

звolyет констатировать необходимость включения в описание видео словоформ, наиболее часто встречающихся в содержательной части популярных видеоканалов в зависимости от тематического содержания.

Статья подготовлена при поддержке гранта РФФИ №17-46-680391 p_a.

Список использованной литературы

1. Попов, А.И. Использование социальных сетей в процессе профессионального становления специалиста / А.И. Попов, С.И. Тормасин // Открытое и дистанционное образование. – 2015. – №3 (59) – С. 5-9.

2. RayportJ. TheVirusofMarketing [Электронныйресурс]. URL: <http://www.fastcompany.com/27701/virus-marketing> (дата обращения: 12.03.2017).

3. 10 возможностей Popsters, о которых мало кто знает [Электронныйресурс]. URL: <https://popsters.ru/blog/post/76> (дата обращения: 11.03.2018).

УДК 37.032

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Траисова Т.Н., к.э.н., доцент, Траисова А.Б.

Западно-Казахстанский аграрно-технический университет имени Жангир хана, г. Уральск, Республика Казахстан

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, абсолютный интеллектуальный потенциал, реальный интеллектуальный потенциал, человеческие ресурсы, Республика Казахстан.

Key words: intellectual potential, absolute intellectual potential, real intellectual potential, human resources, Republic of Kazakhstan

Аннотация: В статье авторы раскрывают необходимость инвестирования не только в материальные ресурсы производства, но и в человеческие ресурсы, в их интеллектуальный капитал. Так как в условиях рыночной экономики именно работник становится самым основным источником прибыли, условием достижения эффективности производства.

Summary: In the article the authors reveal the necessity of investing not only in material production resources, but also in human resources, in their intellectual capital. Since in the conditions of a market economy, it is the employee who becomes the most important source of profit, the condition for achieving production efficiency.

Современный этап развития всех стран мира характеризуется как переходный от индустриальной эпохи к постиндустриальной, когда взамен

ограниченной концепции экономического роста предлагаются новые подходы в экономике – организационный, социальный, психологический и др., в которых человек рассматривается во всей совокупности его качественных характеристик.

Актуальность темы исследования определяется тем, что в условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс повышения эффективности и конкурентных преимуществ современных организаций. Осуществляемые радикальные экономические преобразования, динамичные инновационные процессы во всех сферах хозяйственной и производственной деятельности, а также обострение рыночной конкуренции и глобализация экономики вызывают глубокий интерес отечественной науки и практики управления к мировому опыту активизации человеческого фактора для достижения эффективности и конкурентоспособности организаций. Успехи ведущих фирм в развитых странах связаны с созданием высокоэффективных механизмов управления человеческими ресурсами на уровне организации, в основе формирования которых комплексный, стратегический подход к использованию и развитию человеческого капитала, их трудового потенциала.

Человеческие ресурсы организации приводят в движение, организуют взаимодействие всех остальных ресурсов, в этом заключается их ключевая и стратегическая роль. В производственной системе все ресурсы находятся во взаимосвязи, и только в результате их взаимодействия достигается экономическая эффективность.

В настоящее время в обществе происходит постоянное обновление технологий, внедрение компьютерных информационных систем, активный процесс интеллектуализации бизнеса, а это требует периодического повышения квалификации, переподготовки работников, развития их способностей к труду. Поэтому в современном менеджменте способности и возможности работника должны рассматриваться не как нечто зафиксированное, а как непрерывно развивающееся, обновляющееся в соответствии с требованиями производства.

Впервые в работах Теодора Шульца (Theodore Schultz), экономиста, интересовавшегося трудным положением слаборазвитых стран, появился термин «человеческий капитал» Шульц заявлял, что улучшение благосостояния бедных людей зависело не от земли, техники или их усилий, а скорее от знаний. Он назвал этот качественный аспект экономики «человеческим капиталом». Шульц, получивший Нобелевскую премию в 1979 году, предложил следующее определение: «Все человеческие ресурсы и способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденный человеческий потенциал. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложе-

ниями, мы называем человеческим капиталом». Говоря о бизнесе, можно описать человеческий капитал как комбинацию следующих факторов:

- качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность.
- способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка («как делать дела»).
- побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

Есть многочисленные свидетельства того, что организация, создающая максимально комфортные условия труда, будет успешно развиваться, сохраняя самых производительных сотрудников и обладать самыми преданными клиентами. Одна из основных движущих сил в выполнении работы – знание. Знание о том, насколько мы преуспели, непосредственно связано с удовлетворением от выполненной работы. Единственное, что доставляет нам больше удовольствия, чем созерцание собственных достижений, – когда наш начальник видит результаты нашего труда и хвалит нас за хорошо сделанную работу. Чтобы поддержать конкурентоспособную позицию на рынке XXI века, менеджменту придется найти методы, повышающие его информированность о людях. Самое рентабельное и долгосрочное решение проблемы дефицита талантов – помочь каждому человеку стать более производительным. Это обязывает менеджмент выискивать, как инвестировать в потенциал человеческой производительности.

В последние годы XX века менеджмент полагал, что люди, а не деньги, здания или техника – решающий отличительный признак успешного предприятия. По мере движения в новое тысячелетие и существования в условиях экономики, основанной на знаниях, становится невозможным отрицать, что именно человеческий потенциал – источник прибыли. Любое имущество организаций, кроме людей, бездейтельно, это пассивные ресурсы, требующие вмешательства человека для производства стоимости.

Ключ к поддержанию доходности компании или к здоровой экономике – производительность рабочей силы, человеческий капитал. Для американской экономики, где свыше половины ВВП приходится на информационный сектор, очевидно, что знающие люди – движущая сила.

В своем Послании народу Казахстана Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев четвертым приоритетом назвал улучшение качества человеческого потенциала, что, соответственно, требует и качественных изменений в системе образования, здравоохранения, в сфере социального обеспечения населения. Указывая на то, что образование должно стать центральным звеном новой модели экономического роста, Глава государства актуализирует необходимость активного внедрения в учебный процесс IT-знаний, финансовой грамотности, принципа трехязычия, обеспечения доступности населения к получению качественного образования. При этом инвестиции в образование рассматриваются не только как залог

успешной самореализации личности и осознания собственной ценности и социальной значимости, но и как важнейшее условие экономического роста страны, ее конкурентоспособности, демократического развития общества. Перед образовательными учреждениями такая парадигма образования ставит задачу формирования способности адаптироваться к быстро изменяющимся условиям жизни не только у молодых людей. По сути, речь идет о формировании «обучающегося общества». Следовательно, из всех видов инвестиций наиболее важными являются инвестиции в человеческий капитал, и различаются они следующим образом:

- инвестиции в образование (обучение в школе, институте, повышение квалификации на производстве);
- расходы на здравоохранение, обеспечивающие физическое и умственное здоровье индивида (профилактика заболеваний, медицинское обслуживание);
- улучшение жилищных условий, способствующее восстановлению сил работника и усилению его умственной деятельности);
- соответствующее питание.

Перечисленные виды инвестиций создают условия для качественной трудовой деятельности, способствующей использованию человеческого капитала. Так как инвестиции в образование являются очень важным фактором формирования человеческого капитала, нами проведен анализ уровня образованности сельского населения Республики Казахстан, результаты приведены в таблице 1.

Таблица 1. Сельское занятое население по уровню образования

	2012г	2013г	2014г	2015г	2016г	2016г в % к 2012г
Сельское занятое население, тыс. чел	3804,7	3816,2	3745,6	3646,4	3552,9	93,3
Из занятого населения имеют образование:						
Высшее	709,3	705,2	771,7	776,8	802,6	113,1
Незаконченное высшее	108,3	144,1	57,0	47,6	41,6	38,4
Среднее профессиональное	1046,8	1074,9	1229,4	1142,4	1157,1	110,5
Начальное профессиональное	313,2	325,0	218,2	207,0	246,1	78,5
Среднее общее	1519,1	1494,5	1374,1	1379,3	1208,0	79,5
Основное общее	100,1	68,8	89,5	87,9	91,8	91,7
Начальное общее	7,8	3,7	5,7	5,3	5,8	74,3

Источник: Составлено авторами на основе статистических данных Комитета по статистике МНЭ РК [2].

Человеческий капитал в широком определении – это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития.

В узком смысле человеческий капитал – это интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни. Человеческий капитал – главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний. По классификации Шульгиной Е.В. человеческий капитал подразделяется на:

1. Индивидуальный человеческий капитал (конкретного человека);
2. Человеческий капитал фирмы (предприятия, группы предприятий);
3. Национальный человеческий капитал (населенного пункта, региона, страны). [3]

Механизмом формирования человеческого капитала является инвестирование в человека, то есть целесообразные вложения в индивида в виде денежной или другой форме, способствующие, как указано выше, с одной стороны, приносить доходы человеку, а с другой, – приводить к росту производительности труда. Затраты, способствующие повышению производительности труда, можно рассматривать как инвестиции; текущие затраты осуществляют с тем расчетом, что они будут многократно компенсированы более высокими прибылями в будущем [4].

В рыночной экономике постоянно растет спрос на обновление и расширение знаний, востребованность кадров, восприимчивых к инновациям, обладающих нестандартным мышлением. Поэтому учебные программы на всех уровнях образования должны быть нацелены не просто на усвоение материала, а на развитие способностей критического мышления, побуждение к творческому поиску, к самостоятельной продуктивной деятельности.

Список использованной литературы

1. Назарбаев Н.А. «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции» – Послание народу Казахстана от 10 января 2018 года
2. Экономическая активность населения Казахстана / Стат. сборник. – Комитет по статистике МНЭ РК. – Астана, 2017. – 205 с.
3. Шульгина Е.В. Развитие человеческого потенциала, Moscow Business School, Москва, Россия
4. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М., 2008.