

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ  
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



**G•GLOBAL**

**Х Астана экономикалық форумы аясындағы  
«ӘЛЕУЕТТІ МҮМКІНДІКТЕР НЕГІЗІНДЕ ҚАЗАҚСТАННЫҢ ҰЛТТЫҚ  
ЭКОНОМИКАСЫНЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ ЖӘНЕ  
ӘРТАРАПТАНДЫРУЫН ЖЕДЕЛДЕТУ»**

жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясының  
**ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ**

**II БӨЛІМ**

15 маусым 2017ж.

**СБОРНИК ТРУДОВ**

международной научной конференции молодых ученых  
**«УСКОРЕНИЕ ДИВЕРСИФИКАЦИИ И ПОВЫШЕНИЕ  
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ  
КАЗАХСТАНА НА ОСНОВЕ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ»**

под эгидой X Астанинского экономического форума

**ЧАСТЬ II**

15июня 2017г.

**PROCEEDINGS**

of the international scientific conference of young scholars  
**«ACCELERATING DIVERSIFICATION AND IMPROVING THE  
COMPETITIVENESS OF KAZAKHSTAN'S NATIONAL ECONOMY BASED  
ON POTENTIAL OPPORTUNITIES»**

in the framework of the X Astana Economic Forum

**PART II**

15 June 2017

Астана, Қазақстан  
Astana, Kazakhstan

УДК 330.(063)  
ББК 65.01  
Ә53

**Редакционная коллегия:**

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.,  
Заместитель декана по научной работе, к.э.н., и.о. доцента Бакирбекова А.М.  
Заведующий кафедрой «Экономика» к.э.н., и.о. профессора Рахметулина Ж.Б.  
Заведующий кафедрой «Финансы» д.э.н., и.о. профессора Садвокасова К.Ж.  
Заведующий кафедрой «Учет, аудит и анализ» к.э.н, доцент Алибекова Б.А.  
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.  
Заведующий кафедрой «Экономическая теория и антимонопольное регулирование» к.э.н., доцент Бабланов Т.К.  
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А., к.э.н., и.о. доцента Мусина К.П.

**Ә53** **Әлеуетті мүмкіндіктер негізінде Қазақстанның ұлттық экономикасының бәсекеге қабілеттілігін арттыру және әртараптандыруын жеделдету: Жас ғалымдардың халық. ғыл. конф. еңбектер жинағы.** – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2017.  
**Ускорение диверсификации и повышение конкурентоспособности национальной экономики Казахстана на основе потенциальных возможностей: Сб. материалов межд. науч. конф. молодых ученых.** – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2017.  
**Proceedings of the international scientific conference of young scholars «Accelerating diversification and improving the competitiveness of Kazakhstan's national economy based on potential opportunities»** Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2017.

ISBN 978-9965-31-871-9  
ISBN 978-9965-31-869-6

Халықаралық ғылыми конференциясының еңбек жинағында әлеуетті мүмкіндіктер негізінде Қазақстанның ұлттық экономикасының бәсекеге қабілеттілігін жоғарылату және әртараптандыру жеделдетудің және ел экономикасының бәсекеге қабілеттілігін жоғарылату мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научной конференции рассмотрены актуальные вопросы диверсификации национальной экономики Казахстана на основе потенциальных возможностей.

The collection of materials in the international scientific conference considers important issues of Kazakhstan's national economy diversification based on potential opportunities and development of recommendations for improving the competitiveness of the country's economy.

ISBN 978-9965-31-871-9  
ISBN 978-9965-31-869-6

УДК 330 (063)

## АДАМИ КАПИТАЛДЫ БАҒАЛАУДЫҢ ҰЛТТЫҚ ЭКОНОМИКАНЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУҒА ӘСЕРІ

*Исабеков Б. Н., Шамишева Н. К., Сапаралиева К. С.*

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ.,  
Қазақстан Республикасы

E-mail: baurjani@mail.ru, nurgul.shamisheva@mail.ru, Ssmaksat@mail.ru

Ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыру бүгінгі күні кез келген мемлекет үшін трендке айналып отыр. Оған кәсіпорындардың әлеуетті мүмкіндіктерін дамыту арқылы қол жеткізуге болатындығы уақыт өткен сайын айқын көрінуде. Әлеуетті мүмкіндіктердің экономикалық мәніне үңілетін болсақ, экономикалық анықтамалардың бірінде: «Әлеуетті мүмкіндіктер – кәсіпорындардың, фирмалардың болашақта тауарлар мен қызметтерді өндіруге, табыстар мен пайда алуға мүмкіндіктері» - деп анықтама берілген [1]. Біз осы мақала аясында әлеуетті мүмкіндіктерді дамыту ең алдымен адами капиталды дамыту негізінде мүмкін деген ұстанымға сүйене отырып, адами капиталды дамыту үшін оны дұрыс бағалау қажет деп есептейміз және бағалау әдістерін қарастырғымыз келеді.

Әдетте адами капиталдың шамасын анықтауда адам капиталын өлшеудің табиғи (уақытша) және құндық әдістері қолданылады. Уақытша әдістер оқудың адам-жылындағы адам капиталын бағалауды бағамдайды. Яғни білім беру деңгейі неғұрлым жоғары болса, жеке тұлға да адам капиталының соғұрлым үлкен көлемін иемденеді. Бір уақытта талдау кезеңі ішіндегі оқу жылының бірдей емес ұзақтығы, білім берудің түрлі деңгейлеріндегі оқу жылының бір мәнді еместігі (мысалы, мектептегі орта білім және университеттегі жоғары білім) ескеріледі.

Құндық әдістер арасынан табысты капиталға айналдыру (У. Петти, У. Фарр), өндіріс бағасы (Э. Энгель), құрамдастырылған әдіс (Т. Витстейн) секілді амалдар белгілі. Мысалы, Т. Витстейн өндірістік шығындарға және алынған кірістерге сүйене отырып, адам құнын бағалауды ұсынды. Ол ұсынған формулалар адам капиталының бағасы бойынша өмірінен айырылу туралы өтемақыға тәуекелді есептеу кезінде сақтандыру саласында қолданылды. Т. Витстейн келесі формулаларды қолдану қажеттілігін негіздеді:

$$C_n^1 = aR_0 \frac{L_0}{L_n} r^n - aR_n; \quad C_m^2 = XR_n \frac{LN}{L_n} P^{N-n} - aR_n \quad (1)$$

мұндағы  $a$  – нақты мамандыққа бір ересек адамның білімін қоса есептегендегі тұтынуға кететін жылдық шығындар;  $r = (1 + i)$ , мұндағы  $i$  – нарықтық пайыздық мөлшерлеме;  $P = \frac{1}{r}$ ;  $L_n$  –  $n$  жасындағы адамдар саны;  $R_n$  – өзінің туған сәтінде алынған  $n$  жасындағы адамдар рентасының құнының мөлшері (берілген  $r$  үшін);  $X$  – нақты мамандықтағы бір адамға деген болашақ кірістер мөлшері;  $N$  – адам еңбек өміріне енетін жас.

Есептеулерді қарапайым ету мақсатында Т. Витстейн  $a$  және  $X$  тұлғаның барлық өмірі бойы тұрақты шамалар болып табылады деп есептеуді ұсынды. Мұнда өндірістік шығындарға негізделетін алғашқы теңдеу ақша бірлігіндегі адам құнын бағалау үшін қолданылуы мүмкін. Ал егер  $N > n$  болатын болса, кірістерге негізделетін екінші теңдеуді қолданған әлдеқайда қарапайымырақ.

Американдық экономистер де Л.Дублин мен А.Лотка адам капиталын бағалаудың мәселелерімен айналысты. Нақты жастағы адамның ақшалай құнын олар келесідей анықтады:

$$Va = \frac{P_0}{Pa} (\sum_{x=a}^{\infty} V^{x-a} Px (Yx * Ex - Cx)) \quad (2)$$

мұндағы  $V^{x-a}$  - (x-a) жылдан кейін алынған 1 доллардың құны;  $P_x$  – адам x жасына дейін өмір сүретіндігінің ықтималдылығы;  $Y_x$  – x жастан x-1 жасқа дейінгі жылдық табыс;  $E_x$  –дейін өндірісте жұмыс жасайтындар үлесі;  $S_x$  – x жастан x + 1 жасқа дейінгі адам өміріне кететін шығындар; a – адам жасы.

Адам капиталы теориясының негізін салушы Г. Беккер адам капиталын келесі формула бойынша бағалаған жөн деп есептеді:

$$Va = \sum_{i=a}^n (B - C) * (1 + r)^{-t} \quad (3)$$

мұндағы Va – «a» жасындағы тұлғаның адам капиталын бағалау; B – жалпы табыс; C – еңбек қызметінің нәтижесінде алынған табыс бөлігі; n – белсенді еңбек қызметі аяқталатын жас; r – пайыздық мөлшерлеме (дисконттау мөлшерлемесі).

Неоклассикалық бағыттың тағы бір өкілі М. Фридмен адам капиталы деп қызметкерге ұласпалы, яғни үзіліссіз табысты қамтамасыз ететін нақты қорды түсінеді. Үзіліссіз түсінік деп болашақта күтілетін ақша ағындарының орташа салмақтандырылған мөлшері түсініледі. Сонымен қатар, М. Фридмен ұласпалы табыс мүліктің 5 түрінен жиынтық мөлшер ретінде туындайтындығын айтты. Мүлік түрлері – бұл ақша құралдары, облигациялар, акциялар, ұзақ қолданылатын заттар және адам капиталы. Адам капиталының жалпы мөлшері келесідей анықталады:

$$V_0 = \frac{W_1}{1+r} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n} \quad (4)$$

мұндағы W – жеке тұлға күтетін адам капиталын қолданудан түсетін жылдық табыс; n – жылдардағы адам өмірінің мерзімі; r – дисконттау мөлшерлемесі.

Адам капиталын өлшеудің кең таралған әдісі «уақыттағы игіліктер артықшылықтары» деп аталатын жағдайға негізделген болашақ табыстарды капиталға айналдыру қағидасы болып табылады. Әдістің мәні адамдар болашақтағы осындай сома мен игіліктер жиынтығына қарағанда қазіргі уақыттағы нақты ақша сомасын немесе игіліктер жиынтығын жоғары бағалауға бейім екендігінде болып келеді [2].

Мичиган университетінің ғалымдары шартты және іске асырылатын құн түсініктеріне негізделген қызметкердің жеке құнының үлгісін ұсынды. Қызметкердің жеке құндылығы қызметкер берілген кәсіпорында жұмыс жасай отырып, ұсынатын немесе іске асыратын қызметтер көлемінің негізінде анықталады. Бұл қызметкердің күтілетін шартты құнын анықтайды. Одан бөлек, жеке құндылық қызметкер берілген компанияда қалатындығына және дәл сонда өзінің әлеуетін іске асыратындығына тәуелді. Сонда шартты құн, егер қызметкер өзінің барлық қалған өмірінде осы кәсіпорында жұмыс жасаса, әкеле алатын барлық әлеуетті табысты қосатын болып шығады. Қызметкер компанияда нақты уақыт кезеңі бойына жұмыс жасау ықтималдылығын ескере келе, оның құндылығы күтілетін іске асырылатын құнды анықтайды. Басқаша айтатын болсақ, күтілетін іске асырылатын құн екі элементтен тұрады: күтілетін шартты құн және компанияда мүшелік етуді жалғастыру ықтималдылығы. Математикалық түрде мұны келесі теңдеулермен көрсетуге болады:

$$PC = UC * P(O); P(T) = 1 - P(O); AIT = UC - PC = PC * P(T) \quad (5)$$

мұндағы UC – күтілетін шартты құн; PC – күтілетін іске асырылатын құн; P(O) - қызметкер компанияда нақты уақыт жұмыс істеуге қалатындығының ықтималдылығы; P(T) – қызметкердің компаниядан кету ықтималдылығы, яғни тұрақсыздық көрсеткіші; AIT – тұрақсыздықтың баламалы шығындары.

Берілген теңдеудің адам ресурстарының құнын ықтималдық мөлшер ретінде анықтайтындығы белгілі. Кәсіпорын үшін үлкен әлеуеті бар қызметкер компанияға әрқашан

пайдалы бола бермейді деп есептелуі мүмкін. Сондықтан, өзінің адам ресурстарының құнын оңтайландыру мақсатында кәсіпорын басшылығы жай ғана едәуір қабілетті қызметкерлерге емес, едәуір іске асырылу құнына ие қызметкерлерге артықшылық беруі қажет. Сонымен қоса, жұмысшы құнын бағалауға деген берілген амалда адам ресурстары құнының олардың қанағаттану дәрежесіне тәуелділігі бақыланады. Соған байланысты жұмысшылардың қанағаттану дәрежесі өлшенуі және компания басшылығына жеткізілуі қажет. Дегенмен, берілген әдістеме тек жұмысшының жеке құндылығын шамамен ғана болжауға мүмкіндік беретіндігін ескеру қажет [3].

Адам капиталын бағалаудың заманауи әдістері оның жеке құрамдастарын бағалаудың жанама тәсілдерін кеңінен қолданады. Мысалы, білім беру қызметінің қолжетімділігінің көрсеткіштері арқылы. Мұндай бағалауларға көбінесе өмір деңгейін, сауаттылықты, білімділікті және ұзақ жасауды өлшеу үшін пайдаланылатын «адам әлеуеті дамуының индексі» негізделеді. Мұны Біріккен ұлттар ұйымының даму бағдарламасы (БҰҰДБ) адам әлеуетінің негізгі сипаттамалары ретінде қолданады.

Адам капиталын бағалаудың сәл өзгеше амалын И. Фишер ұсынды. Оның пікірінше, капиталды қолдану кез келген табыстың (еңбекақы, пайда, форма) әмбебап нысаны секілді пайыз алуды білдіреді. Болашақ кірістердің дисконтталған сомасы қолданылатын капиталдың мөлшерін құрайды. Бірақ И. Фишердің әдісінің кемшіліктері бар. Ол кемшіліктер әдіс адам капиталына деген инвестицияларды, кәсіби деңгейді бағалауды, ғылыми өңдеуге, денсаулық сақтауға кететін шығындарды және басқа шығындарды енгізбейтіндігінде болып келеді. Адам капиталын бағалаудың бұл әдістемесі тек болашақта алынатын кірісті ғана көрсетеді.

Як. Фитц-енц адам капиталын қосылған экономикалық құнмен өзара байланыста қарастырды. Сол үшін ол келесі формуланы қолданды:

$$AK \text{ қос. құны} = \frac{Pr - (P - 3П + Лг)}{\text{толық жұмыспен қамтылу эквиваленті}} \quad (6)$$

мұндағы АК қос. құны – адам капиталының қосылған құны; Пр – пайда; P – шығындар; 3П – еңбекақы; Лг – жеңілдіктер.

Як. Фитц-енц сондай-ақ корпоративті адам капиталындағы теңдестірілген көрсеткіштер жүйесінің үлгісін ұсынды. Көрсеткіштердің бұл жүйесіне қаржылық және адами көрсеткіштер енеді. Қаржылық көрсеткіштер ретінде адам капиталынан түскен пайда, адам капиталына жұмсалатын шығындар, адам капиталының қосылған құны, адам капиталының нарықтық құны қарастырылады. Ал адами көрсеткіштерге нормаланған жұмыс күні бар қызметкерлер пайызы, тұрақты емес жұмыс күшінің пайызы, жұмыс күшінің өсу көрсеткіші, жұмыс күшіне кететін барлық шығындардан пайданың жалпы пайызы, қызметкерлердің дамуына деген инвестициялар жатады.

Адам капиталының құнын анықтау үшін Як. Фитц-енц адам ресурстары саласындағы қызметтің келесідей төрт негізгі түрлеріне қолданылған матрицаны жасап шығарды: ие болу, ұстау, дамыту және сақтау. Адам капиталын бағалаудың берілген әдістемесі әлдеқайда тиімді деп пайымдалады. Дегенмен, жеке көрсеткіштердің ерекшелігін де атап өту қажет. Олардың салдарынан қазақстандық кәсіпорындардың адам капиталын бағалау үшін бұл әдістемені бастапқы түрде қолдану ыңғайлы емес. Солай бола тұра, ол отандық ерекшелікті ескеретін әдістеме негізіне бейімделе және қойыла алады.

Халықаралық статистика жұмысшының сандық бағалану мәселесін адам капиталын тасымалдаушы ретінде келесідей шешті. 1966 жылы Женева қ. өткен еңбек статистикасы бойынша XI Халықаралық конференцияда жұмыс күшіне кететін шығындар туралы шешім қабылданды. Шешімге сәйкес Халықаралық стандартты топтастыру жұмыс күшіне кететін шығындарға келесі негізгі топтарды кіргізді: 1) тура еңбекақы және жалақы; 2) пайдаланылмаған уақыттың өтемі; 3) сыйақылар және ақшалай сыйлықтар; 4) тамаққа,

сусынға, жанармайға кететін шығындар және басқа да табиғи төлемдер; 5) жұмысшыны тұрғын жаймен қамтамасыз ету бойынша жұмыс берушінің шығындары; 6) жұмыс берушінің әлеуметтік қорғауға жұмсайтын шығындары; 7) кәсіби оқыту бойынша шығындар; 8) әлеуметтік қажеттіліктерге жұмсалатын шығындар; 9) жоғарыда көрсетілген топтастырылған топтарға жатпайтын жұмыс күшіне кететін басқа да шығындар (мысалы, жұмыс киімі); 10) жұмыс күшіне кететін шығындар ретінде қарастырылатын салықтар (мысалы, санға салықтар немесе еңбекақы қоры) [4].

Қазіргі кәсіпорындардың тәжірибеде адами капиталды бағалау үшін келесідей негізгі әдістерді қолдануларына әбден болады:

1. Адам ресурсына кететін тура шығындарды қарапайым есептеудің әдісі. Бұл компанияның өз қызметкерлеріне жұмсайтын жалпы экономикалық шығындарын есептеуге мүмкіндік беретін ең қарапайым әдіс. Мұндай бағалауға еңбекақы төлеуге кететін шығындар, әлеуметтік салықтар, еңбек қызметінің қауіпсіздігі және еңбек жағдайын жақсарту, жұмысшыларды даярлауға және біліктілігін арттыруға жұмсалатын шығындар енеді. Берілген әдістің айтулы кемшілігі кәсіпорынның адам капиталының шынайы мағынасын нақты емес және толық емес бағалау болып табылады, себебі бұл әдісті қолдану кезінде оның бөлігі жай ғана ескерілмейді.

2. Адам капиталының құнын бәсекелік бағалаудың әдісі. Берілген әдіс біршама нақты, бірақ күрделі болып табылады; ол жұмысшының кетуі кезінде кәсіпорын ұшырайтын шығындар мен әлеуетті жоғалтуларды жиынтық бағалауға негізделеді.

3. Келешектегі адам капиталының құнын бағалау әдісі. Берілген әдіс бәсекелік құн әдісін кәсіпорынның 3 жыл және одан да артық даму келешегінде адам капиталының құнының динамикасын бағалау арқылы толықтырады. Мұндай бағалау ұзақ мерзімді жобаларды жасап шығарумен айналысатын кәсіпорындарға қажет. Мұндай бағалау ұзақ мерзімді жоғары технологиялы объектілердің құрылысымен айналысатын кәсіпорындар үшін және инновациялық белсенді кәсіпорындар үшін ерекше өзекті болып келеді.

4. Қызметкерлердің кейбір категориясы үшін шынайы немесе арнайы құрылған бизнес ортадағы сынақтар процесіндегі адам капиталының құнын бағалау. Мұндай бағалау 2 тәсілмен жүргізіледі: 1) жұмысшымен алынған нақты нәтижелер бойынша. 2) қазіргі заманғы ақпараттық технологиялар көмегімен кәсіпорынның менеджмент саласындағы жұмысшының құзыретін бағалау [5].

Адами капиталды бағалаудың көрсетілген құрылымы адами капиталдың шынайы мөлшерін неғұрлым нақты бағалауға мүмкіндік береді. Жұмысшының зияткерлік және біліктілік деңгейіне байланысты бағаланатын мөлшері көптеген қазақстандық ұйымдарда атаулы бағалаудан он шақты есе жоғары болуы мүмкін. Отандық кәсіпорындардағы қызметкерлердің адами әлеуетін ақылға қонымсыз бағалаудың салдары қазақстандық мамандардың шетелге көшуі, олардың республика аймақтарынан республикалық маңызы бар қалаларға көшуі, сонымен қатар көптеген жұмысшылардың шетелдік компанияларға ауысуы түрінде көрінуде.

#### Әдебиет:

1. Экономика и право: словарь-справочник. — М.: Вуз и школа. Л. П. Кураков, В. Л. Кураков, А. Л. Кураков. 2004.

2. Акопян А.С., Бушуев В.В., Голубев В.С. Эргодинамическая модель человека и человеческий капитал // Общественные науки и современность. - 2012. - № 6. - С. 98–106.

3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Пер. с англ. / под ред. С. К. Мордовина. – 8-е издание. – СПб. Питер, 2009. – 832 с.

4. АО «НК «КазМунайГаз»: корпоративное управление – Астана, 2014. – 85 с.

5. Алияров Е. Необратимые тенденции в развитии человеческого капитала в Казахстане. Казахстанский центр гуманитарно-политической конъюнктуры // [www.sarap.kz.html](http://www.sarap.kz.html).