



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н.
ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY

**«АДАМИ КАПИТАЛ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУДЫҢ
НЕГІЗГІ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ»**

*Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ*

СБОРНИК ТРУДОВ

Международной научно-практической конференции

**«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ»**

WORKS

of the International scientific and practical conference

**«HUMAN CAPITAL AS THE MAIN FACTOR OF ECONOMIC
DEVELOPMENT»**

Астана

20 қазан 2022

УДК 331.5 (075.8)

ББК 65.240я73

А 24

Рецензенты: профессор «Esil University», д.э.н. Галиева А.Х.
профессор Евразийского национального университета им.Л.Н.Гумилева, д.э.н.
Шалболова У.Ж.

Редакционная коллегия

Макыш С.Б. – д.э.н., профессор, декан экономического факультета, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Астана

Байжолова Р.А. – д.э.н., профессор, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Астана

Ауелбекова А.К. – к.э.н., доцент Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Астана

Исаева Б.К. – PhD., доцент, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Астана

ISBN 978-601-337-744-5

«Адами капитал экономикалық дамудың негізгі факторы ретінде» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектер жинағы. –Астана: Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022. -330б.

Сборник трудов международной научно-практической конференции «Человеческий капитал как основной фактор экономического развития». – Астана: Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, 2022. -330с.

Works of the International scientific and practical conference «Human capital as the main factor of economic development». - Astana: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022. -330p.

УДК 331.5 (075.8)

ББК 65.240я73

ISBN 978 – 601 – 337 – 744 – 5

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022

© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2022

© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022

февраль 2020 года. Электронный ресурс
URL:<https://senate.parlam.kz/storage/13af0c39be8942c380224fa0436f679a.pdf>

3. Сыздыкбаева Н.Б. Роль агропромышленного комплекса в экономике Казахстана // Экономика: стратегия и практика. 2018. № 4(48). -С.25-32.

4. Ускова Т.В. Агропромышленный комплекс региона: состояние, тенденции, перспективы: монография. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2013. – 136 с.

5. Ушачев И.Г. Сельское хозяйство как базовый фактор продовольственной безопасности России // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2010. – № 8. – С.13-15.

6. Борщ Л.М. Объективная необходимость модернизации АПК: вызов времени прорывных технологий//Научный вестник: Финансы, банки, инвестиции - 2018 - №3 <https://cyberleninka.ru/article/n/obektivnaya-neobhodimost-modernizatsii-apk-vyzov-vremeni-proryvnyh-tehnologiy>

7. Голиков В.А., Усманов А.С., Рзалиев А.С. Анализ структуры машинно-тракторного парка Казахстана и перспективы развития сельхозмашиностроения //Журнал «Тракторы и сельхозмашины» №11 ноябрь 2015 г <https://journals.eco-vector.com/0321-4443/article/view/66124>

ӘОЖ 331.108

АДАМИ КАПИТАЛДЫҢ ФРАНЧАЙЗИНГТІ ДАМУДАҒЫ РӨЛІ

Ерсаинов Дәулет Ерболатұлы

daulet.oral11@gmail.com

Халықаралық бизнес және стратегиялық сауда мамандығының магистранты, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық Университеті
Астана, Қазақстан

Ғылыми жетекші – э.ғ.д., профессор Егембердиева С.М.

Бұл зерттеу адами капиталдың франчайзингтік бизнесті иеленуге әсерін қарастырады. Франчайзинг - шағын бизнесті иеленудің танымал түрі. Экономистер адами капиталды ұйым үшін құндылығы немесе құны тұрғысынан қарастырылатын жеке тұлғаның білімі, тәжірибесі және дағдылары ретінде сипаттайды. Алдыңғы зерттеулер франчайзингтік ұйымдар үшін ең үлкен қиындықтардың бірі олардың жүйесіне сәйкес келетін франчайзилерді тарту екенін көрсетеді. Франчайзингке ие емес кәсіпкерлерді зерттеу олардың өз бизнесін иеленуіне және жүргізуіне қанағаттанбауы мүмкін екенін көрсетті, сонымен қатар білім мен тәжірибе сияқты адами капитал қанағаттану деңгейіне әсер етуі мүмкін. Бұл нәтижелер өз бизнесі үшін дұрыс серіктестерді іздейтін франчайзерлерге түсінік бере алады. Сондай-ақ стартаптарды қаржыландыратын адамдар мен мекемелер қаржыландыру туралы шешім қабылдау кезінде білім мен тәжірибе сияқты адами капитал факторларын бағалайтыны туралы деректер бар. Дегенмен, франчайзингтерді басқа стартаптармен салыстыру кезінде білім мен тәжірибені пайдалану соншалықты пайдалы болмауы мүмкін. Бұл зерттеу

білім мен иелік тәжірибесін пайдалану тәжірибесі франчайзингтерге сәйкес келетінін бағалау үшін салыстыру үлгісін пайдаланады. Мұнда ұсынылған нәтижелер, франчайзингтік емес кәсіпкерлерді зерттеуден айырмашылығы, білім мен тәжірибенің жоғары деңгейі қанағаттану деңгейінің жоғарырақ деңгейіне сәйкес келмейтінін көрсетеді.

Адами капитал және франчайзинг ұғымдары осы зерттеудің теориялық негізі болып табылады. Атап айтқанда, адами капиталдың кең танылған екі көзінің, білімнің және бұрынғы кәсіпкерлік тәжірибесінің франчайзингке иелік ету және оны пайдалану қанағаттанушылығына әсері зерттеледі.

Бұл зерттеудің контексті кәсіпкер, дәлірек айтқанда, табысты франчайзи болу үшін ең жақсы мүмкіндіктерді беретін білім мен тәжірибеге негізделген [2]. Алдыңғы зерттеулер кәсіпкерлік тәжірибесі және білім деңгейі сияқты адами капитал факторлары адамның табысты бизнес иесі болуға ұмтылуына оң әсер етуі мүмкін екенін көрсетеді.

Франчайзинг ұмтылатын кәсіпкерлерге таныс бренд, күшті бизнес жүйесі және ауқымды үнемдеу сияқты бірнеше артықшылықтарды ұсынса да, ол бизнестің сәтсіздігіне қарсы келмейді. Франчайзингтік емес кәсіпкерлер туралы зерттеулер адами капиталы көп адамдар табысты кәсіпкерлер болатынына қарама-қайшы дәлелдер береді. Бұл тұжырымдаманың астарындағы болжамдардың бірі, егер жаңадан бастаған кәсіпкерлердің шынайы үміттері болса, олар табысты болады [3].

Жалпы алғанда, франчайзилердің адами, әлеуметтік және қаржылық капиталы франчайзи еместерге қарағанда төмен болады. Бұл бірқатар себептерге байланысты. Біріншіден, франчайзер ұсынатын қызметтер кәсіпкерлік кәсіпке қажетті белгілі бір білім, дағдылар мен дағдыларды ауыстырады (мүмкін жетілмеген). Барлық дерлік франчайзингтік желілер өндірістік жүйені басқару бойынша оқытуды, сондай-ақ қаржылық менеджмент негіздерін оқытуды қамтитын басқаруды оқыту бағдарламасын ұсынады. Франчайзингтік желілер әдетте теледидарлық жарнамалардан әлеуметтік медиа қатысуына дейінгі маркетингтік және жарнамалық қызметтерді ұсынады. Франчайзингтік желілер сатып алу қызметтерін де ұсынады. Қысқасы, адами капиталы кәсіп ашуға жеткіліксіз адамдар осы олқылықтың орнын толтыру үшін франчайзингті пайдаланады.

Сол сияқты, франчайзингтік факторлармен біріктірілген адами капиталдың өнімділігі де құнды емес. Басқаша айтқанда, «франчайзингтік келісім кәсіпкерлердің адами капиталының шекті әсері төмендейтіндей өндіріс процесін айтарлықтай өзгертеді» [3]. Мысалы, ақпараттық технологиялар жүйесін дамыту мүмкіндігі көп адами капиталды қажет етеді. Франчайзер франчайзиге АТ-жүйені қамтамасыз етіп, мұндай сараптамаға деген қажеттілікті жояды. Жүйе өзгертуді талап етсе, франчайзинг АТ жүйесін стандарттау себебінен франчайзи мұндай тапсырма үшін өзінің адами капиталын пайдалана алмайды.

Қолданыстағы зерттеулер тәуелсіз кәсіпкерлермен салыстырғанда франчайзилердің шектеулі адами капиталы туралы бұл мәлімдемелерді

қолдайды. АҚШ-тың халық санағы бюросының өзін-өзі жұмыспен қамту туралы мәліметтерін талдай отырып, Уильямс (1999) «Франчайзингке ие кәсіпкерлердің оның орнына тәуелсіз бизнесті бастауды таңдағандарға қарағанда біліктілік деңгейі төмен» екенін анықтады [1]. Адами капиталы төмен франчайзи-кәсіпкерлер үшін франчайзингтік бөлімшенің болжамды кірістілігі франчайзи ретінде тәуелсіз кәсіпкерге қарағанда шамамен алты есе жоғары. Тәуелсіз бизнесті немесе франчайзингті ашқан жеке тұлғаларды зерттей отырып, франчайзер ұсынатын іскерлік және қаржылық қызметтерді бағалайтын кәсіпкерлер франчайзингті сатып алу ықтималдығы жоғары болады осылайша олардың осындай адами капиталға қажеттілігін жанама түрде растайды [4]. Сонымен қатар, франчайзинг тәжірибені, адам капиталының бір түрін пайдаланудан гөрі, кәсіпкерлердің жаңа салаларға ену құралы болып көрінеді [4]. Француз бизнес иелерін салыстыра отырып, Бастие және т.б. (2016) франчайзилердің басқарушылық тәжірибесі көбірек, бірақ іске қосу тәжірибесі және салалық тәжірибесі аз екенін анықтады. Франчайзилер арасында жүргізілген сауалнама нәтижелерін ісін жаңа бастаған кәсіпкерлермен салыстыру адами капиталдың субъективті өлшемдері туралы қосымша түсінік береді. Санақ деректерін пайдалана отырып, (Lafontaine et al. 2019) франчайзилердің білім деңгейі жоғарырақ болатынын анықтады, бірақ франчайзилердің жұмыс уақыты аз. Пилоттық зерттеу франчайзилердің тәуелсіз кәсіпкерлерге қарағанда кәсіпкерлік табыстың үш негізгі бағыттарының екеуінде білімі мен танымдық дағдылары төмен екенін көрсетті [2].

Франчайзингтің адам капиталын аз тартуының екінші, соған байланысты себебі - адами капиталы жоғары адамдардың тәуелсіз бизнесте жоғары сыйақы алу ықтималдығы болып табылады. Өзін-өзі жұмыспен қамтуды бастаудың көптеген зерттеулері жоғары адами капиталы бар адамдар өздерінің жоғары адами капиталының қайтарымы есебінен өзін-өзі жұмыспен қамтуға және кәсіпкерлікке тартылатынын көрсетеді. Мысалы, Эванс пен Лэйтон (1989) жалдамалы еңбек пен өзін-өзі жұмыспен қамтуды таңдауды салыстырады. Олар өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың еңбек нарығында тәжірибесі молырақ, білімі жоғары және жұмысқа орналасу тәжірибесі әртүрлі екенін анықтады. Технология қызметкерлерінің кірістерін зерттеген кезде адами капиталы жоғары адамдар жалдамалы жұмысқа қарағанда өзін-өзі жұмыспен қамтуға ұмтылады және нәтижесінде жоғары табыс алады [1]. Франчайзилердің тәуелсіз жұмысшыларға қарағанда аз жұмыс істейтіндігі туралы жоғарыда айтылған тұжырым да осы пікірге сәйкес келеді [5].

Осылайша, адами капиталы төмен кәсіпкерлер франчайзингке көшуде. Біздің контекстімізде бұл франчайзилердің тәуелсіз кәсіпкерлерге қарағанда сәтсіздікке көбірек ұшырау ықтималдығын көрсетеді.

Гипотеза 1. Франчайзилер тәуелсіздерге қарағанда несие бойынша дефолтқа ұшырайды.

Кейбір франчайзингтік желілер өте тартымды, тіпті көк чипті, инвестициялық және жұмысқа орналасу мүмкіндіктерін ұсынуы мүмкін, тіпті өзін-өзі жұмыспен қамту немесе жалдамалы жұмыс күшімен салыстырғанда

жалдау ақысын төлейді [5]. Бұл көрнекті және табысты франчайзингтік компаниялар адами капиталды орташа франчайзинг желісіне қарағанда таңдай алады.

Гипотеза 2. Жоғары сапалы франчайзингтердің әдепкі мөлшерлемесі төмен болады.

Несие беруші тәуекелі сәтсіздіктің ықтималдығын да, сәтсіздіктің салдарын да қамтиды. Егер франчайзингтердің адами капиталы тәуелсіз кәсіпкерлерге қарағанда аз болса, онда сәтсіздіктің салдары үлкен болуы керек. Атап айтқанда, біз басқа сәйкес айнымалыларды ескере отырып, тәуелсіздерге қарағанда франчайзи несиелері бойынша шығындар жоғары болады деп күтеміз.

Гипотеза 3. Мерзімі өткен несиелердің ішінде франчайзи несиелері тәуелсіз тұлғаларға берілген несиелерге қарағанда несие берушілерге қымбатқа түседі.

Нобель сыйлығының лауреаты Теодор Шульцтің (1975) әйгілі фразасы бойынша адами капитал экономикалық теңгерімсіздікпен күресу қабілетін жақсартады. Экономикалық көзқарастың нашарлауына және сәтсіздікке ұшырау мүмкіндігіне тап болған кәсіпкерлер бейімделу, табандылық немесе кету үшін адами капиталын пайдалануы керек. Өздеріңіз білетіндей, мұндай инвестициялық шешімдерді қабылдау кезінде құлдырап кеткен шығындар маңызды болмауы керек. Экономикалық агенттер өткен инвестицияларды емес, шешімнің болашақ шығындары мен пайдасын ғана қарастырады деп күтілуде.

Адам капиталы барлық кәсіпкерлік (және басқарушылық) кәсіпорындарда маңызды. Франчайзингтік бөлімшенің жұмыс істеуі үшін қажет адами капиталға сұраныс тәуелсіз бизнеске қарағанда азырақ және бұл мәселе өзіндік құнын тудырады. Кәсіпкерлік теориясы мен тәжірибесін адами капиталға қайта бағыттау бұл шығындарды азайтып, зияткерлік және коммерциялық табысты арттыруы мүмкін.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. А.Гапоненко, Т.Орлова. Интеллектуалдық капитал – ұйымның стратегиялық қажеттілігі: оқу құралы. – М.: «Әлеуметтік қатынастар» баспасы, 2003. -Б.15-16.

2. Казакова, Н.В. Инновациялар трансферті және адами капиталды басқару / Н.В.Казакова, Ю.А. Дулепин, Ю.Н. Хрисанов // Ресей: тенденциялар мен даму перспективалары. – 2011. -Б.34-36.

3. Забелина, О.В. Ресей экономикасындағы ауыл шаруашылығы аумақтарының еңбек әлеуетінің дамуын болжау / О.В. Забелина, В.С. Конкин // Ғылыми шолу: теория және практика. - № 11, - 2016. -Б.12-16.

4. Розмари ваннасы. Тұтынушыларға қызмет көрсетуді басқару: HR тәжірибелері, шығу жылдамдығы және сатылымның өсуі. Басқару академиясының журналы, 2002. -Б.18-20.

5. Карсон Э., Ранзайн Р., Вайнфилд А., Марсден Х., Зияткерлік капитал. Қызметкерлер мен жұмыс топтарының атрибуттарын картаға түсіру // «Интеллектуалды капитал». №1, 2004. -Б.14-15.