

Анара Ж. Кусаинова

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ И ОТРАЖЕНИЕ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

В статье проведен анализ управленческих и мотивационных процессов в сфере государственной службы и их влияние на формирование человеческого капитала. Систематизированы научно-методические представления о сущности и эволюции человеческого капитала. Изучены подходы к разработке комплексных мероприятий по обеспечению роста человеческого капитала трудоспособной части населения в сфере государственной службы.

Ключевые слова: человеческий капитал; человеческий ресурс; государственная служба; образование; инвестиции в человеческий капитал.

Рис. 4. Лит. 19.

Анара Ж. Кусаїнова

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ: ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ТА ВІДОБРАЖЕННЯ ЧЕРЕЗ ЯКІСТЬ ЖИТТЯ

У статті проведено аналіз управлінських та мотиваційних процесів у сфері державної служби та їх впливу на формування людського капіталу. Систематизовано науково-методичні основи сутності та еволюції людського капіталу. Вивчено підходи до розробки комплексних заходів із забезпечення росту людського капіталу працездатної частини населення у сфері державної служби.

Ключові слова: людський капітал; людський ресурс; державна служба; освіта; інвестиції в людський капітал.

Anara Zh. Kysainova¹

HUMAN CAPITAL: SPECIFIC FEATURES AND REFLECTION THROUGH LIFE QUALITY

The article presents the analysis of managerial and motivational processes in the public service sector and their impact upon human capital formation. The essence of human capital and its evolution is presented as an overview of research and methodological perspectives. Approaches and measures on human capital growth provision are studied with regard to the working age population engaged in public service activities in Kazakhstan.

Keywords: human capital; human resources; public service; education; investment in human capital.

Постановка проблеми. Казахстан находится на таком этапе развития, когда от качества человеческого капитала зависит реализация амбициозных задач, стоящих перед страной, в том числе вхождение в число 30 наиболее конкурентоспособных стран мира. Для достижения этой цели немаловажным фактором является совершенствование человеческого капитала государственных служащих Республики Казахстан как основных исполнителей поставленных Главой государства задач [1].

Текущее состояние государственной службы Республики Казахстан требует выработки новых предложений по совершенствованию и развитию человеческого капитала как созидательной силы в области оказания государственных услуг населению, а также укреплению приверженности госслужащих служению народу.

¹ Institute of Management Academy of Public Administration Under the President of the Republic of Kazakhstan, Astana, Kazakhstan.

В целом, интегральным социально-экономическим показателем развития человеческих ресурсов является Индекс развития человеческого потенциала, который дает сравнительную оценку достижениям в области улучшения жизни людей в странах мира.

В Казахстане за последние годы базовые показатели индекса человеческого развития улучшаются. Если в 2007 г. Казахстан входил в число стран со средним уровнем развития человеческого потенциала (73-ее место) среди 177 стран, то согласно Докладу о человеческом развитии ПРООН в 2013 г., Казахстан переместился в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала (70-ое место) из 187 стран [12].

Качество человеческого капитала измеряется уровнем жизни, грамотности, образованности и долголетия населения, состоянием медицинского обслуживания и производством ВВП на душу населения.

Вместе с тем, существует множество факторов, препятствующих достижению вышеуказанных показателей. Во-первых, ограниченность в свободе выбора в силу низких доходов, во-вторых, низкая степень мотивации в получении новых знаний и повышении производительности труда. В-третьих, уверенность в завтрашнем дне. Трудоактивное население репродуктивного возраста не должно забывать о главной физиологической функции – продолжении рода. Так называемый социальный лифт должен способствовать своевременному решению вопросов создания семьи, рождения детей и улучшению жилищных условий.

В этом контексте анализ состояния и перспектив развития человеческого капитала сферы трудовой деятельности государственных служащих является актуальным. Результаты проведенного исследования методом опроса респондентов из числа государственных служащих могут стать исходными материалами в разработке комплексных мероприятий по повышению эффективности использования человеческого капитала, поскольку инвестиции в них становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности.

Анализ последних исследований и публикаций. Многие ученые в своих работах исследовали различные понятия, связанные с человеческим развитием. В разные годы давались определения понятиям «человеческий фактор», «человеческий ресурс», «человеческий потенциал», а также «человеческий капитал». Это свидетельствует о многомерности данных категорий и их использованием в междисциплинарных науках.

Анализ изученных теоретических материалов показал, что передовыми авторами, исследовавшими и открывшими интереснейшее направление в мировой науке как «человеческое развитие» стали экономисты. В частности, Г. Беккер [18], У. Петти [13], А. Смит [15], П. Хейне [17], Т. Шульдц [19]. Научный труд Г. Беккера [18], активизировал внимание ученых постсоветских стран к проблеме человеческого капитала. В конце XX в. целый ряд работ А. Добрынина [4], С. Дятлова [4], И. Ильинского [6], Р. Капелюшникова [7], М. Критского [8] были посвящены исследованию различных аспектов данной темы.

Аргументировано подчеркивает высокую значимость и приоритетность человеческого капитала для экономического развития Республики Казахстан

работа А. Мухамеджановой [10]. По ее мнению, потенциал национального человеческого капитала является важнейшим элементом инновационного процесса, ключевым фактором эффективности и конкурентоспособности национальной экономики. В свою очередь, С. Нурбек [11] также разделяет данное мнение, отмечая, что именно развитие человеческого капитала отражает социально-экономическую динамику общества и дает возможность определить роль и место отдельного государства в развитии мировой экономики.

Для Республики Казахстан высокую актуальность приобретает вопрос преобразования «человеческих ресурсов» в организованный и продуктивный «человеческий капитал», что позволит обеспечить конкурентоспособность нации.

Целью исследования является определение уровня человеческого капитала государственных служащих Республики Казахстан, занимающих позиции экспертов, главных экспертов и руководителей управлений центральных и местных исполнительных органов власти.

Основные результаты исследования. Для Казахстана актуальной является новая модель государственной службы [2], ориентированная на признание важности человеческого фактора. Социально-экономическое благополучие «регионов» и «центра» в значительной степени определяется качеством управления, эффективностью и функциональностью государственного аппарата. В этой связи, особо актуальным видится изучение вопросов прогнозирования и роста качества человеческого капитала государственной службы Республики Казахстан. Именно того человеческого капитала, который имеет хорошее здоровье, достойное образование, квалификацию, жизненный опыт и определяет уровень, возможности экономического, социального и технологического роста общества [9]. По оценкам отечественных и международных экспертов, в республике недостаточно высокий уровень компетенции управленцев, «кадровый застой» руководящего аппарата, недостаток передовых знаний современных методов управления, что тормозит рост как экономики, так и человеческого капитала в стране [5].

Именно поэтому, актуальной становится задача управления человеческими ресурсами государственного аппарата и преобразования их в продуктивный человеческий капитал, который будет содействовать росту качества оказания государственных услуг и производительности труда.

В проведенном социологическом опросе² рассматривались совокупность интеллектуального (образование, здоровье, культура, творческие способности) и социального (доходы, гарантированный соцпакет, степень коммуникации, мобильность) капиталов.

Из общего числа опрошенных экспертов, главных экспертов, руководителей управлений государственных органов РК 63% составили мужчины и

² Данный опрос был проведен докторантами 1-ого курса АГУ в рамках дисциплины «Государственное управление человеческим капиталом» в ноябре-декабре 2014 года. В опросе приняли участие государственные служащие центральных и местных исполнительных органов, в т.ч. проходящие курсы повышения квалификации и переподготовки в Академии госуправления. Все описание было подготовлено автором статьи и доработано под формат данного издания.

37% женщины, средний возраст которых — 28,5 лет. Доля специалистов центральных исполнительных органов составила 64%, доля госслужащих представляющих региональные органы власти составила 36% (рис. 1).

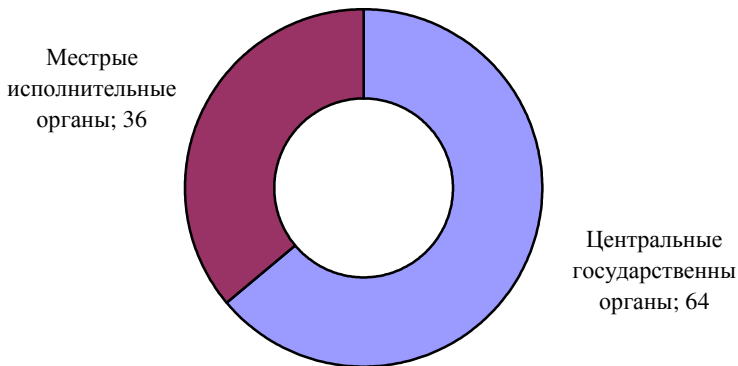


Рис. 1. Доля респондентов ЦГО и МИО в общем числе респондентов (общее количество респондентов 310 чел.), построено по данным [14]

Опрос по уровню образования показал существенную разницу в группах респондентов. Так, если 66,9% респондентов из центральных исполнительных органов имеют показатели «высокий», «выше среднего» и «средний», что предполагает наличие степени докторов наук (PhD), кандидатов наук и магистров, а также два и более образования, то у представителей местных исполнительных органов значительный перевес специалистов со степенью бакалавра и наличием двух и более дипломов, число таковых составило 81,1%.

Возможно, данный фактор способствовал высоким результатам в опросе относительно потребности в получении новых знаний. Так, 79% государственных служащих готовы к получению дальнейшего профессионального образования, у 16% опрошенных существует желание переквалифицироваться по профилю и изучить новое направление. И лишь 7% респондентов считают, что не нуждаются в повышении квалификации.

Примечательно, что наиболее высокие показатели составляющих человеческого капитала государственных служащих отражены в ответах респондентов о состоянии здоровья. Из общего количества респондентов 63,4% и 26,8% имеют уровни «высокий» и «выше среднего» соответственно.

Однако данный факт скорее говорит о возрастной категории респондентов (25–35 лет), нежели об использовании системного подхода к укреплению здоровья и профилактике заболеваний. По результатам опроса, только 34,2% госслужащих постоянно уделяют время спортивным занятиям. Порядка 48,6% респондентов, каждый раз начиная системно заниматься спортом, забрасывают занятия по разным причинам, объясняя это, в первую очередь, нехваткой времени и существенной стоимостью абонементов в фитнес-клубы.

Меж тем, не следует оставлять без внимания количество молодых людей, имеющих хронические заболевания и ежемесячно посещающих врачей, доля которых в общем числе респондентов составила 8,2%.

При этом, у большинства опрошенных затраты на здравоохранение составляют не более 50 тыс. тенге (270 дол. США) в год. Данные затраты, прежде всего, связаны с приобретением медикаментов и получением медицинских услуг, не входящих в перечень медицинской помощи в рамках имеющегося социального пакета по обеспечению медицинскими услугами государственных служащих [3].

Опрос показал весьма позитивный морально-психологический жизненный настрой респондентов. Трудности переносят с оптимизмом и настроены на установление новых контактов 68,5% государственных служащих. 29,5% живут и работают в гармонии с собой и считают себя психологически устойчивыми людьми.

Вместе с тем, 46,3% государственных служащих отмечают, что часто приходится нервничать на рабочем месте. Так, 7,3% опрошенных испытывают постоянные стрессы и даже впадают в депрессию. Указанные факты настораживают и сигнализируют о низкой степени уверенности в завтрашнем дне.

Культурная составляющая человеческого капитала государственных служащих находится на уровне «выше среднего». 59,3% респондентов ежемесячно посещают музей, театры и кинотеатры. При этом общие затраты на культурную жизнь в год у 34,4% респондентов составили порядка 150 тыс. тенге (750 дол. США) в год, а 20,8% затрачивают более 200 тыс. тенге (1100 дол. США) в год.

По уровню доходов сводные опросные данные государственных служащих центральных исполнительных органов, а также местных органов власти выявили значительный перевес доли респондентов имеющих доход «низкий» и «ниже среднего», общий процент таковых составил 87,9%.

63,5% госслужащих центральных исполнительных органов имеют среднюю заработную плату в размере 108 тыс. тенге (590 дол. США), что ниже номинальной заработной платы по республике (на конец 2014 г.) на 29,1% [16]. У 28,1% респондентов среднемесячный доход в виде заработной платы составил в среднем 150 тыс. тенге (850 дол. США) в месяц, что также ниже среднереспубликанского уровня на 3%. Более 200 тыс. тенге (1100 дол. США) составляет ежемесячный доход лишь у 8,3% респондентов.

Согласно результатам опроса, 75,9% государственных служащих местных исполнительных органов имеют доход в пределах 100 тыс. тенге. У 14,8% заработная плата составляет в среднем 150 тыс. тенге в месяц. Количество респондентов с высоким уровнем доходов составила 3,7%.

Общая картина выглядит следующим образом, суммарная доля показателей «низкий» и «ниже среднего» составляет 90,7% респондентов МИО, суммарная доля аналогичных показателей по ЦГО составляет 91,6% (рис. 2, 3).

Полученные данные по уровню доходов соответствуют заработной плате экспертов, главных экспертов и руководителей управлений государственных органов, которые принимали участие в опросе.

Возможно, отсюда высокая степень желания сменить место работы и даже местожительство. 37,5% респондентов центральных государственных органов готовы к переменам, 21,9% готовы выехать в другой регион при обеспечении социальным пакетом. Для госслужащих из регионов гарантии жилья

и социального пакета находятся на втором плане, главное — возможность перевода по службе в «центр». Суммарная доля региональных респондентов, готовых к переменам и смене места жительства, составила 73,7%.

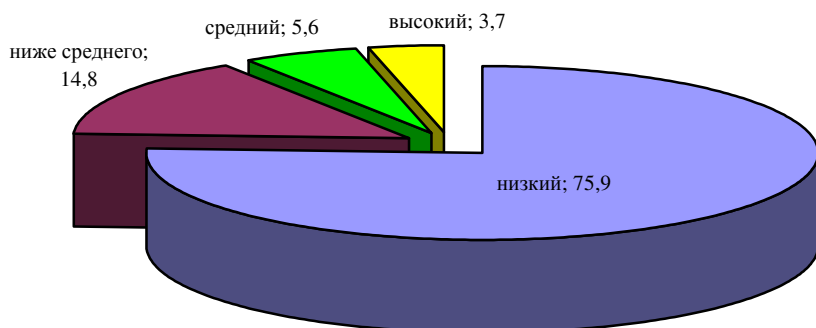


Рис. 2. Среднемесячный уровень дохода государственных служащих МИО РК, построено по данным [14]

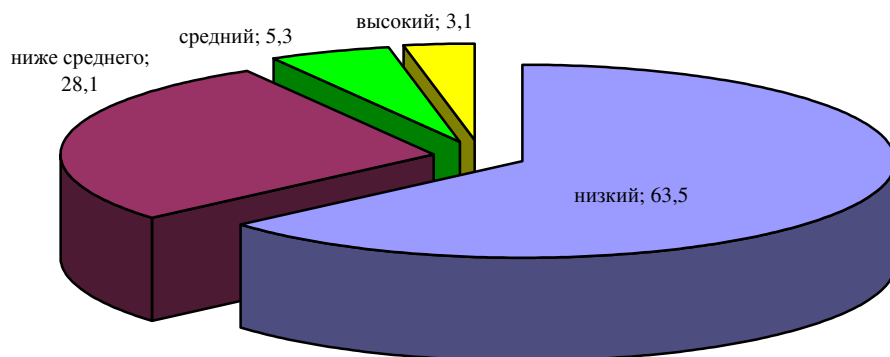


Рис. 3. Среднемесячный уровень дохода государственных служащих ЦГО РК, построено по данным [14]

В целом, общие показатели оценки индивидуального человеческого капитала госслужащих показывают, что уровень человеческого капитала государственных служащих центральных государственных органов аналогичен уровню человеческого капитала специалистов местных органов власти. Из общего числа респондентов 61,5% имеют рейтинг «средний» (рис. 4).

Вышеприведенные результаты показали, что, несмотря на проводимые административные реформы в стране, уровень человеческого капитала государственных служащих в большей степени можно оценивать как средний. Вместе с этим, позитивным является, то, что у трети респондентов (30,2% опрошенных) уровень человеческого капитала составляет «выше среднего». С уровнем человеческого капитала «низкий» оказались 6,3% респондентов, и всего лишь 2,1% имеют самый высокий уровень.

Оптимальным был бы уровень человеческого капитала государственных служащих в пределах рейтингов «выше среднего» и «высокий». Требование времени к качеству образования, профессионализму, высокой квалификации, ведению здорового образа жизни должны стать залогом востребованности

государственных служащих и их ощутимыми конкурентными преимуществами.

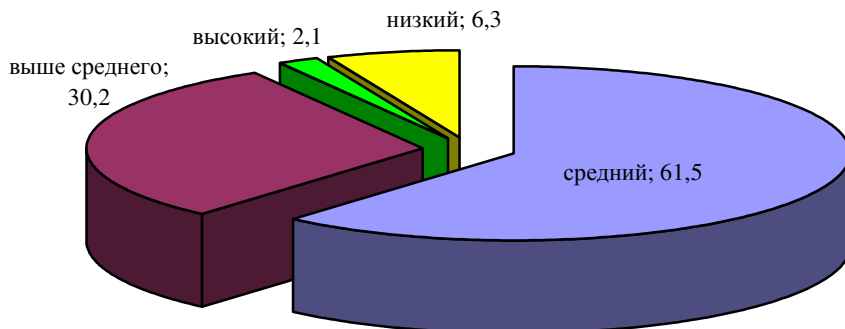


Рис. 4. Оценка человеческого капитала государственных служащих центральных и местных исполнительных органов Республики Казахстан, построено по данным [14]

Выводы. Проведенный нами анализ выявил ряд проблем в эффективности управления человеческими ресурсами в государственной службе.

Прежде всего, следует обратить внимание на сравнительно низкие доходы большинства респондентов, у которых среднемесячная номинальная заработная плата составила 108,7 тыс. тенге (около 600 дол. США), в то время как все они проживают в столице Казахстана – Астане, где, согласно статистическим данным по итогам 2014 г., размер средней номинальной заработной платы на одного работника по г. Астана составил 176547 тенге (960 дол. США) [16]. Данный фактор противоречит Концепции новой модели государственной службы РК, в которой формирование эффективной системы мотивации должно быть направлено на обеспечение конкурентоспособности с частным сектором.

Общеизвестно, что главенствующую роль в системе мотивации занимает оплата труда. В данном случае корректировки должны осуществляться в соответствии с новой системой оплаты, основанной на оценке работы государственных служащих. Как показал анализ, новая система оплаты труда, предусмотренная на первом этапе (2011–2012 гг.) реализации Концепции новой модели государственной службы, не оправдала ожидания эффективного практического применения [2].

Несмотря на низкую заработную плату по сравнению с частным сектором, молодые люди все же стремятся пополнить ряды государственных служащих. Опрос показал, что большинство специалистов, начинающих трудовую биографию на государственной службе, предпочитают рассматривать свою деятельность и получаемый от нее доход в большей степени как возможность получения первоначального опыта работы и стартовой площадки для будущей карьеры. Последнее подразумевает дальнейший карьерный рост и в любой другой сфере деятельности.

Выявленные низкие показатели оценки образовательной составляющей человеческого капитала также подтверждают соотношение низких доходов с уровнем образования, прежде всего для региональных специалистов. Вместе с

тем, низкий образовательный уровень большинства госслужащих из регионов никак не влияет на высокое стремление и реальные возможности их перевода в центральные органы власти. Опрос показал большое желание и ощутимый отток молодых кадров из регионов. И это, несмотря на различные государственные программы по привлечению и удержанию молодых специалистов в малые города, районы и селы.

В числе предлагаемых мер: совершенствование методов оценки деятельности государственных служащих с целью повышения оплаты труда; принятие мер по снижению текучести кадров; внедрение эффективной системы тайм-менеджмента; совершенствование системы мотивации государственных служащих; популяризация реализованных практических мер госаппарата по осуществлению принципов меритократии; повышение требования к компетентности государственных служащих.

Актуальность темы человеческого капитала государственной службы обусловлена объективными потребностями современного этапа развития новой модели государственной службы, спецификой современной ситуации в стране. Эти обстоятельства требуют принятия не только инвестиционных, но и комплексных решений, формирующих в государстве, обществе и государственной службе новые ресурсы, обеспечивающие как устойчивый экономический рост, так и достижение более высокого уровня благосостояния населения и достойного качества жизни.

1. Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства: Послание Президента Республики Казахстан Нурсултана Назарбаева народу Казахстана от 14.12.2012 // www.akorda.kz.

2. Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан: Указ Президента Республики Казахстан от 21.07.2011 №119 // www.online.zakon.kz.

3. О правилах прикрепления к Медицинскому центру Управления делами Президента Республики Казахстан: Приказ Управления делами Президента Республики Казахстан от 16.04.2005 №УД-05/45// www.online.zakon.kz.

4. Добрынин А., Дятлов С. Человеческий капитал в транзитной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

5. Есенгельдина А. Развитие человеческого капитала в системе государственной службы // Вестник КарГУ.– 2014.– №3. – С. 152–153.

6. Ильинский И. Инвестиции в будущее: образование в инновационном воспроизводстве. – СПб.: СПбУЭФ, 1996. – 142 с.

7. Капелюшников Р. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы. – М.: Наука, 1991. – 277 с.

8. Критский М. Человеческий капитал в информационной рыночной экономике: Сб. науч. тр. – СПб.: СПбГИЭУ, 2006. – 17 с.

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

10. Мухамеджанова А. Человеческий капитал Казахстана: формирование, состояние, использование. – Алматы: Фылым, 2001. – 276 с.

11. Нурбек С. Международная стипендия Президента республики Казахстан «Болашак» как фактор развития человеческого капитала. – М.; Астана: Шанырак-Медиа, 2014. – 158 с.

12. Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости: Доклад о человеческом развитии 2014 года / Пер. с англ.; Программа развития ООН. – М.: Весь мир, 2014. – 236 с.

13. Петти У. Политическая арифметика // Экономические и статистические работы. – М., 1940. – 216 с.

14. Результаты анкетных данных по оценке человеческого капитала государственных служащих РК // pa-akademy.kz.

15. *Смит А.* Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Эксмо, 2007. – 145 с.
16. Статистика // Агентство Республики Казахстан по статистике // www.stat.gov.kz.
17. *Хайне П.* Экономический образ мышления. – М.: Дело, 1992. – 704 с.
18. *Becker, G.* (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 5: 9–49.
19. *Schulz, T.* (1960). Capital Formation by Education. *Journal of Political Economy*, 4: 13–14.

Стаття надійшла до редакції 16.03.2015.