Айгуль Майдырова, Валерий Бирюков

КАЧЕСТВО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАК ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

В статье представлены результаты исследования по определению качества человеческого капитала трудоактивной части населения Казахстана. Исследование имело целью разработку практических мер по совершенствованию и развитию человеческого капитала в качестве производительной силы.

Ключевые слова: *человеческий капитал, качество человеческого капитала, эффективность, государственное управление, оценка, показатель эффективного государственного управления.*

Рис. 10. Лит. 18.

Айгуль Майдирова, Валерій Бірюков

ЯКІСТЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ПОКАЗНИК ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті представлено результати дослідження щодо визначення якості людського капіталу працеактивної частини населення Казахстану. Дослідження мало на меті розробку практичних заходів щодо вдосконалення та розвитку людського капіталу як продуктивної сили.

Ключові слова: *людський капітал, якість людського капіталу, ефективність, державне управління, оцінка, показник ефективного державного управління.*

Aigul Maydirova[1], Valeriy Biryukov[2]

HUMAN CAPITAL QUALITY AS A DETERMINANT OF EFFECIENT PUBLIC ADMINISTRATION

The article presents the results of the study determining the human capital quality for the employable population of the Republic of Kazakhstan. The study aims at working out the practical guidelines on improvement and development of human capital as a productive force.

Keywords: *human capital; human capital quality; efficiency; public administration; evaluation; indicator of efficient public administration.*

Постановка проблемы. Структурные преобразования экономики, осуществляющиеся в Республике Казахстан, привели к расширению сферы использования научно-технической информации и новых технологий. Это формирует новые требования к характеру и содержанию инвестиционной политики государства в тех отраслях, которые сегодня обеспечивают качественный рост человеческого капитала, являющегося в свою очередь фактором устойчивого экономического роста.

Вместе с тем, необходим расширенный подход к пониманию феномена человеческого капитала, генезис которого фундаментальные основания, выходящие за рамки неоклассической традиции. Такой подход предполагает рассмотрение человеческого капитала как принципиально нового социально-экономического явления, обусловленного состоянием всего современного мирового сообщества. Поэтому изучение человеческого капитала в Казахста-

[1] Doctor of Economics Sciences, Professor, Head, Department of Public and Local Administration, Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Astana.

[2] PhD Candidate, Academy of Public Administration under the President of the Republic of Kazakhstan, Astana.

© *Айгуль Майдырова, Валерий Бирюков, 2013*

не должно сопровождаться анализом фундаментальных основ экономической системы, переосмыслением исходных категорий. Процесс такого переосмысления происходит в казахстанской экономической теории на базе дальнейших исследований места и роли человека в системе общественных отношений.

На сегодняшний день, в условиях конкурентоспособной экономики, её трансформации и модернизации, главным показателем является накопленный и реализованный человеческий капитал. Именно тот человеческий капитал, который имеет хорошее здоровье, достойное образование, квалификацию, жизненный опыт, и определяет уровень, возможности экономического, социального и технологического роста общества.

Поскольку человек является главным творческим субъектом, фактором создания вещественного богатства, критерием прогресса выступает мера целостного развития человека и удовлетворение его потребностей.

В Послании Президента Республики Казахстан Н.А. Назарбаева народу Казахстана от 27 января 2012 года [1, *3*] одним из приоритетов развития называется качественный рост человеческого капитала. В связи с этим характеристика существующего человеческого капитала является отправной точкой в разработке комплексных мероприятий по обеспечению роста человеческих ресурсов, поскольку инвестиции в них становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания. В этом контексте анализ состояния и перспектив развития (роста) человеческого капитала различных сфер трудовой деятельности является важным.

Анализ последних публикаций. Теоретические и научно-методические работы по этим проблемам получили достаточно широкое развитие в экономической и отраслевой литературе. У истоков стояли известные американские ученые, представители «чикагской школы», лауреаты Нобелевской премии Т. Шульц [18] и Г. Беккер [5]. Позднее значительный вклад в разработку теории внесли У. Бен-Порат [16], Д. Минцер [17] и другие.

В советской экономической литературе проблеме человеческого капитала долгое время не уделялось серьезного внимания. Лишь в 80–90-х годах XX в. стали появляться исследования, в которых критиковались положения концепции «человеческий капитал». К таким работам можно отнести труды Р.И. Капелюшникова [8] и В.И. Марцинкевича [10]. В 90-е годы XX в. стали появляться работы, в том числе и монографические, в которых исследуются отдельные аспекты концепции. В изучение человеческого капитала значительный вклад внесли В.С. Автономов [3], А.И. Добрынин [13], С.А. Дятлов [6; 13], М.М. Критский [9], С.А. Курганский [13], Е.Д. Цыренова [15] и другие.

Большую роль в разработке теоретических основ исследования и решения отдельных аспектов концепции «человеческий капитал», а также проблем развития экономики Республики Казахстан сыграли труды казахстанских ученых-экономистов: А.А. Абишева [2], Я.А.Аубакирова [4], К.Н. Нарибаева [7], М.К. Мельдахановой [11] и других.

Несмотря на глубину и безусловную значимость научных разработок в целом для казахстанской экономической науки, они посвящены рассмотрению отдельных составляющих проблем человеческого капитала и человеческого развития. В то же время современные темпы развития предъявляют новые

требования к развитию экономической системы, что обусловливает необходимость подходов к оценке качества человеческого капитала в современных условиях турбулентности.

Нерешенные ранее части общей проблемы. Актуальность проблемы формирования человеческого капитала обусловлена объективными потребностями современного этапа общемирового социально-экономического развития, спецификой современной ситуации в стране. Эти обстоятельства требуют принятия не только инвестиционных, но и комплексных решений, формирующих в государстве, обществе и отдельных компаниях новые ресурсы, обеспечивающих как устойчивый экономический рост, так и достижение более высокого уровня благосостояния населения и достойного качества жизни. Человечество вступило в новое столетие в процессе нарастающих глобальных изменений, среди которых изменение человека и его развитие резко отстает от изменений в техноэкономической сфере. Преодоления этого отставания и создания современной системы, формирующей и развивающей человека, а значит, увеличивающей человеческий капитал, требуют глобальные процессы, среди которых можно выделить главные:

- модернизация государственного управления и социально-политического состояния общества, совершенствование его жизнеустройства;
- ускорение за сокращающийся период жизни человека процессов, протекающих на уровне социальной организации (резко сокращается период обновления знаний, ключевых технологий и формирования технологических укладов), таким образом на жизнь одного поколения приходится несколько смен технологий, теоретических знаний и практических навыков, необходимых для достижения и развития социального статуса человека;
- выход на первый план соотношения двух составляющих государственного развития: социальной справедливости и экономической эффективности.

Все перечисленные вопросы обостряют проблему человеческого капитала в стране.

Цель исследования – исследование качества человеческого капитала трудоактивной части населения Казахстана и выработка практических мер по совершенствованию и развитию человеческого капитала в качестве производительной и созидательной силы.

Основные результаты исследования. В представленной статье приводятся результаты исследования человеческого капитала занятых в разных сферах экономики. Исследовались 10 групп респондентов, предметом исследования явились социальные, экономические, политические взаимоотношения, влияющие на формирование человеческого капитала.

В рамках выявления уровня человеческого капитала были опрошены следующие респонденты:

1. Государственные служащие центрального исполнительного органа Республики Казахстан.
2. Государственные служащие местного исполнительного органа.
3. Представители аппарата республиканской партии.
4. Сотрудники крупной корпорации.
5. Сотрудники банковской сферы.

6. Жители районного центра.
7. Жители города областного значения.
8. Жители города.
9. Жители столицы.

Ниже приведены отдельные результаты опросов, которые интересны в контексте оценки уровня человеческого капитала нации.

Показатели оценки человеческого капитала первой группы показывают (рис. 1), что из числа респондентов центрального исполнительного органа Республики Казахстан преобладает суммарная доля «среднего», «выше среднего» и «высокого» уровней – 57,2%, в равноценном объеме представлены «низкий» и «ниже среднего» – 42,8%.

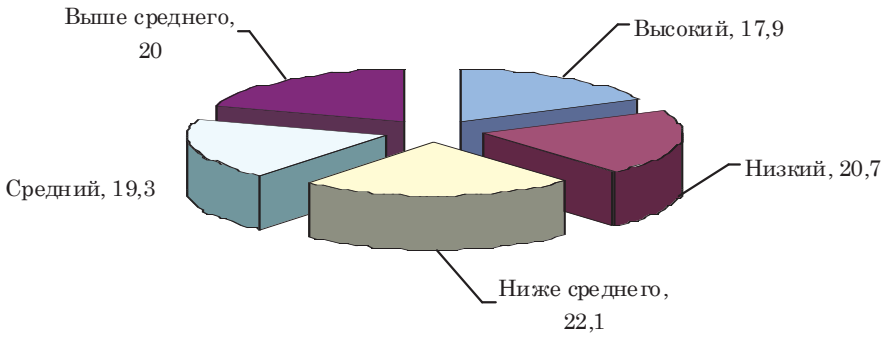

Рис. 1. **Оценка человеческого капитала государственных служащих центрального исполнительного органа Республики Казахстан,** % [12]

В то же время косвенное соотношение полученных в опросах и статистических данных указывают на следующие особенности данной группы: среднемесячная номинальная заработная плата опрошенных составила 107,5 тыс. тенге (около 720 дол. США), что на 16,7% превышает среднереспубликанский уровень (92,3 тыс. тенге). Полученные данные свидетельствуют об очевидной зависимости государственных служащих от затрат, поскольку 44% годового дохода уходит на предметы первой необходимости.

Наряду с этим, у всех опрошенных затраты на здравоохранение варьируются от 4% до 5,7% месячного дохода, что предполагает низкие затраты на медицинское обслуживание. Проблема усугубляется тем, что 70% респондентов отказываются от профилактических скрининговых обследований, мотивируя это отсутствием времени и трудовой загруженностью. Это объясняет низкую мотивацию саморазвития у 42,8% респондентов.

Морально-психологический жизненный настрой данной группы настораживает тем, что при 90-процентном соотношении постоянного саморазвития, а также хороших показателях памяти (70%) и использовании новых технологий только 30% респондентов нацелены на более высокие карьерные позиции и уверены в своем «завтрашнем дне». Вместе с тем, 80% респондентов имеют низкий показатель установления контактов и способности поддерживать социальные связи на довольно длительном временном периоде. При этом, в основной массе опрошенные предпочитают планировать жизненную

стратегию на краткосрочный период. Указанные факты позволяют понять специфику государственной службы в центральном государственном органе, особенно потребность в совершенствовании и поддержании человеческого капитала, которая на данном этапе развития играет не главенствующую роль.

Слабо мотивировано на саморазвитие личности среднее звено государственных служащих, тогда как именно в этом звене сосредоточено наибольшее число молодых специалистов.

В целом, как бы ни были противоречивы результаты опроса, имеются предпосылки и резервы роста человеческого капитала государственных служащих при низкой мотивации на сохранение здоровья.

Показатели государственных служащих местных исполнительных органов отличаются от показателей государственных служащих центральных органов. Высокий уровень человеческого капитала имеют более 28%, при этом оценки «низкий» и «ниже среднего» вместе составляют 40,6% (рис. 2).

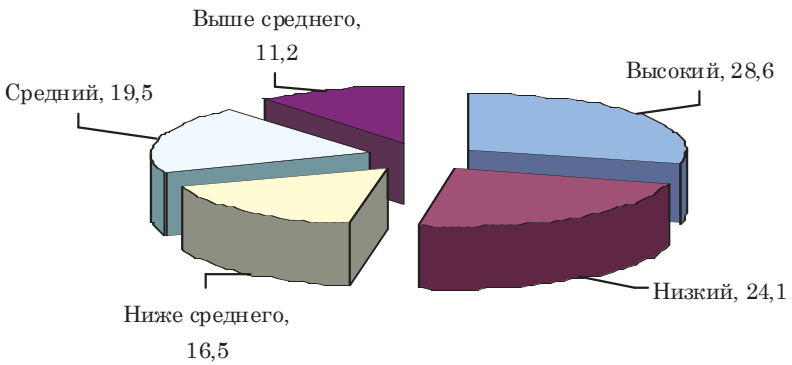

Рис. 2. **Оценка человеческого капитала государственных служащих города,** % [12]

Косвенное соотношение полученных и статистических данных указывает на следующие особенности данной группы: среднемесячная номинальная заработная плата опрошенных составила 63,3 тыс. тенге, что на 21% ниже, чем в регионе (Западно-Казахстанская область) (80,1 тыс. тенге).

68% государственных служащих показали, что не имеют возможности накопления капитала; 81,3% опрошенных ответили, что затраты на здравоохранение варьируются от 40% до 23% их месячного дохода, 70% респондентов прошли профилактические скрининговые обследования и придерживаются здорового образа жизни.

Морально-психологический настрой данной группы респондентов весьма позитивный. Более 93% нацелены на более высокие карьерные позиции и уверены в своем «завтрашнем дне». Вместе с тем, 43,8% респондентов имеют низкий показатель коммуникативных способностей и способностей поддерживать эти социальные связи. Предпочитают планировать жизненную стратегию на долгосрочную перспективу 31,3% опрошенных, остальные ориентированы на кратко- и среднесрочное планирование.

Примечательно, что уровень человеческого капитала в местных органах власти выше, чем в центральных органах. Возможно, это связано с прямыми функциональными обязанностями в регионах, обязывающими к саморазвитию через призму общественной деятельности.

Результаты анкетирования представителей аппарата республиканской партии (рис. 3) определи текущий человеческий капитал как «высокий», «выше среднего» и «средний» с суммарным процентным объемом 77,8%. 38,9% составляют сотрудники с высоким уровнем человеческого капитала.

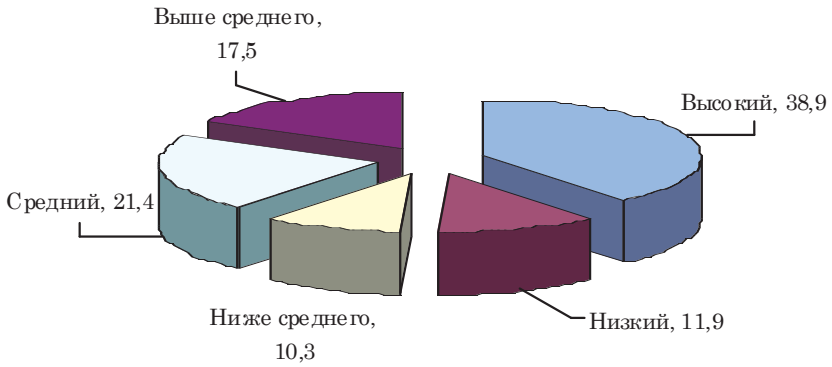

Рис. 3. **Оценка человеческого капитала представителей аппарата республиканской партии,** % [12]

Подтверждением тому являются наивысшие показатели ответа на вопрос про «уровень заработной платы в день». У 88,9% опрошенных среднемесячная номинальная заработная плата опрошенных составила 123,6 тыс. тенге, что превышает на 11,5% средний уровень по г. Астана (110,8 тыс. тенге) и на 34% – средний республиканский уровень (92,3 тыс. тенге). Позитивный моральный настрой, перспективы более высоких карьерных позиций, серьезные показатели по памяти и коммуникабельности выделяют респондентов данной группы как людей, имеющих высокий уровень человеческого капитала.

В первую очередь, такая тенденция предсказуема, поскольку партия ведет активный кадровый подбор путём непрерывного обновления знаний, умений и навыков, тем самым повышая профессионализм партийных менеджеров в условиях глобальных вызовов.

Результаты анкетирования сотрудников крупной корпорации (рис. 4) определи, что наибольший процент (37,0%) составляют сотрудники с высоким человеческим капиталом. Подтверждением тому являются наивысшие показатели ответов по таким вопросам, как уровень заработной платы в день, сумма выделяемых доходов на оздоровление в месяц.

Заработная плата в одной из ведущих в мире групп в сфере добычи и переработки минеральных ресурсов с интегрированными добывающими, перерабатывающими, энергетическими и логистическими предприятиями сильно отличается от зарплаты бюджетных и государственных структур. Среднемесячная номинальная заработная плата опрошенных составила 115,9 тыс. тенге, что превышает на 4% средний уровень по г. Астана (110,8 тыс. тенге) и на

25,5% средний республиканский уровень (92,3 тыс. тенге). При этом у 91% респондентов заработная плата выше регионального уровня и предполагает значительную покупательную способность. Результаты дают возможность выявить примерную заработную плату, которая допускает определенный ежемесячный расход на поддержку здоровья. Это предполагаемая сумма подразумевает расходы на посещение спортивных центров, покупку оздоровительных витаминов и т.п.

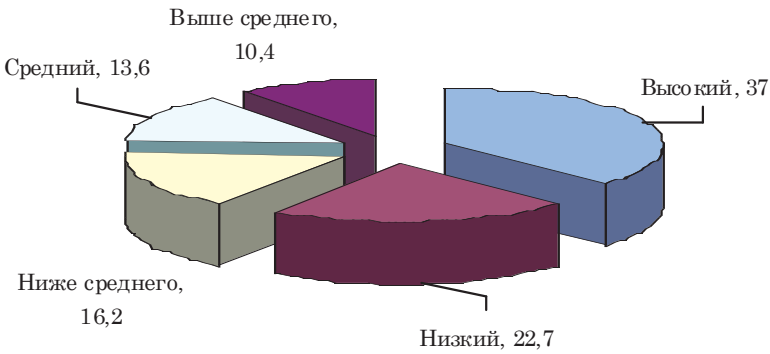

Рис. 4. **Оценка человеческого капитала сотрудников крупной корпорации,** *%* [12]

Таким образом, частный сектор в стране имеет больше возможностей для устойчивого роста человеческого капитала.

Диаграмма рис. 5 показывает, что человеческий капитал большинства сотрудников банка (65,3%) можно оценить как «средний» и «высокий». Среднемесячная номинальная заработная плата опрошенных составила 105,4 тыс. тенге, что на 4,9% выше среднего уровня по г. Астана (110,8 тыс. тенге) и на 14,1% – среднереспубликанского уровня (92,3 тыс. тенге). При этом у 100% респондентов заработная плата выше регионального уровня и предполагает значительную покупательную способность. Невысокий уровень затрат на поддержание здоровья для 85% опрошенных женщин обусловлен тем, что банковские служащие своевременно проходят профессиональный осмотр и диспансеризацию в солидных медицинских учреждениях по страховым полисам.

Работа в банке подразумевает, в первую очередь, работу с клиентами (как с физическими, так и с юридическими лицами), поэтому банковских служащих можно охарактеризовать как людей владеющих, технологиями коммуникации.

Специалистам в банке достаточно одного источника информации, чтобы быть в курсе происходящих событий. Все опрошенные сотрудники банка являются женщинами, которые планируют построение карьеры без протекционизма. Банковские сотрудники почти единогласны во мнении, что если проявить высокий профессионализм и смекалку, можно добиться определенных высот. Это говорит о том, что в банковской системе правильно выстроена политика управления персоналом. Хорошо выстроенные учебные програм-

мы, тренинги, система стимулов и корпоративный дух, а также техническое оснащение современной компьютерной техникой и связью позволяют сделать вывод, что на предприятии созданы соответствующие условия для плодотворной работы, что способствует развитию человеческого капитала. В то же время некоторые из опрошенных стараются уделять серьезное внимание повышению уровня образования самостоятельно.

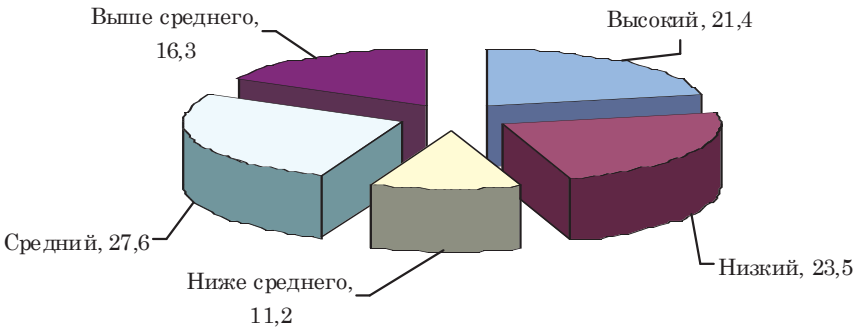

Рис. 5. **Оценка человеческого капитала сотрудников банковской сферы,** *%* [12]

Половина респондентов знают, к чему стремятся и чего хотят достичь в жизни, половина полагается на обстоятельства или просто философски смотрит на этот вопрос. Планы выстраивают на ближайшее будущее, ежедневные, на неделю, месяц.

Система работы в банке поставлена таким образом, что сами сотрудники считают маловероятным что-либо изменить, даже если займут очень высокую позицию.

При анализе результатов оценки человеческого капитала жителей города областного значения (рис. 6) была отмечена сбалансированность соотношения людей с рейтингами «высокий» и «выше среднего» – 41,2% и «низкий» и «ниже среднего» – 45,6%.

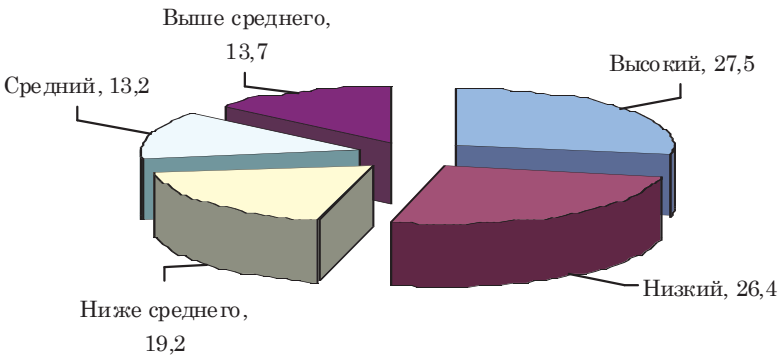

Рис. 6. **Оценка человеческого капитала жителей города областного значения,** *%* [12]

По состоянию на февраль 2012 г. для Восточно-Казахстанской области среднемесячная номинальная заработная плата опрошенных составила 83,6 тыс. тенге, что на 36% выше средней по региону (61,3 тыс. тенге) и на 9,6% ниже республиканского уровня (92,3 тыс. тенге). При этом более 37% респондентов имеют заработную плату выше республиканского уровня, у 30% респондентов среднемесячная заработная плата ниже регионального уровня.

69% респондентов имеют возможность расширить продовольственную корзину и диверсифицировать свою покупательную способность, а 31% не имеет такой возможности. У более 90% опрошенных затраты на здравоохранение варьируются от 40 до 10% от ежемесячного дохода. Эта корреляция предполагает высокие затраты на медицинское обслуживание и покупку медикаментов, что характерно для экологически неблагоприятных условий жизни. 38% респондентов отказываются от профилактических скрининговых обследований, мотивируя это высокой трудовой загруженностью и отсутствием времени.

Говоря о морально-психологическом жизненном настрое, то 38% респондентов имеют здоровые амбиции и уверены, что в будущем займут более высокие карьерные позиции, а две трети проявляют прагматический настрой и меньшую активность, сосредоточивая усилия на текущей стабильности.

У 40% респондентов коммуникативные навыки «высокие», однако только 15% способны поддерживать отношения с установленными контактами в длительном временном периоде. Особое внимание привлекает информационная просвещенность жителей города областного значения, 84% из которых являются активными пользователями средств массовой информации, включая Интернет. При этом в основной массе респонденты предпочитают планировать жизненную стратегию на краткосрочный период. Во-первых, это реакция на кризис, во-вторых, сосредоточенность на информационном потоке, который формируется в процессе текущей деятельности, дает возможность вовремя корректировать работу, всегда находиться на современном уровне и извлекать выгоду из перемен.

В целом, результаты оценки человеческого капитала по городу областного значения позитивно характеризуют общественное сознание, имеются определенные предпосылки стабильного роста при недостаточной концентрации внимания на собственном здоровье.

Оценка человеческого капитала жителей районного центра показала, что 56,4% респондентов имеют «низкий» и «ниже среднего» рейтинги, что является характерным для современного состояния малых городов (рис. 7).

Среднемесячная номинальная заработная плата 60% опрошенных на 8,5% ниже в среднем по Акмолинской области (54,6 тыс. тенге), а общий уровень зарплаты на 15% отстает от среднереспубликанского уровня (92,3 тыс. тенге). В то же время лишь 6,3% имеют возможность накапливать финансовый капитал, расширять продовольственную корзину и диверсифицировать покупательную способность. Большинство же, ввиду небольшого дохода, склонна с натяжкой осилить среднереспубликанский уровень потребления, не говоря об уровне региона. Наряду с этим, у более 80% опрошенных затраты на здравоохранение варьируются от 40 до 20% месячного дохода. Эта корреля-

ция предполагает высокие затраты на медицинское обслуживание для данной категории опрошенных, что отражается и на морально-психологическом жизненном настрое. 90% респондентов проявляют прагматический настрой и меньшую активность, сосредоточивая усилия на текущей стабильности, обладая слабыми амбициями и уверенностью, что в будущем займут более высокие карьерные позиции.

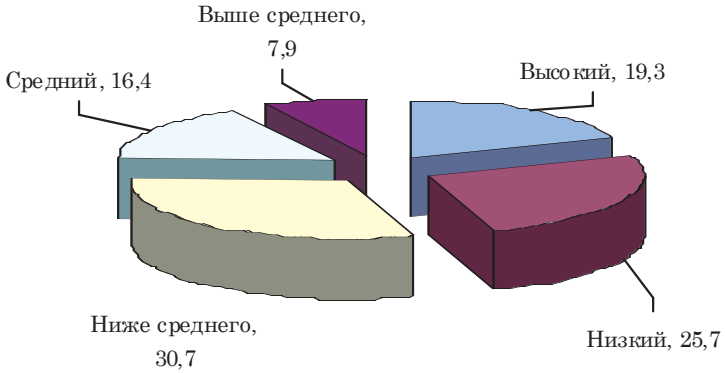

Рис. 7. **Оценка человеческого капитала жителей районного центра,** *%* [12]

20% респондентов имеют высокий уровень коммуникативных навыков и способны поддерживать отношения длительный временный период. Информационная просвещенность жителей города, ввиду слабой информационной инфраструктуры, слабая. 10% респондентов являются активными пользователями средств массовой информации, включая Интернет.

Суммарные результаты оценки человеческого капитала жителей областного центра (г. Уральск) можно охарактеризовать как позитивные (рис. 8).

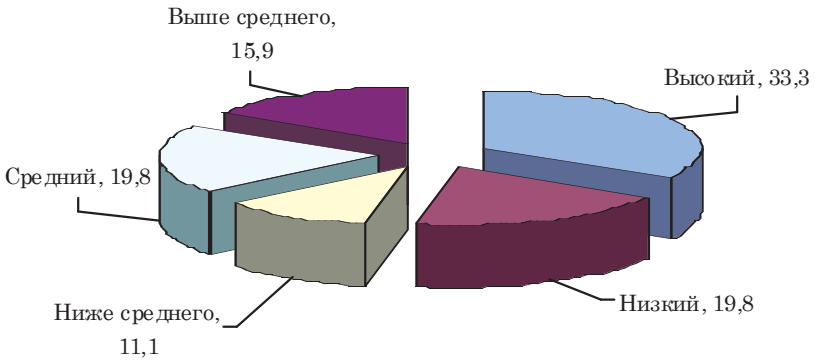

Рис. 8. **Оценка человеческого капитала жителей г. Уральск,** *%* [12]

Так, 69,9% респондентов имеют рейтинги «высокий», «выше среднего» и «средний». Оценивая доходы респондентов, можно отметить, что среднемесячная номинальная заработная плата опрошенных составляет 63,3 тыс. тенге, что на 21% ниже, чем в среднем по региону (80,1 тыс. тенге) и на 31,4% ниже республиканского уровня (92,3 тыс. тенге). При этом 31,3% респонден-

тов находятся в зоне выше регионального уровня. Несмотря на это, полученные данные сигнализируют о свойственности населению накапливать финансовый капитал. 40,3% годового дохода используется на потребление, 20–30% дохода тратятся на здравоохранение, 44% респондентов придерживаются здорового образа жизни.

Морально-психологический настрой данной группы респондентов весьма позитивный. При относительно сбалансированном процентном соотношении постоянного саморазвития, коммуникативных навыков, а также хороших показателях памяти (93,8%) респонденты нацелены на более высокие карьерные позиции и уверены в завтрашнем дне. 31,3% респондентов предпочитают планировать жизненную стратегию на долгосрочную перспективу, остальные ориентированы на кратко- и среднесрочное планирование.

Указанная оценка хорошо коррелирует с показателями человеческого капитала местных органов государственного управления.

Человеческий капитал в столице (рис. 9) имеет следующую структуру: оценки «высокий» и «выше среднего» вместе составляют 47%, «низкий» и «ниже среднего» – 33,8%.

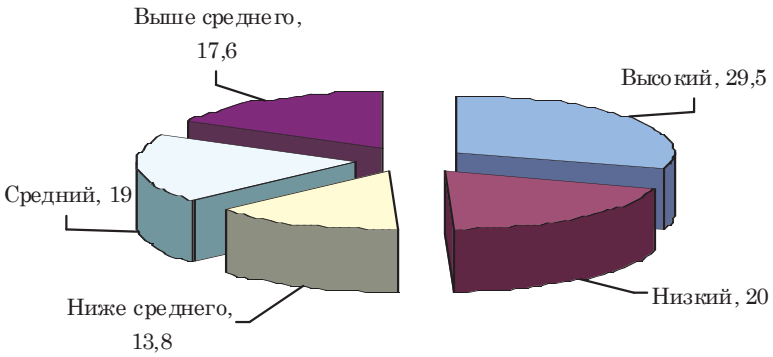

Рис. 9. **Оценка человеческого капитала жителей столицы,** % [12]

Кроме того, численность населения столицы Казахстана по состоянию на 1 мая 2012 г. составила 743 тыс. жителей, население Казахстана составило – 16718,1 тыс. человек, в т.ч. городского – 9141,1 тыс. (54,7%), сельского – 7577 тыс. человек (45,3%). Еще 10 лет назад, согласно переписи 1999 г., население областного Целинограда составляло 318 тыс. чел. [14].

Жизнь в столице характеризуется высокой динамичностью, что предполагает постоянное поддержание здоровья. Однако, в связи с отсутствием времени и нехваткой средств на охрану здоровья на вопрос «Сколько денег Вы тратите на охрану здоровья?» из 15 опрошенных 14 респондентов ответили, что тратят 10000 тенге и менее.

Результаты оценки человеческого капитала респондентов (рис. 10) можно резюмировать следующим образом: 41% респондентов имеют рейтинг «высокий» и «выше среднего», 41% респондентов имеют рейтинг «низкий» и «ниже среднего». Вышеприведенные результаты показали, что, несмотря на существующие позитивные тенденции в формировании человеческого капитала,

имеется и явная негативная тенденция. Это объясняется тем, что масштабные и быстрые изменения создают различные дисбалансы, следствием которых является усиление неравномерности в распределении ресурсов на различных уровнях социальной системы. Важнейшее место в череде соответствующих проявлений занимает дифференциация доходов населения.

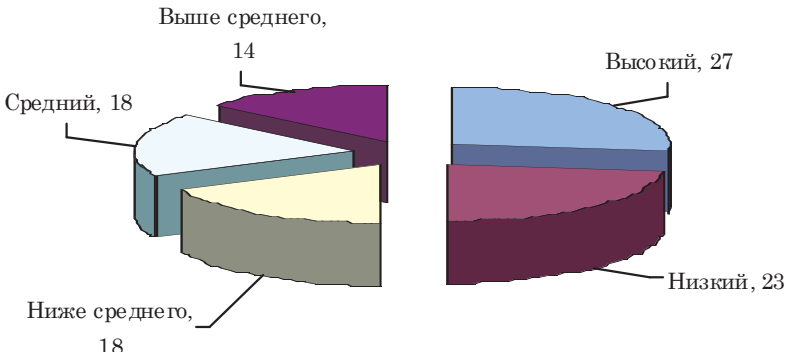

Рис. 10. **Общий анализ по респондентам,** *%* [12]

Возросшее в результате системных трансформаций неравенство доходов при определенных условиях могло бы выступать стимулом для крупных инвестиций в человеческий капитал с тем, чтобы сделать его адекватным изменившейся структуре спроса. Однако данная зависимость имеет нелинейный двойственный характер, и в случае углубления социально-экономических неравенств за пределы определенного критического уровня выступает тормозом для развития общества. Чрезмерная дифференциация доходов повышает социальные барьеры в накоплении человеческого капитала работников с низкими и даже средними доходами. В частности, ограничиваются возможности получения ими качественного образования из-за низкой доступности кредитных инструментов на рынках капитала.

Необходимо отметить, что в жизненной позиции респондентов присутствуют ярко выраженное стремление построить карьеру, заинтересованность в проблемах социума. Однако неутешительным результатом является низкая заинтересованность здоровым образом жизни. Ведь только 4,4% респондентов придерживаются профилактических скрининговых обследований.

Выводы проведенного исследования. Приведенные данные показывают, что потенциал развития человеческого капитала существует, хотя требуются огромные инвестиции в образование, здравоохранение и культуру. Получение образования, улучшение здравоохранения – одно из важных направлений производственных инвестиций. Анализ известных подходов к оценке эффективности человеческого капитала показывает, что область анализа эффективности инвестиций ограничена. В условиях полноты учета факторов, уровней инвестирования значительно возрастут оценки вклада человеческого капитала в показатели экономического роста, поэтому перспективы изучения процесса формирования человеческого капитала нации находятся на начальном этапе.

1. Социально-экономическая модернизация – главный вектор развития Казахстана: Послание Президента народу Казахстана // Казахстанская правда.– 27.01.2012.

2. *Абишев А.А.* Социально-экономическая эволюция технологического способа производства. – Алматы: Гылым, 2000. – 228 с.

3. *Автономов В.С.* Модель человека в экономической науке. – СПб.: 1998. – 229 с.

4. *Аубакиров Я.А., Майдырова А.Б.* Роль человека как производительной силы на рынке труда // Вестник КазНУ им. аль-Фараби.– 2002.– №1. – С. 41–43.

5. *Беккер Г.* Человеческий капитал (главы из книги) // США: экономика, политика, идеология.– 1993.– №11. – С. 109–119.

6. *Дятлов С.А.* Основы теории «человеческого капитала». – СПб., 1994. – 89 с.

7. Инвестиции в человеческий капитал / К. Нарибаев и др. – Алматы, 1998. – 48 с.

8. *Капелюшников Р.И.* В наступление – homo-economicus // МЭ и МО.– 1989. –№4. – С. 23–24.

9. *Критский М.* Человеческий капитал. – СПб., 1998. – 60 с.

10. *Марцинкевич В.И., Соболева И.В.* Экономика человека: Учеб. пособие для высших учебных заведений. – М., 1995. – 286 с.

11. *Мельдаханова М.К.* Занятость населения и экономический рост. – Алматы, 1999. – 329 с.

12. Оценка человеческого капитала на основе выборочного опроса: Результаты опроса проведенного докторантами Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан специальности «Государственное и местное управление» / Руков.: д.э.н., проф. А.Б. Майдырова. – Астана, 2012. – 55 с.

13. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, В.А. Коннов, С.А. Курганский. – СПб., 1993. – 278 с.

14. Социально-экономический паспорт г. Астана // www.astana.kz.

15. *Цыренова Е.Д.* Формирование и динамика человеческого капитала транзитной экономики. – М., 1999. – 201 с.

16. *Ben-Porath, Y.* (1967). The Production of Human Capital and the Life-Cycle of Earning. The Journal of Political Economy, August: 363–377.

17. *Mincer, J.* (1996). Job Training: Costs, Returns and Wage Profiles. The Economics of Training, Vol. 2.

18. *Schultz, T.* (1964). Investment in Human Capital. Economic Growth As American Problem. N.Y., Englewood Cliffs.

Стаття надійшла до редакції 24.10.2012.