнеса «Дорожная карта бизнеса-2025». Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 декабря 2019 года № 968. [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000968> (дата обращения 13.10.2020).
3. Постановление Правительства Республики Казахстан от 8 июля 2021 года № 471 «Об утверждении Концепции обучения в течение всей жизни (непрерывное образование)». [Электронный ресурс]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34253317 (дата обращения 08.09.2021).
4. Панова Т.В. Здоровье работающего населения – важнейшее условие качеств и производительности труда // Экономические науки. – 2018. – № 161. – С. 39–41.
5. Об утверждении Государственной программы индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020 – 2025 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2019 года № 1050. [Электронный ресурс]. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900001050> (дата обращения 20.06.2021).
6. О дальнейших мерах по стабилизации экономики. Указ Президента Республики Казахстан от 16 марта 2020 года № 287. [Электронный ресурс]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33488967 (дата обращения 13.06.2021).

7. Темнота: казахстанские электросети работают на износ [Электронный ресурс]. URL: https://www.korem.kz/rus/press-centr/povosti_otrasli/?cid=0&rid=9624 (дата обращения 15.09.2021).
8. В Казахстане пересмотрены тарифы на производство электрической энергии [Электронный ресурс]. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/energo/press/news/details/179242?lang=ru> (дата обращения 10.08.2021).
9. Правила управления профессиональными рисками. Утверждены приказом Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 11 сентября 2020 года № 363. [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021197> (дата обращения 04.08.2021).
10. Постановление Правительства Республики Казахстан от 17 июня 2021 года № 419 Об утверждении Плана действий по обеспечению безопасного труда в Республике Казахстан до 2025 года [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000419> (дата обращения 08.09.2021).
11. Каждый четвёртый работник трудится в неблагоприятных условиях [Электронный ресурс]. URL: <https://kapital.kz/gosudarstvo/95144/kazhdyy-chetverty-rabotnik-trudit-sya-v-neblagopriyatnykh-usloviyakh.html> (дата обращения 12.10.2021).
12. Почты 300 предприятий РК присоединились к концепции нулевого травматизма «Vision Zero». [Электронный ресурс]. URL: https://www.inform.kz/ru/pochti-300-predpriyatiy-rk-prisoedinilis-k-konceptsii-nulevogo-travmatizma-vision-zero_a3659133 (дата обращения 11.09.2021).
13. Об утверждении Правил финансирования обучения казахстанских кадров в размере одного процента от расходов на добычу, понесенных недропользователем в предыдущем году. Совместный приказ Министра по инвестициям и развитию Республики Казахстан от 16 мая 2018 года № 333 и Министра образования и науки Республики Казахстан от 22 мая 2018 года № 217. [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017013> (дата обращения 21.10.2020).
14. Занятость населения: тенденции настоящего и профессии будущего [Электронный ресурс]. URL: <https://businessmir.kz/2020/06/01/zanyatost-naseleniya-tendentsii-nastoyashhego-i-professii-budushhego/> (дата обращения 24.07.2021).
15. Ильина С.А. Институт интеллектуальной собственности как инструмент реагирования на вызовы COVID-19: российский опыт // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – Том 11. – № 4. – doi: 10.18334/vines.11.4.113625.
16. Национальная система квалификаций: непрерывное образование и профстандарты. [Электронный ресурс]. URL: <https://strategy2050.kz/ru/news/natsionalnaya-sistema-kvalifikatsiy-nepreryvnoe-obrazovanie-i-profstandarty/> (дата обращения 01.09.2021).
17. Об утверждении Государственной программы развития образования и науки Республики Казахстан на 2020-2025 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года №988. [Электронный ресурс]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33927070 (дата обращения 12.11.2020).
18. Дробот Е.В. Влияние пандемии COVID-19 на рынок труда США // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 7. – С. 577-588. – doi: 10.18334/et.7.7.110715.
19. Нехода Е.В., Пань Ли Трансформация рынка труда и занятости в цифровую эпоху // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 9. – С. 897-916. – doi: 10.18334/et.8.9.113408.
20. Об утверждении Концепции развития государственного управления в Республике Казахстан до 2030 года. Указ Президента Республики Казахстан от 26 февраля 2021 года № 522. [Электронный ресурс]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522> (дата обращения 17.04.2021).

Адами капиталды басқаруды жетілдіру: Қазақстан тәжірибесі

МИНИШЕВА Аиымгул Рахимовна, аға оқытушы, kabkesh@mail.ru,

Қарағанды техникалық университеті, Қазақстан, 100027, Қарағанды, Н. Назарбаев даңғылы, 56.

Аңдатпа. Қазақстанның индустриялық-инновациялық дамудағы және адами капиталды басқару тұрғысынан экономикалық өсудің жаңа моделіне көшу жолдарын іздеудегі тәжірибесі жинақталған. Қызметкерлердің біліктілік деңгейін арттыру, еңбек қауіпсіздігін қамтамасыз ету және персоналды дамытудағы әлеуметтік бағытты тереңдету үшін мемлекет қабылдап жатқан қадамдар талданады. Мақалада орта мерзімді перспективада экономиканы трансформациялауға адами капиталдың қатысуына әсер ететін негізгі ұлттық көрсеткіштер ұсынылған. Қазақстан карантиндік шектеулерді жеңілдетуге бет алған сайын адами капиталды басқаруды жетілдіруде мемлекеттің рөлін күшейтудің объективті қажеттілігі артады.

Кілт сөздер: Қазақстан, адами капитал, мемлекеттік реттеу, білім беру.

Improving Human Capital Management: The Practice of Kazakhstan

MINISHEVA Aiymgul, Senior Lecturer, kabkesh@mail.ru,

Karaganda Technical University, Kazakhstan, 100027, Karaganda, N. Nazarbayev Avenue, 56.

Abstract. The experience of Kazakhstan in industrial and innovative development and the search for ways to transition to a new model of economic growth from the perspective of human capital management is summarized. The steps taken by the state to increase the qualification level of employees, achieve occupational safety, and deepen social orientation in the development of personnel are analyzed. The article presents key national indicators affecting the participation of human capital in the transformation of the economy in the medium term. As Kazakhstan moves towards easing quarantine restrictions, the objective need to strengthen the role of the state in improving human capital management will increase.

Keywords: Kazakhstan, human capital, state regulation, education.

REFERENCES

1. Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated November 13, 2018 year No. 746. On the approval of the State Program for the Development of productive employment and mass Entrepreneurship for 2017-2021 "Enbek" (with amendments and additions as of 06/04/2021) [Electronic resource]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33631396 (accessed 21.09.2020).
2. On the approval of the State Program for Business Support and Development "Business Roadmap-2025". Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 24, 2019 No. 968. [electronic resource]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900000968> (accessed 13.10.2020).
3. Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated July 8, 2021 No. 471 "On approval of the Concept of lifelong Learning (continuing education)". [electronic resource]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34253317 (accessed 08.09.2021).
4. Panova T.V. The health of the working population is the most important condition for the quality and productivity of labor // Economic sciences. – 2018. – No. 161. – pp. 39-41.
5. On approval of the State Program of Industrial and innovative development of the Republic of Kazakhstan for 2020-2025. Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 31, 2019 No. 1050. [electronic resource]. URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1900001050> (accessed 20.06.2021).
6. On further measures to stabilize the economy. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated March 16, 2020 No. 287. [Electronic resource]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33488967 (accessed 13.06.2021).
7. Darkness: Kazakhstan's power grids are running out [Electronic resource]. URL: https://www.korem.kz/rus/press-centr/novosti_otrasli/?cid=0&rid=9624 (accessed 15.09.2021).
8. Tariffs for the production of electric energy have been revised in Kazakhstan [Electronic resource]. URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/energo/press/news/details/179242?lang=ru> (accessed 10.08.2021).
9. Rules of professional risk management. Approved by the Order of the Minister of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan dated September 11, 2020 No. 363. [Electronic resource]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000021197> (accessed 04.08.2021)
10. Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated June 17, 2021 No. 419 On Approval of the Action Plan to Ensure Safe Work in the Republic of Kazakhstan until 2025 [Electronic resource]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2100000419> (accessed 08.09.2021).
11. Every fourth employee works in unfavorable conditions [Electronic resource]. URL: <https://kapital.kz/gosudarstvo/95144/kazhdyy-chetvertyy-rabotnik-trudit-sya-v-neblagopriyatnykh-usloviyakh.html> (date of application 12.10.2021).
12. Almost 300 enterprises of the Republic of Kazakhstan have joined the concept of zero injuries "Vision Zero". [electronic resource]. URL: https://www.inform.kz/ru/pochti-300-predpriyatiy-rk-prisoedinilis-k-koncepcii-nulevogo-travmatizma-vision-zero_a3659133 (accessed 11.09.2021).
13. On approval of the Rules for financing the training of Kazakhstani personnel in the amount of one percent of the production costs incurred by the subsoil user in the previous year. Joint Order of the Minister for Investment and Development of the Republic of Kazakhstan dated May 16, 2018 No. 333 and the Minister of Education and Science of the Republic of Kazakhstan dated May 22, 2018 No. 217. [Electronic resource]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017013> (accessed 21.10.2020).
14. Employment of the population: trends of the present and professions of the future [Electronic resource]. URL: <https://businessmir.kz/2020/06/01/zanyatost-naseleniya-tendentsii-nastoyashhego-i-professii-budushhego/> (accessed 24.07.2021).
15. Ilyina S.A. Institute of Intellectual Property as a tool for responding to the challenges of COVID-19: Russian experience // Issues of innovative economy. – 2021. – Volume 11. – No. 4. – doi: 10.18334/vinec.11.4.113625.
16. National qualifications system: continuing education and professional standards. [electronic resource]. URL: <https://strategy2050.kz/ru/news/natsionalnaya-sistema-kvalifikatsiy-nepriyemnoe-obrazovanie-i-profstandarty/> (accessed 01.09.2021).
17. On the approval of the State Program for the Development of Education and Science of the Republic of Kazakhstan for 2020-2025. Resolution of the Government of the Republic of Kazakhstan dated December 27, 2019 No. 988. [Electronic resource]. URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=33927070 (accessed 12.11.2020).
18. Drobot E.V. The impact of the COVID-19 pandemic on the US labor market // Labor economics. – 2020. – Volume 7. – No. 7. – pp. 577-588. – doi: 10.18334/et.7.7.110715.
19. Nekhoda E.V., Pan Li Transformation of the labor market and employment in the digital age // Labor economics. – 2021. – Volume 8. – No. 9. – pp. 897-916. – doi: 10.18334/et.8.9.113408.
20. On the approval of the Concept of Public Administration development in the Republic of Kazakhstan until 2030. Decree of the President of the Republic of Kazakhstan dated February 26, 2021 No. 522. [Electronic resource]. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/U2100000522> (accessed 17.04.2021).