

пайда мен артықшылық ретінде көрген кесірінен, зардап шегеді, ал басқа мемлекеттерде, экономикалық өсу және дамуы орын алады.

Кілт сөздер: көші-қон, экономика, қоғамдық игілікке, пайда, пайда, мәселелері, еңбек күші, білікті жұмысшылар, жұмыспен қамту, индексі, нарықтық, халықаралық сауда, жалақы.

Баулыкова А.К.

ВЛИЯНИЕ ИММИГРАЦИИ НА ЭКОНОМИКУ

Аннотация

Миграция - это будущее социально-экономических жизней между государствами. Иммиграция это явление, которое исходит от самого глубокого начала. То есть, миграция является неотъемлемой частью международных отношений. Несмотря на важность лиц, ищущих убежища в международной арене, есть плюсы и минусы этого феномена, которые должны быть четко исследованы. Наряду с культурными, политическими и социальными изменениями, внесенными иммиграцией, она также влияет и на экономику всего мира. Некоторые развитые страны, которые, как кажутся, мигрантам, в виде прибыли и выгоды для себя, страдают от вынужденного притока, и другие, наоборот, получают экономический рост и развитие.

Ключевые слова: иммиграция, экономика, общий бюджет, прибыль, выгода, проблемы, рабочая сила, квалифицированные рабочие, занятость, индекс, рынок, международная торговля, зарплата.

УДК 330.142;364.672

Жаркеева А.Т., Маметанова С.Т., Жаркеева А.М.

*Казахский университет экономики, финансов и международной торговли, г. Астана
Западно-Казахстанский инновационно-технологический университет, г. Уральск*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ И ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

Человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста страны, основой устойчивого экономического развития. Статья посвящена роли и значению человеческого фактора в экономике, образовании.

Ключевые слова: Человеческий капитал, экономика, экономический рост, конкурентоспособность, образование.

Введение

Важным элементом в развитии любого государства, общества и семьи является ценность человеческого потенциала, человеческого ресурса, человеческого капитала.

Современный этап мирового научно-технического и социально-экономического развития характеризуется коренным изменением роли и значения человеческого фактора в экономике и обществе. Человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста и определяет будущее страны.

Президент Республики Казахстан Н.А. Назарбаев говорил: «Мы четко понимаем, что человеческий капитал - это основа устойчивого экономического развития и главный двигатель инноваций, и с этих позиций строится политика суверенного государства». Для достижений в области экономики мы должны сформировать конкурентоспособную нацию, способную решать грандиозные задачи на современном этапе развития страны.

По опыту зарубежных стран, наиболее эффективны вложения в человеческий капитал и, в частности, в образование, начиная с детства до зрелого возраста, что способствует развитию экономики и экономическому росту страны. Организация экономического сотрудничества и развития пришла к выводу, что если для жителей определенной страны среднестатистический срок обучения увеличивается на год, это повышает валовой внутренний продукт данного государства на 3-6%. Увеличение ассигнований на образование на 1% ведет к увеличению валового внутреннего продукта страны на 0,35% [1].

Следует отметить, что инвестиции в образование - это процесс долгий, который не принесет быстрых результатов, но зато открывает большие перспективы. По данным Всемирного банка, основанным на изучении экономик 192 стран, 55% экономического роста определяется именно человеческим капиталом. По оценкам экспертов, в развитых странах повышение продолжительности образования на один год ведет к увеличению валового внутреннего продукта (ВВП) на 5-15%.

За 25 лет Независимости в Казахстане создана огромная база для вложений в образование человека с самого его рождения и в течение всей жизни. Результаты говорят сами за себя. За последние 15 лет по Индексу человеческого развития ООН Казахстан продвинулся на 27 позиций вперед, входя последние два года в число стран с высоким потенциалом человеческого развития. 99,6% населения республики грамотное. По этому показателю мы занимаем 14-е место среди 177 стран мира и первое - в Азии.

Начало формирования теории человеческого капитала приходится на конец 50-х - начало 60-х годов XX столетия. У истоков современной теории человеческого капитала стояли лауреаты Нобелевских премий по экономике Т. Шульц и Г. Беккер, а также такие известные экономисты как, В. Вейсборд, Л. Туроу, М. Блауг, С. Боулс, У. Боуэн, Дж. Вейзи, Б. Кикер, Дж. Минцер, Й. Бен-Порэт, Э. Денисон, Ф. Махлуп, Дж. Кендрик, Ф. Уэлч и др. Роль человеческого капитала в современном обществе исследована в трудах академиков РАН Л.И. Абалкина, А.Г. Аганбегяна, А.Г. Гранберга, Д.С. Львова, В.В. Ивантера, А.М. Румянцева, С.С. Шаталина и других. В России в 90-е теория человеческого капитала получила свою интерпретацию в работах таких ученых, как: А.И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е.В. Галаева, В.С. Гой-ло., И.В. Ильинский, М.М. Иноземцев, В.Л. Критский., А.В. Корицкий, Р.И. Капелюшников, С.А. Курганский, С.А. Ленская, Т.Г. Леонов, В.И. Марцинкевич, Р.Г. Немцов, Т.О. Разумова, Н.М. Римашевская, С.Ю. Рошин. Они обосновали подход к человеческому капиталу как форме оценки экономической жизни, рассматривая его накопление как цель развития общества. Важным фактором этого процесса являются инвестиции в человеческий капитал, а образование представляет собой одну из форм воспроизводства человеческого капитала[2].

Сегодня по-новому понимается роль человеческого капитала. Он выступает главным фактором повышения конкурентоспособности компании. В связи с этим, инвестиции в человеческий капитал являются неотъемлемым элементом успешного развития предприятия.

В век информации главным критерием оценки эффективности компании в достижении конкурентных преимуществ и обеспечении качественных параметров экономического роста выступает человеческий капитал, определяемый как совокупность природных врожденных способностей; дарований; творческого потенциала; морально-психологического и физического здоровья; накопленных и усовершенствованных в

результате инвестиций знаний и профессионального опыта, необходимых для целесообразной деятельности в той или иной сфере общественного воспроизводства, приносящей доход их обладателю.

Подобно обычному капиталу, способности, знания, навыки человека имеют свойство накапливаться. При этом их формирование и развитие требует как от самого человека, так и от общества в целом довольно значительных затрат времени, труда, материальных и финансовых ресурсов, то есть инвестиций. К ним относятся все виды затрат, которые могут быть оценены в денежной или иной форме, носят целесообразный характер, а также способствуют росту в будущем заработков человека.

Основной проблемой, с которой приходится сталкиваться современным предприятиям - это оценка эффективности вложений в человеческий капитал. Сложности, возникающие при этом, в определенной мере объясняются тем, что инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций.

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода).

Чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу. Но нужно иметь в виду, что более качественные и длительные инвестиции приносят более высокий и более долговременный эффект.

2. Человеческий капитал не только подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и умножаться. Износ человеческого капитала определяется, во-первых, степенью естественного износа (старения) человеческого организма и присущих ему психофизиологических функций, а во-вторых, степенью морального (экономического) износа вследствие устаревания знаний или изменения ценности полученного образования. Накопление человеческого капитала осуществляется в процессе периодического переобучения работника и накопления им производственного опыта. Если данный процесс осуществляется непрерывно, то по мере использования человеческого капитала его качественные и количественные (качество, объем, ценность) характеристики улучшаются и увеличиваются.

3. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а потом резко снижается.

4. При формировании человеческого капитала имеет место «обоюдный множительный эффект». Его суть заключается в том, что в процессе обучения улучшаются и возрастают характеристики и способности не только у обучаемого, но и у того, кто обучает, что впоследствии приводит к росту заработков как первого, так и второго.

5. Не всякие инвестиции в человека могут быть признаны вложениями в человеческий капитал, а лишь те, которые общественно целесообразны и экономически необходимы. Например, затраты, связанные с криминальной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, поскольку общественно нецелесообразны и вредны для общества.

6. Характер и виды вложений в человека обусловлены историческими, национальными, культурными особенностями и традициями. Так, уровень образования и выбор профессии детьми в значительной мере зависят от семейных традиций и уровня образования их родителей.

7. По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества [3].

К. Макконнелл и С. Брю выделяют три вида инвестиций в человеческий капитал:

— расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;

— расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание, диетическое питание, улучшение жилищных условий;

— расходы на мобильность, благодаря которым работники мигрируют из мест с относительно низкой производительностью в места с относительно высокой производительностью [4].

С точки зрения Сулеймановой Л.Ш. инвестиции лишь создают основу для производства человеческого капитала в системе образования, здравоохранения, повышения квалификации, экономической мотивации, географической мобильности и т.д. Их содержание - не просто вложение средств, а еще и реальная, осознанная и целенаправленная деятельность инвестора. При этом важную роль в создании человеческого капитала играют затраты труда и усилий по саморазвитию и самосовершенствованию.

Произведенные затраты неизбежно включаются в общественные затраты во всем воспроизводственном процессе.

Структура вложений в человеческий капитал включает в себя следующие виды инвестиций:

1. образование, подготовка на производстве;
2. здравоохранение;
3. мотивация;
4. поиск информации и миграция;
5. фундаментальные научные разработки;
6. экология и здоровый образ жизни;
7. культура и досуг [5].

Образование и подготовка на производстве повышают уровень знаний человека, а, следовательно, увеличивают объем и качество человеческого капитала. При повышении уровня образования эффективность труда работника повышается либо посредством увеличения производительности труда, либо посредством получения знаний, которые делают работника способным осуществлять такую трудовую деятельность, результаты которой представляют большую ценность. Накопление человеческого капитала (прирастает человеческий капитал двумя способами: когда организация использует максимальный объем знаний своих сотрудников и когда максимальное число людей владеет знаниями) подразумевает не столько наращивание объема знаний, сколько развитие навыков применения этих знаний, осознание своей значимости и своего места в обществе, умение приспосабливаться к изменяющимся условиям.

Главным ресурсом управления являются не финансовые средства и другие традиционные ресурсы, а интеллект людей, обладающих предпринимательским талантом и лидерскими качествами. Именно таким образом корпоративная культура формирует человеческий капитал, развитие которого определяет экономику знаний.

Литература

1. Джаксыбекова Г.Ы., Ыстыкбаева С.Ж. Роль человеческого капитала в развитии экономики, науки и образования // Глобальные вызовы и современные тренды развития высшего образования. - 2013. – Алматы.
2. Раева Т.Ю. Развитие человеческого капитала персонала экономического вуза на основе гибкой системы оплаты труда: автореф. канд. экон. наук. - Нижний Новгород.- 2006.
3. Ваганян О.Г. Управление формированием и развитием интеллектуального капитала коммерческих организаций // Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук, М., 2008.
4. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. СПб.: Наука, 2007.
5. Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Т. 2. М.: Республика, 2002.

Жаркеева А.Т., Маметанова С.Т., Жаркеева А.М.

ЭКОНОМИКА ЖӘНЕ БІЛІМ САЛАСЫНДАҒЫ АДАМИ КАПИТАЛ ЖӘНЕ ОНЫҢ МӘНІ

Аңдатпа

Адами капиталдың қалыптасу және даму үдерісінің маңызды факторы ол үшін жасалған әрекет болып табылады, ал білім адами капиталды жаңғыртудың бір түрі болып табылады.

Кілт сөздер: Адами капитал, экономика, экономикалық өсім, бәсекеге қабілеттілік, білім.

Zharkeyeva A.T., Mametanova S.T., Zharkeyeva A.M.

HUMAN CAPITAL AND ITS MEANING IN THE SPHERE OF ECONOMICS AND EDUCATION

Annotation

The main factor of foundation process and development of human capital are investments in it, and an education presents the one of forms of reforming of human capital.

Key words: human capital, economics, economic growth, education.

УДК 378.

Климова Т.Г., Есим Г.

*Казахский национальный исследовательский технический университет им. К.И.
Сатпаева*

ОПЫТ ПЛАНИРОВАНИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ В КРУПНЫХ КОМПАНИЯХ

Аннотация

Современные крупные компании зависят от уровня эффективности управленческой деятельности его планирования. При этом большую роль играет умение реализовать и