

Ю.Р. Гайнуллина, В.С. Половинко

*Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова, Казахстан;**Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, Россия**(E-mail: juli25\_82@mail.ru, polovinkoVS@omsu.ru)*

## **Построение организационных моделей устойчивого экономического развития Республики Казахстан на основе развития человеческого потенциала**

В статье рассмотрены современные практическо-методологические аспекты построения организационных моделей развития человеческого потенциала в Республике Казахстан как ведущего фактора устойчивого экономического роста государства. Человеческий потенциал рассмотрен как краеугольный элемент социально-экономической, инвестиционной и инновационных систем. Особое внимание акцентировано на выработку стратегических приоритетов развития человеческого капитала, трудового и кадрового потенциалов. Также представлено авторское видение экономико-математических моделей устойчивости и устойчивого развития экономической системы. Основная цель исследования в настоящей научной статье была ориентирована на совершенствование современной теории устойчивого экономического развития. Методология научного исследования базировалась на изучении научных взглядов ученых на такие понятия, как устойчивость и развитие экономической системы, их противоречие с учетом факторов влияния внешней и внутренней среды. В ходе проведенных научных изысканий были учтены мнения экспертов международного сообщества, Всемирного банка, Организации Объединенных Наций относительно взглядов на современную концепцию устойчивого экономического развития, в которой основной акцент сосредоточен на развитии HR-ресурсов. Аккумулирование человеческого капитала в Республике Казахстан в перспективе позволит усилить генерацию инвестиционно-инновационной деятельности, что при всех прочих равных условиях обеспечит заданный уровень развития социально-экономической, эколого-экономической и эколого-социальной системы.

*Ключевые слова:* устойчивость, экономическое развитие, организационная модель, человеческий потенциал, человеческий капитал, трудовой потенциал, кадровый потенциал.

Одним из новых вариантов концепции теории устойчивого экономического развития можно рассматривать идею о необходимости ускорения развития «информационного общества» — экономической системы, основанной на доминировании (преобладании) нематериальных логистических потоков (знания, интеллектуальная собственность, нематериальные высокотехнологичные услуги, финансовые и информационные потоки).

Новый подход устойчивого экономического развития также был предложен экспертами Всемирного банка, которые считают, что устойчивое экономическое развитие — это процесс управления совокупностью (портфелем) активов, направленный на сохранение и расширение возможностей, имеющихся у людей (общества). Под активами в данном определении понимается не только совокупный физический капитал как таковой, но также и природный человеческий капитал [1].

По мнению экспертов Всемирного банка, чтобы обеспечить устойчивость экономической системы, необходимо обеспечить заданный уровень постоянства (неуменьшения) совокупных активов, а чтобы имело место устойчивое экономическое развитие, необходимо обеспечить рациональный рост совокупных активов.

С учетом изложенного выше главным показателем устойчивости выступают «истинные нормы сбережений», а ведущим показателем устойчивого развития — «чистые нормы инвестиций». Таким образом, модель устойчивости экономической системы примет вид в соответствии с формулой.

$$\left\{ \begin{array}{l} \sum_{i=1}^j A_i = \sum_{i=1}^j A_i^K - \sum_{i=1}^j A_i^{NR} \\ \sum_{i=1}^j A_i - const \end{array} \right. , \quad (1)$$

где  $A_i$  — совокупность макроэкономических активов, обеспечивающих функционирование экономики и благосостояние человека и общества;  $A_i^K$  — совокупность макроэкономических активов, выра-

женных в форме физического капитала;  $A_i^{NR}$  — совокупность активов, характеризующих утрату (деградацию, убыль) природных ресурсов.

Наряду с моделью устойчивости экономической системы, непосредственно модель устойчивого развития экономической системы можно трактовать в соответствии с формулой.

$$\left\{ \begin{array}{l} \sum_{i=1}^j A_i = \sum_{i=1}^j A_i^K - \sum_{i=1}^j A_i^{NR} + \sum_{i=1}^j A_i^{HR} \\ \uparrow \sum_{i=1}^j A_i^{HR} > \downarrow \sum_{i=1}^j A_i^{NR} \end{array} \right. , \quad (2)$$

где  $A_i^{HR}$  — совокупные активы, инвестиции в развитие человеческих ресурсов (человеческого капитала, потенциала).

По нашему мнению, функционирование и развитие социально-экономической системы есть не что иное, как следствие функционирования и развития человеческого потенциала.

Как фундаментальное следствие, с учетом целевых ориентиров экономической, социальной и экологической систем, устойчивое экономическое развитие — это непрерывный процесс развития и эволюции человеческого потенциала. Человеческий потенциал выступает и является краеугольной основой устойчивого развития экономики. Поведение человека обуславливает все существующие в теории и практике экономические процессы, а с другой стороны, качество экономических механизмов создает благоприятные или менее благоприятные возможности для развития общества, существующих и будущих поколений.

С позиции внутреннего структурирования человеческий потенциал представляет собой совокупность следующих составных элементов: человеческий капитал, трудовой потенциал, кадровый потенциал [2–4]. Составные элементы человеческого потенциала рассматриваются с учетом ведущих системных факторов развития человеческого капитала, трудового и кадрового потенциала, что формирует непосредственно потенциал развития человека. Основные элементы человеческого потенциала современной экономической системы представлены на рисунке 1.

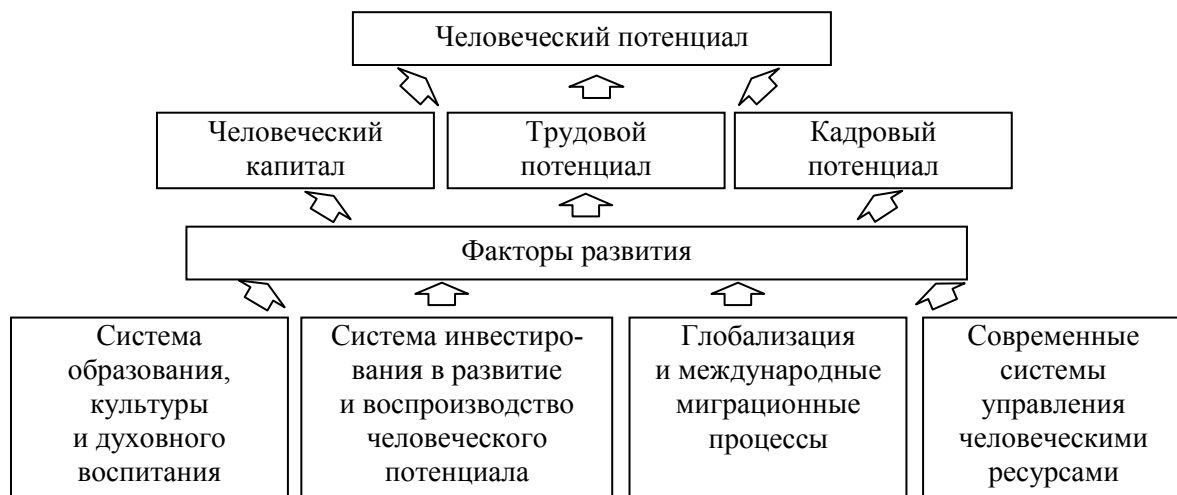


Рисунок 1. Составные элементы человеческого потенциала (составлено авторами)

Развитие человеческого потенциала в Республике Казахстан требует построения комплексной многофакторной модели, учитывающей эффективное формирование всех подсистем человеческого потенциала, таких как: трудовой потенциал, кадровый потенциал, человеческий капитал. Каждая подсистема должна иметь свои целевые ориентиры и механизмы их достижения. Идеализированная модель развития человеческого потенциала в Республике Казахстан примет вид в соответствии с рисунком 2.

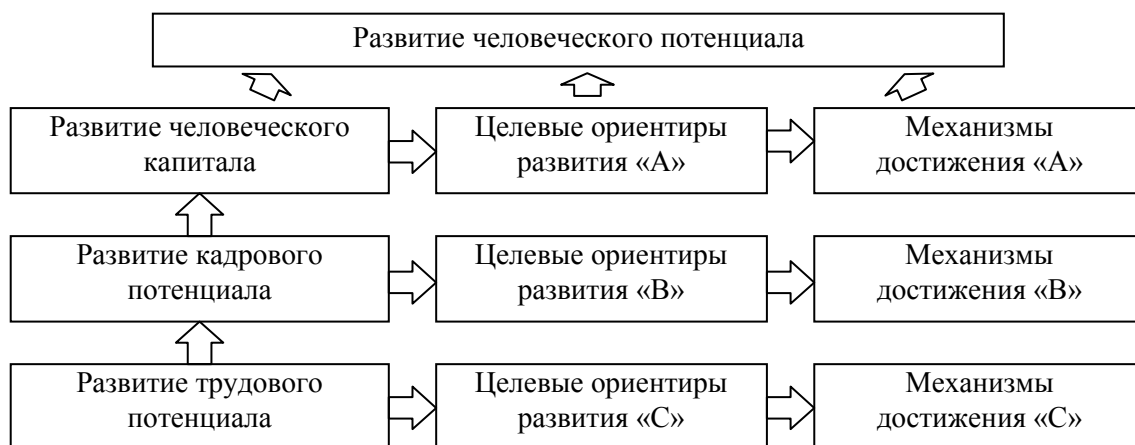


Рисунок 2. Укрупненная пофакторная модель развития человеческого потенциала (составлено авторами)

При разработке пофакторно-целевой модели развития человеческого потенциала Республики Казахстан, по нашему мнению, особое внимание необходимо акцентировать на постановку целевых ориентиров и механизмов достижения соответствующих целей. Целевые ориентиры должны быть всесторонне и комплексно направлены на решение проблем формирования человеческого потенциала Республики Казахстан. Механизмы достижения целей в рамках разработки требуют более сложного научного подхода и должны обеспечивать гарантированное поступательное развитие человеческого потенциала. Механизмы достижения целей отдельно должны быть разработаны по трудовому, кадровому и человеческому капиталу.

Модель развития трудового потенциала как базисного, фундаментального фактора человеческого потенциала представлена на рисунке 3.



Рисунок 3. Модель развития трудового потенциала в Республике Казахстан (составлено авторами)

Трудовой потенциал выступает главным определяющим фактором развития человеческого потенциала и должен ориентироваться на ряд качественно-количественных показателей, таких как численность населения, рост средней продолжительности жизни населения, положительное сальдо миграции. Для достижения целевых показателей развития трудового потенциала, по нашему мнению, может быть предложено более шести различных организационных механизмов.

Для улучшения демографической ситуации в Республике Казахстан городские и сельские территории должны обладать демографическим притяжением, которое может быть усилено на основе качественного совершенствования социальной инфраструктуры.

Начиная с середины XX в. во всех странах с развитой рыночной экономикой резко ускорился процесс развития социальной инфраструктуры. Развертывание научно-технической революции, во-первых, потребовало резкого повышения качества рабочей силы за счет развития интеллекта, укрепления здоровья, изменения трудовых мотиваций, что стимулировало развитие различных сфер социальной инфраструктуры. Во-вторых, была создана качественно новая в технологическом плане материально-техническая база в отраслях и сферах социальной инфраструктуры, что обеспечивало высокую эффективность ее функционирования. В-третьих, развертывание научно-технической революции в отраслях материального производства сопровождалось значительным сокращением численности занятых, что создало возможность существенного перераспределения рабочей силы в сферу услуг, в том числе в отрасли социальной инфраструктуры [5].

При разработке приоритетов демографической политики «сила» демографического притяжения может быть рассчитана по формуле

$$F_{д.п.} = \frac{Q_э}{Q_и} \geq 1, \quad (3)$$

где  $F_{д.п.}$  — «сила» демографического притяжения;  $Q_э$  — количество эмигрантов;  $Q_и$  — количество иммигрантов [6].

Расчет динамики показателей «силы» демографического притяжения за последние годы в Республике Казахстан представлен в соответствии с таблицей.

Т а б л и ц а

**Расчет динамики показателей «силы» демографического притяжения за последние годы в Республике Казахстан**

Наименование показателя	Годы				
	2010	2011	2012	2013	2014
Иммигранты, чел.	392578	397558	367563	361651	434562
Эмигранты, чел.	408094	402654	366137	361372	422400
«Сила» демографического притяжения, коэф.	1,04	1,01	1,00	1,00	0,97

*Примечание.* Составлено по источнику [7].

С учетом указанных выше мероприятий можно спроектировать перспективную динамику «силы» демографического притяжения, которая представлена на рисунке 4.

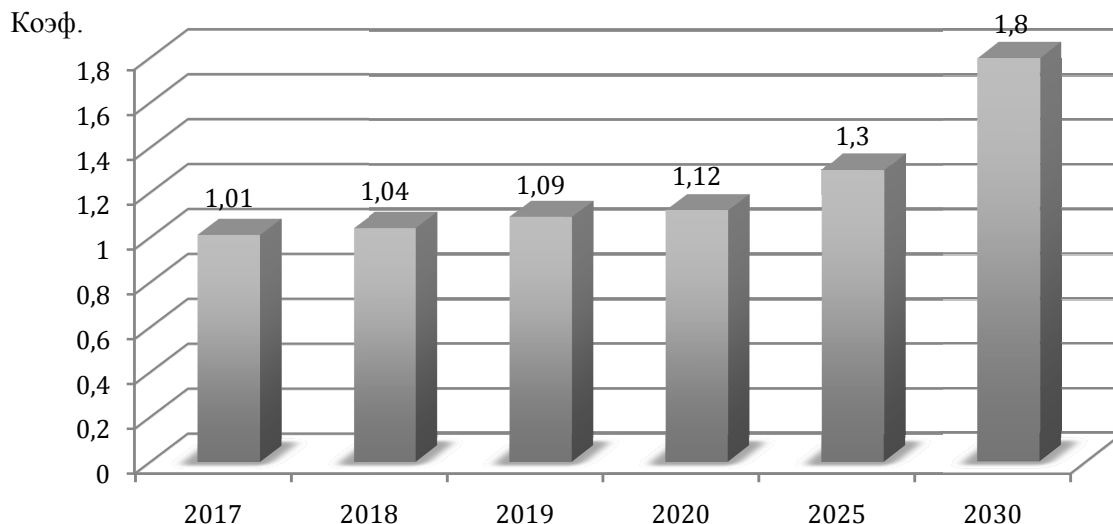


Рисунок 4. Прогнозируемая динамика показателя «силы» демографического притяжения в Республике Казахстан до 2030 г. (составлено по источнику [7])

Для решения демографических проблем в качестве второго механизма необходимо выстраивать систему комплексного решения экологических проблем.

Третьим механизмом улучшения демографической ситуации и трудового потенциала в стране является внедрение в практику механизмов социальной ответственности бизнеса [8]. Основные приоритеты развития социальной ответственности бизнеса представлены на рисунке 5.



Рисунок 5. Приоритеты развития социальной ответственности бизнеса в Республике Казахстан (составлено авторами)

Наравне с социальной ответственностью в Республике Казахстан должен получить развитие материнский капитал. Одним из факторов введения материнского капитала является динамический рост цен на детское питание, детские товары, а также предельно высокие цены на медицинское обслуживание.

В качестве приоритетного направления развития в рассматриваемой долгосрочной перспективе выступает оздоровление нации. Оно включает систему формирования человека нового постиндуст-

риального общества, физически здорового, образованного и профессионально подготовленного к использованию новейших технологий, духовно развитого и социально активного, с высоким уровнем производительности труда и рациональным потреблением благ и услуг. Многоаспектная проблема оздоровления нации охватывает весь социальный комплекс, в том числе и социальную инфраструктуру.

Модель развития трудового потенциала должна дополняться моделью развития кадрового потенциала, которая представлена на рисунке 6.



Рисунок 6. Модель развития кадрового потенциала в Республике Казахстан (составлено авторами)

В системе развития кадрового потенциала особое внимание необходимо уделить участию предпринимательских структур, бизнес-сообщества в подготовке и переподготовке кадров, повышению их квалификации, созданию корпоративных систем обучения [9]. Все больше бизнес-структур проникаются важностью ведения корпоративного обучения. По материалам исследований западных специалистов, при увеличении расходов на корпоративное образование всего на 10 % общий эффект работы компаний вырастает на 9 % [10].

Таким образом, эффективность корпоративного обучения может быть рассчитана как отношение изменения эффекта к изменению инвестиций, вложенных в корпоративное обучение:

$$\mathcal{E}_{\text{эф.}}^{\text{К.О.}} = \frac{\Delta \text{ЧД}_K}{\Delta \text{И}_{\text{К.О.}}}, \quad (4)$$

где  $\mathcal{E}_{\text{эф.}}^{\text{К.О.}}$  — эффективность корпоративного обучения;  $\Delta \text{ЧД}_K$  — рост чистого дохода за счет инвестиций в корпоративное обучение;  $\Delta \text{И}_{\text{К.О.}}$  — динамика инвестиций в корпоративное обучение.

С учетом мировой практики экономическая эффективность от инвестиций в корпоративное обучение составит

$$\mathcal{E}_{\text{эф.}}^{\text{К.О.}} = \frac{9\%}{10\%} = 0,9, \text{ или } 90\%.$$

Для развития кадрового потенциала в качестве дополнительных механизмов могут быть применимы инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами, а также инновационные подходы к привлечению высококвалифицированных иностранных кадров.

Развитие трудового и кадрового потенциала в перспективе обеспечит развитие человеческого капитала, что отображено на рисунке 7.



Рисунок 7. Модель развития человеческого капитала в Республике Казахстан (составлено авторами)

Таким образом, комплекс предлагаемые мероприятия по развитию трудового, кадрового потенциалов и человеческого капитала позволят создать в Республике Казахстан новые условия для улучшения и реализации человеческого потенциала.

Как обобщенное следствие, человеческий потенциал выступит ведущим катализатором инвестиционных и инновационных систем государства, что в перспективе обеспечит формирование инновационной триединой концепции устойчивого экономического развития.

Аккумуляция человеческого капитала в перспективе позволит усилить генерацию инвестиционно-инновационной деятельности, что при всех прочих равных условиях обеспечит заданный уровень развития социально-экономической, эколого-экономической и эколого-социальной системы. Инновационная триединая концепция устойчивого экономического развития может найти широкое фундаментальное применение на практике, при разработке государственных стратегических программных документов.

#### Список литературы

- 1 Peter J. Montiel, Luis Servén. Real Exchange Rates, Saving, and Growth: Is There a Link? Working paper no. 46. — [ЭП]. Режим доступа: <http://documents.worldbank.org/curated/en/894531468151502121/pdf/577450NWP0Box353767B01PUBLIC10gcwr046web.pdf>.
- 2 Человеческий потенциал: опыт комплексного подхода / Под ред. И.Т. Фролова. — М.: УРСС, 1999.
- 3 Буланов В., Катайцева Е. Человеческий капитал как форма проявления человеческого потенциала // Общество и экономика. — 2011. — № 1. — С. 13–22.
- 4 Катайцева Е.А. Воспроизводство человеческого потенциала науки в условиях перехода к инновационной экономике: автореф. дис. ... канд. экон. наук. 08.00.01. — М.: РАГС, 2010.
- 5 Сфера услуг в современном обществе: Экономика, менеджмент, маркетинг: Курс лекций (Бурменко Т.Д., Даниленко Н.Н., Туренко Т.А.). — [ЭП]. Режим доступа: [http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook\\_130.html](http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_130.html).
- 6 Рыбаковский Р.Л. Демография. Учебник для высш. учеб. заведений. — [ЭП]. Режим доступа: <http://rybakovsky.ru/uchebnik2a.html>.
- 7 Демографический ежегодник Казахстана / Стат. сб. на каз., рус. яз. Комитет по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. — Астана, 2015. — 262 с.

- 8 Мамбетова С.Ш. Проблемы управления социальными системами, социальными процессами и развитием социального потенциала предприятий // Вестн. Караганд. ун-та. Сер. Экономика. — 2015. — № 2(78).
- 9 Рамашова А.Н. Формирование кадрового потенциала для перехода регионов Казахстана к инновационной экономике: возможности и направления реализации // Вестн. Караганд. ун-та. Сер. Экономика. — 2014. — № 3(75).
- 10 Корпоративное обучение. — [ЭР]. Режим доступа: <http://itsecurity.ru/services/corporate/>.

Ю.Р. Гайнуллина, В.С. Половинко

## Адами әлеуеттің даму негізінде Қазақстан Республикасы экономикасының тұрақты дамуының ұйымдастырушылық үлгісін қалыптастыру

Мақалада мемлекеттің тұрақты экономикалық өсуінің жетекші факторы ретінде Қазақстан Республикасының әлеуетін дамытудың ұйымдастырушылық үлгісін қалыптастырудың заманауи тәжірибелік-әдіснамалық қырлары қарастырылған. Адами потенциал әлеуметтік-экономикалық, инвестициялық және инновациялық жүйелердің іргетасы ретінде зерттелді. Адами капитал, еңбек және кадрлық дамытудың стратегиялық басымдықтарын арттыруға ерекше көңіл бөлінген. Сонымен қатар тұрақтылықтың экономикалық-математикалық модельдері, экономикалық жүйенің тұрақты дамуының авторлық көзқарасы ұсынылды. Осы мақаланың негізгі мақсаты — тұрақты экономикалық дамудың заманауи теорияларын жетілдіру. Ғылыми зерттеу әдіснамалары тұрақтылық және экономикалық жүйелердің дамуына, сыртқы және ішкі ортаның әсерін ескере отырып, олардың қақтығысына ғалымдардың ғылыми көзқарасына негізделген. HR-ресурстарының қозғаушы динамикасы және шекаралық өндірістік-шаруашылық және жаһанды жүйесіндегі Қазақстан экономикасының оңтайлы ықпалдасуына мүмкіндік беретін, ғылыми зерттеулер барысында тұрақты экономикалық дамуының қазіргі заманғы тұжырымдамасы бойынша, Дүниежүзілік банктің, халықаралық қауымдастықтың пікір салдары есепке алынған. Қазақстан Республикасында адами капиталды жинақтау болашақта инвестициялық-инновациялық қызметтің қалыптасуын арттырады, басқа да тең жағдайларда әлеуметтік-экономикалық, экологиялық-экономикалық және экологиялық-әлеуметтік жүйе дамуының осы деңгейін қамтамасыз етеді.

*Кілт сөздер:* тұрақтылық, экономикалық даму, ұйымдастырушылық модель, адами әлеует, адами капитал, еңбек потенциалы, кадрлық әлеует.

Yu.R. Gainullina, V.S. Polovinko

## Construction of organizational models sustainable economic development of the Republic of Kazakhstan on the basis of human development

The article deals with modern practical and methodological aspects of building organizational models of human development in the Republic of Kazakhstan as the leading factor in sustainable economic growth of the state. Human potential is considered as a cornerstone element of socio-economic, investment and innovation systems. Particular attention is accented on the development of the strategic priorities of the development of human capital, labor and human potential. Also presented the author's vision of economic and mathematical models of sustainability and sustainable development of the economic system. The main objective of the research in this scientific article has been focused on improving the modern theory of sustainable economic development. Methodology The research was based on a study of the scientific views of scholars on concepts such as sustainability and the development of the economic system, their conflict with the view of the influence of factors external and internal environment. In the course of scientific research were taken into account opinions of the international community, the World Bank, the United Nations regarding the views on the modern concept of sustainable economic development, in which the main emphasis is focused on the development of HR-resources. The accumulation of human capital in the Republic of Kazakhstan in the future will strengthen the generation of investment and innovation activity, that when all other things being equal, will provide a given level of development of socio-economic, ecological, economic, ecological and social systems.

*Keywords:* stability, economic development, organizational model, human capital, human capital, labor potential, human resources.



## References

- 1 Peter J. Montiel, Luis Servén. *Real Exchange Rates, Saving, and Growth: Is There a Link?* Working paper no. 46, [http://documents.worldbank.org/curated/en/894531468151502121/pdf/577450NWP0Box353767B01PUBLIC10\\_gcwp\\_046web.pdf](http://documents.worldbank.org/curated/en/894531468151502121/pdf/577450NWP0Box353767B01PUBLIC10_gcwp_046web.pdf).
- 2 *Human potential: experience of an integrated approach* / Edited I.T. Frolov. Moscow: URSS, 1999.
- 3 Bulanov V., Kataytseva E. *Society and economy*, 2011, 1, p. 13–22.
- 4 Kataytseva E. A. *Reproduction of human sciences in the transition to an innovative economy*: the dissertation thesis for the degree of Ph.D.: 08.00.01, Moscow: RAGS, 2010.
- 5 *The scope of services in modern society: economics, management, marketing*. Lecture Course (Burmenko T.D., Danilenko N.N., Turenko T.A.), [http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook\\_130.html](http://uchebnik-online.com/soderzhanie/textbook_130.html).
- 6 Rybakovsky R.L. *Demography*. Textbook for higher educational institutions, <http://rybakovsky.ru /uchebnik2a.html>.
- 7 *Demographic Yearbook of Kazakhstan* / The statistical compilation in the Kazakh and Russian languages. Committee on Statistics of the Ministry of National Economy of the Republic of Kazakhstan, Astana, 2015, 262 p.
- 8 Mambetova S.Sh. *Bulletin of the Karaganda University. Economy series*, 2015, 2(78).
- 9 Ramashova A.N. *Bulletin of the Karaganda University. Economy series*, 2014, 3(75).
- 10 *Corporate training*, <http://itsecurity.ru/services/corporate/>.