

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ
КАЗАХСТАНА****Алия Калелькановна БУТКЕНОВА**

преподаватель кафедры экономики и менеджмента, Финансовая академия, Астана, Республика Казахстан
butkenova@mail.ru
ORCID: отсутствует
SPIN-код: отсутствует

История статьи:

Получена 26.10.2017
Получена в доработанном
виде 19.01.2018
Одобрена 05.02.2018
Доступна онлайн 27.03.2018

УДК 331.52

JEL: J01, J24

Ключевые слова:

человеческий капитал,
промышленные
предприятия, кадровая
политика

Аннотация

Предмет. Актуальность исследуемой проблемы обусловлена потребностями современного общества в качественной рабочей силе, кадрах для решения задач развития производства и промышленности в Республике Казахстан. Если в эпоху индустриализации экономики потребность в рабочих руках была высока, а в технических кадрах не являлась значительной, то в настоящее время существенно возросла потребность в высококвалифицированных специалистах, способных решать сложные и часто нестандартные задачи. Знания, способности и компетенции работников становятся важными факторами развития производства.

Цели. Исследование формирования и стратегического планирования человеческого капитала на промышленных предприятиях республики Казахстан.

Методология. Ведущим методом исследования является статистический анализ (по данным Комитета по статистике Республики Казахстан, иным статистическим данным), а также выборочное анкетирование (опрос) руководителей предприятий.

Результаты. Представлены основные подходы к понятию «человеческий капитал». Определено, что он является потенциалом предприятия, то есть возможностью трудового коллектива решать текущие и перспективные задачи развития производства.

Выводы. Стратегия развития человеческого капитала заключается в выработке целей, приоритетов и правил, направленных на достижение нужных характеристик для обеспечения развития предприятия.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2017

Для цитирования: Буткенова А.К. Человеческий капитал на промышленных предприятиях Казахстана // *Экономический анализ: теория и практика*. – 2018. – Т. 17, № 3. – С. 473 – 490.
<https://doi.org/10.24891/ea.17.3.473>

Казахстанская экономика, являясь рыночной, предполагает существование и работу независимых частных компаний во всех сферах хозяйственной деятельности, включая промышленность. В настоящее время в промышленности работает большое количество частных компаний и компаний с государственным участием [1]. Каждая компания является самостоятельным юридическим лицом, планирующим свою деятельность, разрабатывающим стратегию развития. Стратегия каждого предприятия, несомненно, связана с определением его места на рынке, с ориентацией на определенные сегменты, с обеспечением ресурсами. Все это должно планироваться на длительный срок,

с учетом возможных изменений рынка, деятельности партнеров, государственного регулирования и влияния иных факторов.

Ресурсному обеспечению деятельности любого промышленного предприятия обычно уделяется большое внимание. Ресурсное обеспечение включает обеспечение материальными (сырьем, материалами, полуфабрикатами, средствами производства) и трудовыми ресурсами. Трудовые ресурсы как важная составляющая ресурсов предприятия обеспечивают эффективное использование в том числе и материальных ресурсов, поскольку в трудовые ресурсы включен и труд высококвалифицированных специалистов –

как рабочих, инженерно-технических работников, менеджмента, включая и высшее руководство компании, которое также работает по контракту, одобряемому собственником (акционерами) [2].

Учитывая важность обеспечения трудовыми ресурсами и необходимость определенной высокой квалификации этих ресурсов для эффективной работы предприятия, необходимо осуществлять планирование этих ресурсов, целенаправленное управление их формированием, качеством, развитием. Все это осуществляется в рамках стратегии управления человеческими ресурсами (человеческим капиталом).

Начиная с 1991 г. экономика Республики Казахстан развивается как рыночная в условиях относительно свободного, хоть и регулируемого государством рынка. За прошедшие годы в стране уже сформировался рынок труда, также являющийся свободным, даже несмотря на его недостатки. Действительно, в настоящее время каждый человек может выбрать себе любое занятие: получить высшее или среднее профессиональное образование, либо не получать его, найти работу по найму в частной компании, работать в государственных органах, в бюджетных организациях, либо заниматься предпринимательской деятельностью, что гарантирует действующая Конституция Республики Казахстан.

Определенные проблемы развития казахстанского рынка труда близки к проблемам, существующим и в других постсоветских странах. И на это указывают разные исследователи. В Казахстане, равно как и в России, иных странах ЕАЭС, достаточно низкие заработные платы по профессиям, которые связаны с мало квалифицированным или с неквалифицированным трудом [1]. При их дифференциации по регионам (в Казахстане в Алматы, Астане уровень заработных плат традиционно выше) среди местного населения недостаточно желающих работать за такую оплату, отчего рынок часто заполняется как внутренними мигрантами из сельской местности, так и гастарбайтерами из

сопредельных стран (Кыргызстан, Узбекистан, Таджикистан), что в целом характерно и для рынка труда крупных российских городов¹ [2–4].

Кроме того, современный казахстанский рынок можно охарактеризовать и высокой долей самозанятости населения, занятости в сфере сельского хозяйства (тем не менее эта занятость далеко не всегда обеспечивает базовые потребности человека, нормальный уровень жизни), высокую молодежную безработицу². Общей с Россией и другими странами ЕАЭС является проблема, связанная с тем, что при большом количестве выпускников вузов, многие из них остаются невостребованными на рынке труда по своей специальности. Но вакансии по ряду профессий, требующих высокой квалификации, напротив, закрываются весьма медленно. Это такие профессии, как врач, инженер-проектировщик, педагог. Есть даже нехватка юристов и IT-специалистов со значительным практическим опытом [3].

По данным Комитета по статистике Республики Казахстан, уровень безработицы в республике невысок (он снизился с 7,3% в 2007 г. до 5% в 2016 г.). Однако следует заметить, что к безработным относятся только те, кто официально состоит на учете в центрах занятости. Те же, кто не обращался в эти центры, а также «непродуктивно самозанятые» граждане в официальную статистику не входят. Учитывая, что пособия по безработице в Республике Казахстан невелики, а эффективность поиска места работы через государственные органы вызывает сомнения, можно сказать, что уровень безработицы занижен, и это характерно не только для Казахстана³.

¹ Ахатова Э.Х. Анализ современного состояния и тенденций развития трудовых ресурсов Республики Казахстан. URL: <https://articlekz.com/article/9233>

² Искендинова С., Агланкызы Д. Анализ современного состояния и тенденций развития трудовых ресурсов в Республике Казахстан. URL: <https://infourok.ru/statiya-po-ekonomike-analiz-sovremennogo-sostoyaniya-i-tendenciy-razvitiya-trudovih-resurov-v-respublike-kazahstan-488175.html>

³ Селимова С.А. Проблемы рынка труда в Российской Федерации и направления их решения // Материалы IX Международной студенческой научно-практической конференции. Чебоксары: Интерактив плюс, 2016. С. 229–233; Иванов Р. Парадоксы безработицы в Казахстане: растет дефицит рабсилы и число неработающих.

В целом же, для перехода Казахстана от сырьевой экономики к инновационной, что определено стратегией «Казахстан-2050», необходимо коренным образом менять подход к формированию трудовых ресурсов и управлению ими. Это необходимо производить не только на уровне государства, но и на уровне предприятий, в первую очередь крупных компаний, обладающих значительными возможностями и ресурсами для реализации кадровой политики нового типа [3]. В рамках современного подхода к управлению человеческими ресурсами предполагается делать акцент на формировании организационной культуры, способствующей постоянному обучению и развитию кадров, сплочению коллективов, удовлетворенности сотрудников работой, развитию мотивации. Создание единой системы организационных ценностей будет формировать такие качества коллектива и каждого работника, как знания, профессионализм, преданность организации, способность к командной работе, готовность к переменам. Эти качества – главные гаранты повышения эффективности производственных процессов, улучшения качества продукции, удовлетворения запросов потребителей. Поэтому интеграция интеллекта людей, развитие в них инициативы, творчества, новаторства, стремления к успеху и самостоятельным действиям, принятию решений, привлечение на предприятие профессионалов, создание для них таких условий, которые способствовали бы желанию трудиться – важные направления стратегии управления человеческим капиталом⁴.

Следует остановиться на том, что в стратегическом планировании человеческого капитала промышленных предприятий является объектом, субъектом и целью. Субъект – это собственно промышленное предприятие. Объектом в данном случае является персонал предприятия, трудовой коллектив, в совокупности представляющий

собой человеческие ресурсы или человеческий капитал, который может быть определенным образом оценен. А цель здесь – повышение качества человеческого капитала посредством применения стратегии, ее планирования и реализации [4].

Рассмотрим более подробно объект стратегического планирования – человеческий капитал предприятия. Он формируется из человеческих ресурсов. Вообще, под термином «человеческие ресурсы» обычно понимается кадровый состав организации, но не с количественной или функционально-технической, а с качественной (содержательной) стороны. Этот термин применим не только к отдельной организации, но и к отрасли, региону, стране⁵. Отличие понятия «человеческие ресурсы» от традиционных понятий «кадры», «персонал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы» заключается в наличии помимо традиционных признаков, присущих элементам определяемой совокупности, и специфических признаков, которые можно связать со следующими аспектами⁶:

- способностями к творчеству, потенциальными возможностями всестороннего развития работников;
- общей культурой, нравственной надежностью работников;
- определенным эффектом кооперации и самоорганизации в коллективе (способность к коллективным формам организации труда, принятия решений);
- совершенствованием трудовых отношений в коллективе;
- мотивацией;
- предприимчивостью.

То есть, если содержание терминов «кадры», «персонал», «рабочая сила», «трудовые ресурсы» связано с функциональным, технократическим подходом к работнику,

⁵ Балашов А.П. Основы менеджмента. М.: Вузовский учебник, 2009. 281 с.

⁶ Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2012. 320 с.

URL: <https://365info.kz/2017/05/realnaya-bezrabotitsa-v-neskolko-raz-prevyshaet-ofitsialnuyu-statistiku-eksperty/>

⁴ Ермекбаева Б.Ж., Мухтарова К.С. Управление человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики Казахстана. URL: group-global.org/sites/default/files/publications/af%20%282%29.doc

соответствуют концепции «экономического человека», то термин «человеческие ресурсы» выражает личностный подход, соответствуя концепции человека социального. Также этот термин тесно связан по смыслу, соотносится с терминами «кадровый потенциал», «трудовой потенциал», «интеллектуальный потенциал»⁷.

Вообще под экономическим потенциалом предприятия понимается наличие у него ресурсов, между которыми имеется тесная взаимосвязь (основные средства, трудовые ресурсы, технологии, управленческие ресурсы) [5]. Отсюда, трудовой потенциал – одна из ключевых категорий, которая является составной частью экономического потенциала предприятия. Трудовой потенциал можно рассматривать как интеллектуальные характеристики, знания, умения, которыми обладают трудовые ресурсы (население) в стране, регионе, на предприятии. То есть трудовой потенциал на микроуровне (трудовой потенциал конкретного предприятия) имеет те же характеристики, связанные со знаниями, умениями и способностями⁸.

Трудовой потенциал является качественной характеристикой, отражающей возможности выполнения коллективом предприятия или участия населения региона, страны в какой-либо конкретной экономической деятельности. Отсюда и близкий к понятию «трудовой потенциал» термин «кадровый потенциал». Его определяют, например, как умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта⁹. При этом кадровый потенциал разделяют на «внешний» и «внутренний», относя к внешнему тот потенциал, который есть у потенциальных работников

организации, которые могут быть приняты в команду, а к внутреннему – как раз те знания, умения, навыки, которые уже имеются у действующих членов команды (работников организации) [6].

Кадровый потенциал как категория близок к понятию «человеческий капитал». Данный термин означает совокупность знаний, умений, навыков, которые могут использоваться для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Этот термин впервые был введен в 1961 г. Теодором Шульцем, будущим Нобелевским лауреатом (1979). Человеческий капитал может выделяться по уровням (индивидуальный, корпоративный, национальный). На человеческий капитал как объект управления на уровне организации и на макроуровне (региона, государства) может влиять правильная система управления развитием, инвестиции (в обучение, повышение квалификации). В организации – это еще и отбор (посредством подбора кадров, аттестации и т.п.) [7], а на макроуровне – миграционная политика (привлечение и удержание высококвалифицированных специалистов, при том что их отток в другие регионы или страны снижает человеческий капитал региона или страны) [8].

Некоторые исследователи, изучавшие вопросы кадрового потенциала организации, определяют его структурные элементы. В частности, выделяют структуру кадрового потенциала организации (государственного органа), которая состоит из интеллектуального потенциала, социального потенциала, потенциала профессионального опыта, интегративного потенциала [9]. Каждый из элементов данной структуры кадрового потенциала – это относительно самостоятельное направление самореализации работника в развитии, прежде всего, его личностных характеристик, как открытой образовательной системы. При этом использование кадрового потенциала предполагает вовлекать в текущую деятельность имеющиеся, нередко скрытые и неиспользуемые возможности, невостребованные ранее способности

⁷ Ахатова Э.Х. Анализ современного состояния и тенденций развития трудовых ресурсов Республики Казахстан. URL: <https://articlekz.com/article/9233>

⁸ Васильченко В.С. и др. Управління трудовим потенціалом. Киев: КНЕУ, 2005. 403 с.

⁹ Берглезова Т.В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия. URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrm08/07.shtml>

работника. Такой резерв может задействоваться при изменении рабочей среды, запланированной или спрогнозированной. В таком случае работник овладевал бы заранее потенциально необходимыми знаниями, мог выработать полезные навыки.

Формирование кадрового потенциала и человеческого капитала предприятия тесно связано с применением следующих мероприятий:

- подбор персонала (целенаправленное заполнение имеющихся вакансий преимущественно не работающими на предприятии специалистами, рабочими, руководителями для обеспечения работы, связанной с закрываемыми вакантными позициями);
- отбор персонала (выбор наилучших из претендентов, в том числе из уже работающих на предприятии работников, их перевод, повышение в должности);
- адаптация (форма поддержки и внутреннего обучения на практике новых работников, наставничество над ними более опытных работников, что обеспечивает быстрое вхождение в курс и усвоение должностных обязанностей, получение практических навыков новыми работниками);
- развитие и обучение (повышение квалификации путем обучения на предприятии или вне его по специальным программам, которые позволяют овладеть необходимыми знаниями, компетенциями и навыками для более эффективного выполнения своих должностных обязанностей или обязанностей при последующем повышении в должности);
- формирование и использование резерва (как правило, для руководителей среднего и высшего звена; связано с возможным образованием вакансии руководителя с необходимостью ее заполнения как из руководителей более низкого уровня, так и из специалистов, которые претендуют на руководящую должность);

• аттестация или иная форма оценки персонала (регулярная проверка знаний, навыков, компетенций для определения того, насколько работник соответствует занимаемой должности)¹⁰.

Эти направления кадровой политики предприятия отражены во многих публикациях¹¹ [10, 11]. Обобщая результаты исследований, можно представить алгоритм формирования человеческого капитала под влиянием кадровой политики предприятия (рис. 1). За счет всех этих элементов формируется коллектив, который способен решать и текущие задачи деятельности предприятия, и задачи развития, если их следует реализовать согласно стратегии предприятия. Поэтому по каждому работнику предприятием формируются расходы, которые связаны с рекрутингом (поиском, подбором), адаптацией (оплатой наставнику), обучением и развитием, повышением квалификации (оплата сторонней организации или работникам собственного учебного центра, расходы на его содержание), расходы, связанные с проведением оценки, формирования и ведения резерва, внутреннего отбора (работа служб управления персоналом, руководящих работников, привлекаемых для реализации этих мероприятий как экспертов или лиц, принимающих окончательные решения)¹² [12, 13].

В последнее время в целях повышения эффективности управления персоналом большинство предприятий коренным образом изменили кадровую работу. Сейчас вопросами управления персоналом (Human resource management, HRM или HR) занимается не одно кадровое подразделение, а несколько, их функции разделяются. Если в целом HR-функции связаны с набором, управлением и обеспечением деятельности сотрудников,

¹⁰ Ермакбаева Б.Ж., Мухтарова К.С. Управление человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики Казахстана. URL: group-global.org/sites/default/files/publications/af%20%282%29.doc

¹¹ Буткенова А.К. Человеческий капитал в рыночной экономике // III Республиканская научно-практическая конференция молодых ученых и студентов «Кооперация науки и бизнеса: вопросы и будущее». Ч. 4. Усть-Каменогорск: ВКГУ им. С. Аманжолова, 2013. С. 507–509.

¹² Там же.

работающих в организации, включают все процессы и программы, затрагивающие человеческую деятельность, то разделение функций обычно производится по направлениям [12]:

- кадровый учет (чисто техническая функция, связанная с документированием оборота кадров, больше отражает учетно-бухгалтерские и юридические аспекты HR-функции);
- планирование персонала (как правило, связано с экономикой персонала, мотивацией, системой оплаты труда, эффективностью труда и т.п.);
- развитие персонала (широкий спектр мероприятий, которые направлены на повышение квалификации кадров, их движение внутри организации, например продвижение по службе, обучение, развитие, включение в резерв и использование резерва). Часто рекрутинговые подразделения предприятий формируются при этих службах, ответственных за развитие персонала, чтобы обеспечивать повышение ценности человеческого капитала организации.

Методы исследования, которые были использованы в процессе анализа формирования кадрового потенциала казахстанских промышленных предприятий, можно разделить на две части¹³.

Во-первых, это статистическое исследование, направленное на изучение основных показателей, характеризующих развитие человеческого капитала и факторы, отражающие это развитие и способствующие ему:

- численность рабочей силы (трудоспособного населения);

¹³ Селимова С.А. Проблемы рынка труда в Российской Федерации и направления их решения // Материалы IX Международной студенческой научно-практической конференции. Чебоксары: Интерактив плюс, 2016. С. 229–233; Иванов Р. Парадоксы безработицы в Казахстане: растет дефицит рабсилы и число неработающих. URL: <https://365info.kz/2017/05/realnaya-bezrabotitsa-v-neskolko-raz-prevyshaet-ofitsialnuyu-statistiku-eksperty/>; Ермекбаева Б.Ж., Мухтарова К.С. Управление человеческими ресурсами в условиях инновационной экономики Казахстана. URL: group-global.org/sites/default/files/publications/af%20%28%29.doc

- численность наемных работников;
- уровень безработицы;
- количество выпускников вузов;
- численность работников, занятых в промышленности;
- средние заработные платы (в долларах США для сопоставимости), в том числе в промышленности;
- расходы предприятий на обучение и повышение квалификации персонала.

При этом использовался анализ динамики статистических показателей за 2012–2016 гг.

Во-вторых, был проведен опрос руководителей среднего и высшего звена, отвечающих за вопросы HR-менеджмента, на 10 казахстанских промышленных предприятиях (АО «Алюминий Казахстана», АО «Аксуский завод ферросплавов», АО «Павлодарский нефтеперерабатывающий завод ССЛ», АО «Казахстанский электролизный завод», ТОО «Корпорация Казахмыс», АО «ОзенМунайГаз», АО «Костанайские минералы», АО «ЖайыкТеплоэнерго», АО «Баян Сулу», АО «Химфарм»). В ходе опроса были получены ответы на следующие вопросы:

- как организована кадровая (HR) служба предприятия;
- какая доля от расходов предприятия направляется на HR-мероприятия;
- имеются ли собственные учебные центры у предприятия;
- имеется ли система кадрового резерва у предприятия;
- используются ли системы регулярной оценки качества персонала (аттестация или иные формы);
- формируется ли стратегия развития человеческого капитала при формировании стратегических планов предприятия;

- выделяется ли HR-деятельность как отдельный центр ответственности при бюджетном планировании¹⁴ [5].

Проведенное исследование статистических показателей позволило построить обобщающую таблицу, характеризующую ситуацию на рынке труда Республики Казахстан в 2012–2016 гг. (табл. 1).

Анализ данных показывает, что численность рабочей силы практически не изменилась за пять лет и составляет около 9 млн чел. При этом количество наемных работников за рассматриваемый период выросло на 9,1%, что связано с сокращением самозанятого населения, переездом людей из сельской местности в города. Также за этот период сократился уровень безработицы, особенно молодежной, что связано и с развитием экономики, ростом потребности в молодых кадрах во всех сферах. При этом средняя заработная плата за период снизилась на 38,44% (хотя имел место ее рост в 2013 г.), что связано с кризисом экономики. В целом рынок труда в Казахстане нельзя охарактеризовать как плохо развивающийся, он вполне динамичен, уровень безработицы критически высоким не является, заработная плата на уровне, сопоставимом с российским, и выше, чем в других странах Центральной Азии (даже несмотря на снижение).

Количество обучающихся в вузах и колледжах на конец каждого года представлено в табл. 2.

Таким образом, количество обучающихся сократилось на 6% в колледжах и на 16,5% в вузах, что является негативной тенденцией, свидетельствующей об ухудшении подготовки молодежи, при том что количество населения растет.

Показатели развития промышленности Казахстана представлены в табл. 3. Расходы, направленные на HR-менеджмент, составляют 0,25–0,31% от объема промышленного производства казахстанских предприятий, что

в целом немного. В Казахстане промышленность как комплекс отраслей экономики (от добывающей до обрабатывающей) формирует свыше 40% ВВП страны. При этом доля занятых в промышленности – около 10% (она сократилась за пять лет с 12,1 до 9,7%). Важно, что это происходит за счет сокращения численности занятых в промышленности. Возможным это стало и за счет оптимизации численности персонала на многих предприятиях, в том числе в связи с экономическим кризисом и в связи с механизацией и автоматизацией многих процессов, что позволило снизить трудоемкость. Внешние условия, которые влияют на развитие человеческого потенциала в промышленности таковы, что при росте населения Казахстана, увеличении численности трудовых ресурсов и даже при некотором сокращении безработицы, происходит ухудшение качества трудовых ресурсов за счет сокращения подготовки кадров в колледжах и вузах. При этом в условиях кризиса снизились заработные платы как в целом в экономике страны, так и в промышленности в частности (но в промышленности они выше, чем в экономике в целом). Отмечается также то, что расходы предприятий на HR-мероприятия незначительны, они составляют около 0,25% от совокупного объема производства.

Результаты опроса руководителей предприятий представлены на рис. 2–8.

Первый вопрос касался организации служб управления персоналом (HR-служб) на предприятиях. У большинства предприятий имеются два подразделения: первое занимается кадровой документационной работой, второе – вопросами мотивации, развития персонала, анализа, у 20% предприятий функции управления мотивацией и анализа переданы отдельному подразделению (рис. 2).

Что касается собственных учебных центров, то их имеют только 30% предприятий (рис. 3), что вполне логично, учитывая сложность содержания таких подразделений и

¹⁴ Балашов А.П. Основы менеджмента. М.: Вузовский учебник, 2009. 281 с.; Балашов А.И., Котляров И.Д., Санина А.Г. Управление человеческими ресурсами. Спб.: Питер, 2012. 320 с.; Васильченко В.С. и др. Управление трудовым потенциалом. Киев: КНЕУ, 2005. 403 с.

доступность использования аутсорсинга в этой сфере.

Половина исследуемых предприятий системы кадрового резерва не имеют. Все работники охвачены данной системой только у 10% предприятий, что является очень низким показателем (рис. 4).

Опрос показал, что у значительной части (40%) предприятий системы регулярной оценки качества персонала нет, а по оценке всех работников такая система существует только у 10% исследованных предприятий. Оценка проводится в основном либо по руководящим работникам или с учетом инженерно-технических работников (рис. 5).

Ответы на вопрос о формировании стратегии развития человеческого капитала показали, что на большинстве предприятий такие планы не разрабатываются. На 30% предприятий их разрабатывают как долгосрочные планы в рамках общей стратегии. Отдельным документом этот план разрабатывают лишь на 10% исследуемых предприятий (рис. 6).

При ответе на вопрос о выделении HR-деятельности в отдельный центр ответственности при бюджетном (финансовом) планировании на предприятии (то есть когда этот центр ответственности сам планирует свои мероприятия, расходы, включая в общий бюджет предприятия данные по HR-мероприятиям) выяснилось, что для большинства предприятий расходы на HR-мероприятия не являются настолько важными, чтобы выделять их в отдельный центр ответственности (рис. 7).

При обработке ответов на вопрос о доле расходов на HR-мероприятия учитывались средние показатели, которые ранее были отмечены в статистических данных (0,25% от объема производства – фактически от расходов предприятия, то есть его себестоимости). Половина предприятий расходует на HR-мероприятия долю ниже среднотраслевого уровня, хотя 40% – выше него, но до 1% от расходов. Свыше 1% тратит только 10% исследуемых предприятий (рис. 8).

Таким образом, можно сделать вывод, что пока управление персоналом на казахстанских промышленных предприятиях находится не на том уровне, который необходим для существенного улучшения качества человеческого капитала. Связано это и с непониманием руководством многих предприятий важности HR-менеджмента и стратегии развития персонала, и с нехваткой финансовых ресурсов, жесткой экономией на общехозяйственных расходах [14–16].

Исследование внешней среды развития человеческого капитала в промышленности показало, что при росте населения и трудовых ресурсов в Казахстане в настоящее время имеются определенные проблемы, связанные с сокращением заработных плат. При этом снижается качество подготовки кадров – уменьшается количество студентов колледжей и вузов при росте населения. При этом в промышленности сокращается и численность работников, она оптимизируется до того уровня, который необходим для нынешних объемов производства с учетом механизации и автоматизации многих процессов, а также с учетом кризисного состояния ряда предприятий. При этом средние зарплаты в промышленности несколько выше, чем средние по стране¹⁵ [6]. Также промышленные предприятия вкладывают незначительные средства в развитие персонала, что объясняется экономией, особенно в период кризиса.

Исследование HR-менеджмента по результатам опроса руководителей 10 промышленных предприятий в разных частях Казахстана показало, что пока управление персоналом находится не на лучшем уровне. При этом в современной промышленности именно развитие человеческого капитала является определяющим фактором для обеспечения высокой конкурентоспособности.

Сейчас уже меньшую роль играют техника и технологии, поскольку техника все время совершенствуется, технологии становятся все

¹⁵ Берглезова Т.В. Понятие кадрового потенциала и его влияние на эффективность деятельности промышленного предприятия.
URL: <http://www.cfin.ru/bandurin/article/sbrn08/07.shtml>

более универсальными. В настоящее время необходимо привлечение такой рабочей силы, которая была бы способна реализовывать более сложные задачи, обеспечивать развитие. Поэтому крупными мировыми компаниями вкладываются значительные инвестиции в развитие кадрового потенциала, в обучение и совершенствование работников, делается значительный упор на системы отбора персонала. В Казахстане в современных условиях это реализовать сложно. Однако крупным компаниям это под силу и основные надежды в этой сфере возлагаются именно на них. Требуется эффективное сочетание двух основных факторов организации кадровой работы. Она должна быть построена под конкретные производственные задачи и отвечать общей стратегии развития предприятия.

Прежде всего крупные предприятия должны формировать стратегию управления персоналом, которая соответствует общей

стратегии развития, вытекает из нее и направлена на решение поставленных задач. Кроме того, кадровая служба предприятия должна быть четко сегментирована на учетную, экономическую и службу развития персонала. Именно служба развития должна заниматься отбором, обучением и повышением квалификации, она же должна эффективно взаимодействовать с производственными, техническими, инженерными и управленческими подразделениями предприятия. Кроме того, внедрение таких инструментов, как оценка персонала и формирование и использование резервов, должно быть повсеместным. Начинать необходимо с крупных компаний с государственным участием¹⁶. При контроле со стороны государства реализовать все эти направления будет проще. А другие компании могут формировать собственные системы, если увидят, что они эффективны на государственных предприятиях.

¹⁶ *Мироседи С.А., Шедрина А.В.* Методы оценки кадрового потенциала предприятия. URL: http://www.volpi.ru/files/publications/S_A_Miroseidi_A_V_SCHedrina_Metody_ocenki_kadrovoego_potenciala_predpriyatiya.pdf; *Буткенова А.К.* Человеческий капитал в рыночной экономике // III Республиканская научно-практическая конференция молодых ученых и студентов «Кооперация науки и бизнеса: вопросы и будущее». Ч. 4. Усть-Каменогорск: ВКГУ им. С. Аманжолова, 2013. С. 507–509.

Таблица 1

Показатели рынка труда Республики Казахстан в 2012–2016 гг.

Table 1

Labor market indicators of the Republic of Kazakhstan in 2012–2016

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016	Относительное изменение за пять лет, %
Рабочая сила, тыс. чел.	8 981,9	9 041,3	8 962	8 887,6	8 998,8	0,19
Наемные работники, тыс. чел.	5 813,7	5 949,7	6 109,7	6 294,9	6 342,8	9,1
Уровень безработицы, %	5,3	5,2	5	5,1	5	-5,34
Уровень молодежной безработицы (до 28 лет), %	5,4	5,5	4,2	4,4	4,1	-23,8
Средняя заработная плата, долл. США	679	717	675	568	418	-38,44

Источник: составлено автором по данным Комитета по статистике Республики Казахстан

Source: Authoring, based on the Committee on Statistics of the Republic of Kazakhstan data

Таблица 2

Количество обучающихся в вузах и колледжах Казахстана в 2012–2016 гг., тыс. чел.

Table 2

The number of university and college students in Kazakhstan in 2012–2016, thousand people

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016
Количество обучающихся в колледжах	520,4	557,4	532,9	499	488,9
Количество обучающихся в вузах	571,7	527,2	477,4	459,4	477,1

Источник: составлено автором по данным Комитета по статистике Республики Казахстан

Source: Authoring, based on the Committee on Statistics of the Republic of Kazakhstan data

Таблица 3**Показатели развития промышленности Республики Казахстан, расходов на HR на промышленных предприятиях в 2012–2016 гг.****Table 3****The indicators of industrial development of the Republic of Kazakhstan, expenditures on HR at industrial enterprises in 2012–2016**

Показатель	2012	2013	2014	2015	2016	Относительное изменение за пять лет, %
Объем промышленного производства, млрд тенге	16 851,8	17 834	18 529,2	14 903,1	19 026,8	12,91
Доля промышленного производства в ВВП, %	54,3	49,5	46,7	36,5	40,5	-25,45
Численность работников в промышленности, тыс. чел.	701,2	695,3	685,1	627,9	615,6	-12,21
Доля занятых в промышленности в общей численности наемных работников, %	12,1	11,7	11,2	10	9,7	-19,53
Среднемесячная заработная плата в промышленности, долл. США	706,9	720,9	702,5	611,6	632,2	-10,57
Расходы на развитие персонала промышленных предприятий, млрд тенге	52,2	53,5	50	43,2	47,6	-8,95
Доля расходов на развитие персонала в валовом объеме промышленного производства, %	0,31	0,3	0,27	0,29	0,25	-19,35

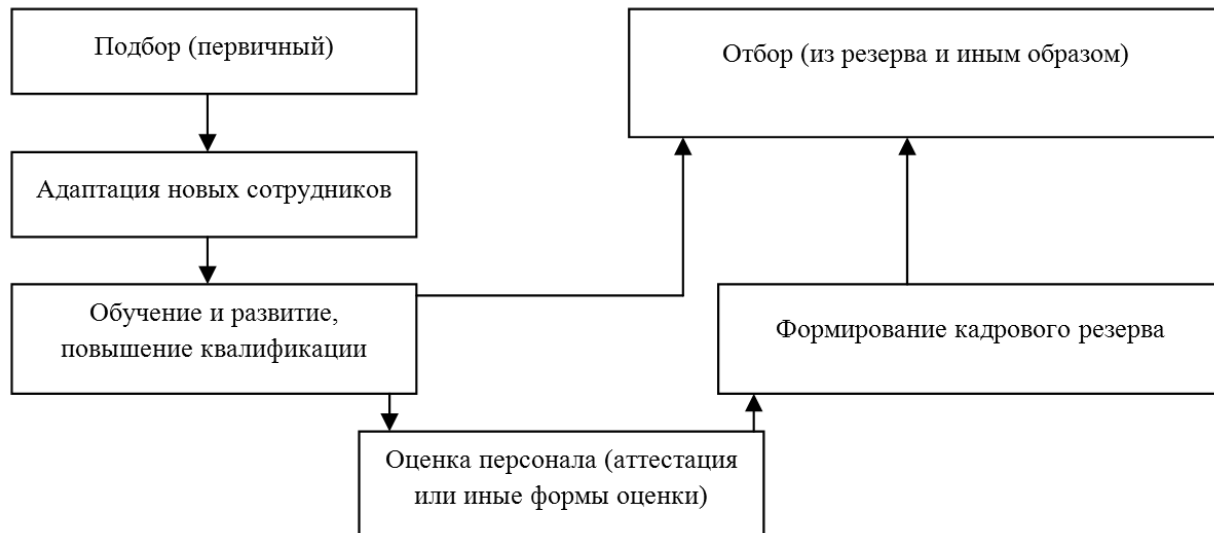
Источник: составлено автором по данным Комитета по статистике Республики Казахстан*Source:* Authoring, based on the Committee on Statistics of the Republic of Kazakhstan data

Рисунок 1

Алгоритм формирования человеческого капитала под влиянием кадровой политики предприятия

Figure 1

An algorithm of human capital formation under the influence of personnel policy of the enterprise



Источник: авторская разработка

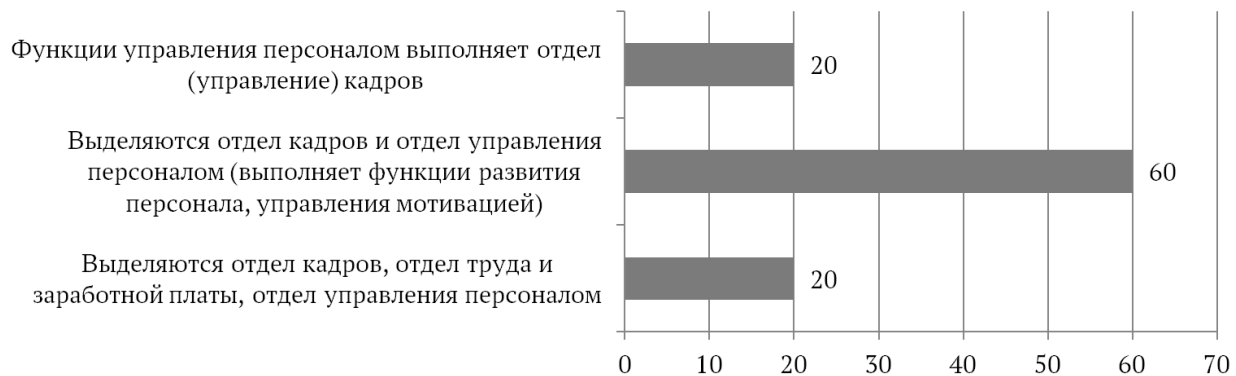
Source: Authoring

Рисунок 2

Распределение ответов на вопрос: «Каким образом организована служба управления персоналом (HR-служба) в компании?», %

Figure 2

Distribution of answers to the question: How is the HR service organized in the company?, percentage



Источник: составлено автором по результатам проведенного опроса

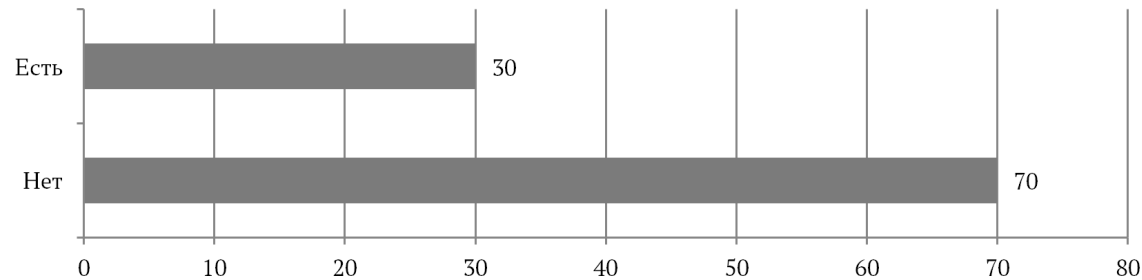
Source: Authoring, based on the survey results

Рисунок 3

Распределение ответов на вопрос: «Имеются ли собственные учебные центры у компании?», %

Figure 3

Distribution of answers to the question: *Does the company have its own training centers?*, percentage



Источник: составлено автором по результатам проведенного опроса

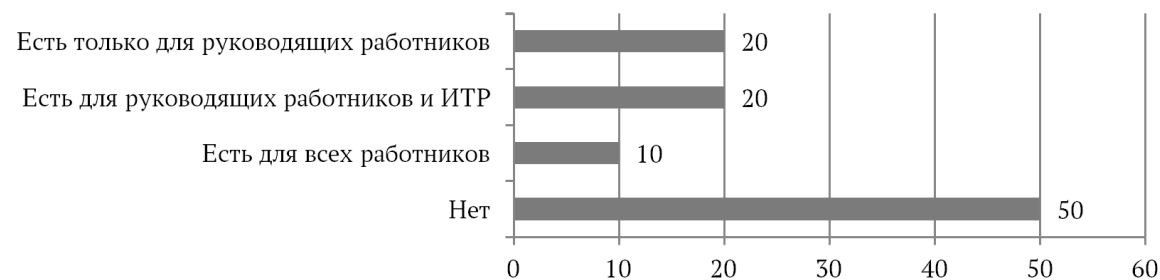
Source: Authoring, based on the survey results

Рисунок 4

Распределение ответов на вопрос: «Имеется ли система кадрового резерва в компании?», %

Figure 4

Distribution of answers to the question: *Does the company have a system of personnel reserve?*, percentage



Источник: составлено автором по результатам проведенного опроса

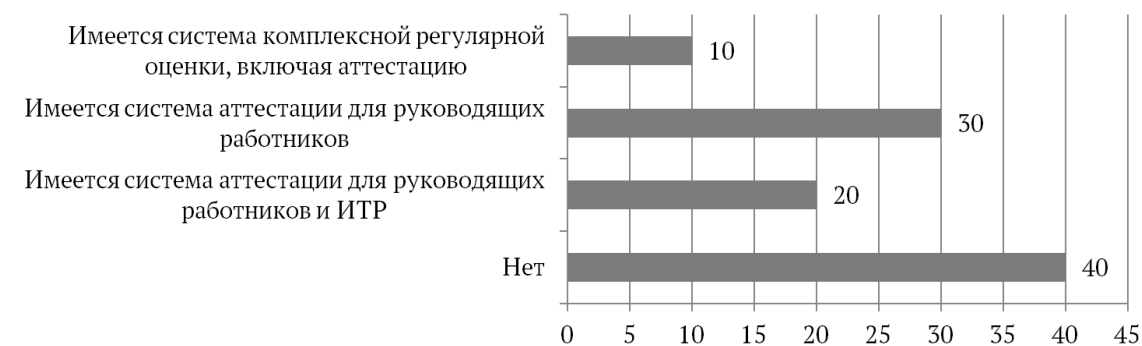
Source: Authoring, based on the survey results

Рисунок 5

Распределение ответов на вопрос: «Используется ли система регулярной оценки качества персонала (аттестация или иные формы)?», %

Figure 5

Distribution of answers to the question: *Does the company have a system of regular personnel performance appraisal (personnel certification or other forms)?*, percentage



Источник: составлено автором по результатам проведенного опроса

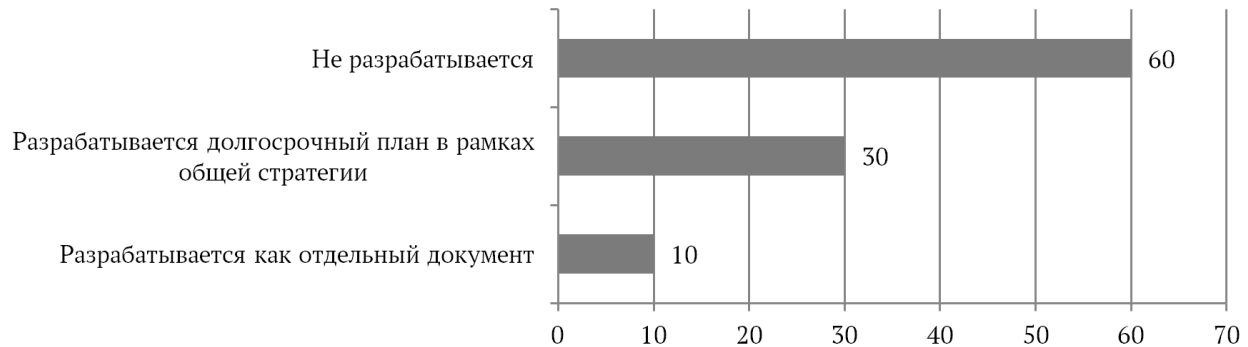
Source: Authoring, based on the survey results

Рисунок 6

Распределение ответов на вопрос: «Формируется ли стратегия развития человеческого капитала при формировании стратегических планов предприятия?», %

Figure 6

Distribution of answers to the question: *Does the company formulate its human capital development strategy when making up overall strategic plans?*, percentage



Источник: составлено автором по результатам проведенного опроса

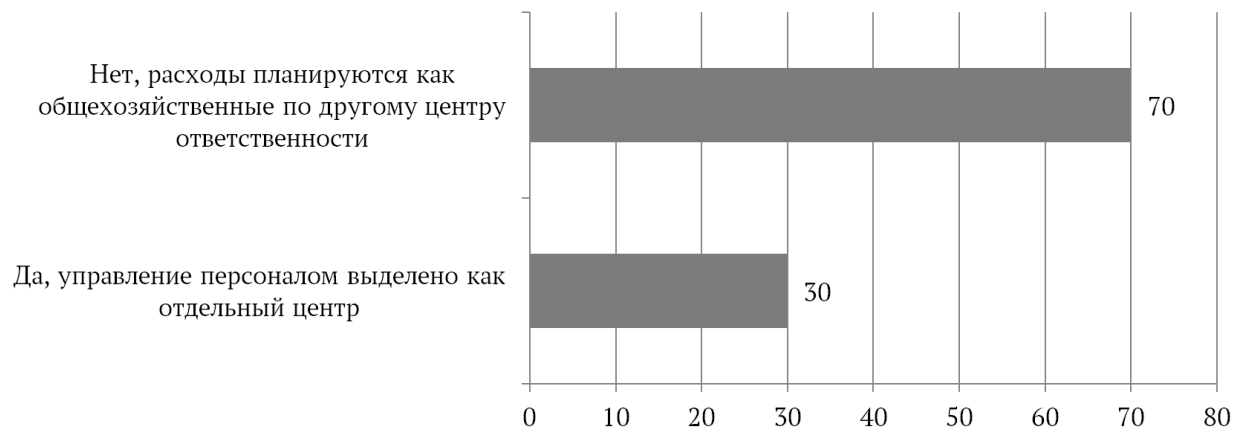
Source: Authoring, based on the survey results

Рисунок 7

Распределение ответов на вопрос: «Выделяется ли HR-деятельность как отдельный центр ответственности при бюджетном планировании?», %

Figure 7

Distribution of answers to the question: *Does the company allocate HR activities as a separate responsibility center in budget planning?*, percentage



Источник: составлено автором по результатам проведенного опроса

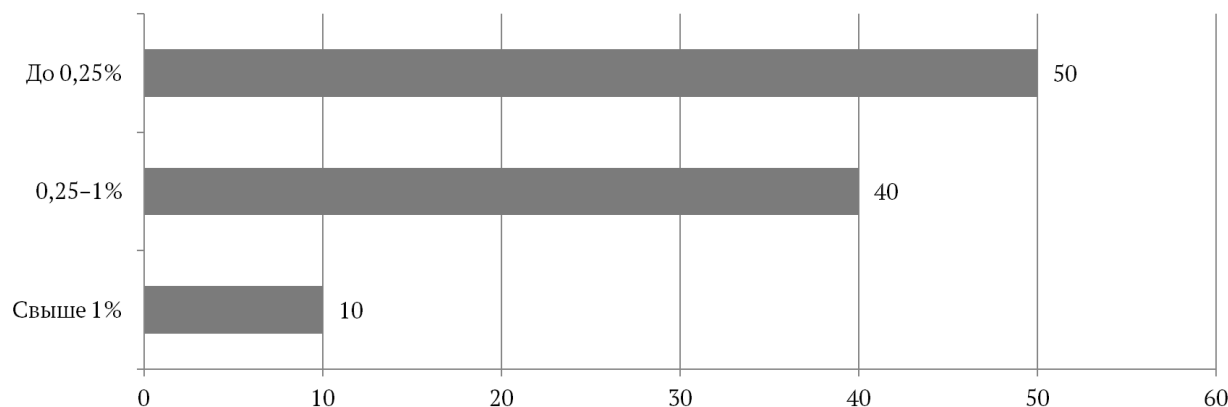
Source: Authoring, based on the survey results

Рисунок 8

Распределение ответов на вопрос: «Какая доля от расходов предприятия направляется на HR-мероприятия?», %

Figure 8

Distribution of answers to the question: *What is the share of company expenses channeled to HR activities?*, percentage



Источник: составлено автором по результатам проведенного опроса

Source: Authoring, based on the survey results

Список литературы

1. Вукович Г.Г., Хилько Д.А. Рынок труда и проблемы занятости в РФ // *Общество: социология, психология, педагогика*. 2012. № 3. С. 16–20.
2. Игошина К.Е. Проблемы российского рынка труда и основные направления государственной политики регулирования занятости населения // *NAUKA-RASTUDENT.RU*. 2016. № 12. URL: <http://nauka-rastudent.ru/36/3871/>
3. Мустафина Л.Э. Российский рынок труда: проблемы и тенденции // *SCI-ARTICLE.RU*. 2015. № 8. URL: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1448300971>
4. Шустова Н.Н. Российский рынок труда: проблемы и тенденции // *Проблемы современной экономики*. 2011. № 4. С. 25–29.
5. Шешукова Т.Г., Колесень Е.В. Экономический потенциал предприятия: сущность, компоненты, структура // *Вестник Пермского университета. Сер.: Экономика*. 2011. № 4. С. 118–127.
6. Суходоева Л.Ф. Кадровый потенциал предприятия // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского*. 2007. № 3. С. 165–167.
7. Худобко Е.В. Особенности формирования и свойства человеческого капитала // *Вестник Брянского государственного университета*. 2011. № 7. С. 7–17.
8. Зулпуев А.М., Примов Э.Б. Человеческий капитал в современном обществе // *Территория науки*. 2016. № 6. С. 68–75.
9. Атаманчук Г.В. Теория государственного управления. М.: Омега-Л, 2014. 525 с.
10. Черненко И.М., Кельчевская Н.Р. Методология формирования человеческого капитала на промышленных предприятиях // *Научное обозрение*. 2013. № 4. С. 251–257.

11. *Голиченко О.Г., Самоволева С.А.* Государственная политика в национальной инновационной системе: теория и практика // *Инновации*. 2014. № 10. С. 83–94.
12. *Бутко Е.Я.* Информационные технологии в управлении персоналом образовательного учреждения // *Государственный советник*. 2015. № 4. С. 48–52.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/informatsionnye-tehnologii-v-upravlenii-personalom-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>
13. *Тетушкин В.А.* Маркетинговый анализ помощи занятости граждан в условиях экономического кризиса: российский и международный опыт // *International Journal of Professional Science*. 2016. № 1. С. 194–233.
14. *Гречко М.В.* Человеческий капитал как интенсивный фактор развития отечественной экономики в условиях глобальных изменений // *Национальные интересы: приоритеты и безопасность*. 2013. № 27. С. 10–20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/chelovecheskiy-kapital-kak-intensivnyy-faktor-razvitiya-otechestvennoy-ekonomiki-v-usloviyah-globalnyh-izmeneniy>
15. *Зарецкая В.Г., Кондратьева З.А.* Оценка влияния прямых индивидуальных инвестиций в человеческий капитал на интенсивность экономического роста // *Финансовая аналитика: проблемы и решения*. 2012. № 25. С. 15–23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vliyaniya-priamyh-individualnyh-investitsiy-v-chelovecheskiy-kapital-na-intensivnost-ekonomicheskogo-rosta>
16. *Кузнецов Ю.А.* Человеческий капитал, производительность труда и экономический рост // *Экономический анализ: теория и практика*. 2012. № 43. С. 2–17.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/chelovecheskiy-kapital-proizvoditelnost-truda-i-ekonomicheskii-rost-okonchanie>

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

HUMAN CAPITAL AT INDUSTRIAL ENTERPRISES OF KAZAKHSTAN**Aliya K. BUTKENOVA**Financial Academy, Astana, Republic of Kazakhstan
butkenova@mail.ru
ORCID: not available**Article history:**Received 26 October 2017
Received in revised form
19 January 2018
Accepted 5 February 2018
Available online
27 March 2018**JEL classification:** J01, J24**Keywords:** human capital,
industrial enterprise,
personnel policy**Abstract****Importance** Nowadays, the demand for highly qualified specialists, capable to deal with challenging and non-routine tasks, has increased. Knowledge, skills and competencies of employees are become important factors in production development.**Objectives** I investigate human capital formation and strategic planning at industrial enterprises of the Republic of Kazakhstan.**Methods** The study draws on statistical analysis based on the data of the Committee on Statistics of the Republic of Kazakhstan and other statistical sources. I also conducted a questionnaire survey for company CEOs.**Results** The paper presents basic approaches to the human capital concept. It shows that human capital is one of enterprise's strengths, enabling to solve current problems and long-term objectives related to production development.**Conclusions** Human capital development strategy implies elaboration of goals, priorities and rules aimed at achieving the necessary characteristics to ensure business development.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2017

Please cite this article as: Butkenova A.K. Human Capital at Industrial Enterprises of Kazakhstan. *Economic Analysis: Theory and Practice*, 2018, vol. 17, iss. 3, pp. 473–490.
<https://doi.org/10.24891/ea.17.3.473>**References**

1. Vukovich G.G., Khil'ko D.A. [Labour market and employment problems in the Russian Federation]. *Obshchestvo: sotsiologiya, psikhologiya, pedagogika = Society: Sociology, Psychology, Pedagogics*, 2012, no. 3, pp. 16–20. (In Russ.)
2. Igoshina K.E. [Russian labor market problems and main State regulation strategies]. *NAUKA-RASTUDENT.RU*, 2016, no. 12. (In Russ.) URL: <http://nauka-rastudent.ru/36/3871/>
3. Mustafina L.E. [The Russian labor market: Problems and trends]. *SCI-ARTICLE.RU*, 2015, no. 8. (In Russ.) URL: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1448300971>
4. Shustova N.N. [Russian labor market: Problems and tendencies]. *Problemy sovremennoy ekonomiki = Problems of Modern Economics*, 2011, no. 4, pp. 25–29. (In Russ.)
5. Sheshukova T.G., Kolesen' E.V. [The economic potential of the enterprise: Essence, components, structure]. *Vestnik Permskogo universiteta Ser.: Ekonomika = Perm University Herald. Economy*, 2011, no. 4, pp. 118–127. (In Russ.)
6. Sukhodoeva L.F. [Personnel potential of a company]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo = Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod*, 2007, no. 3, pp. 165–167. (In Russ.)

7. Khudobko E.V. [Human capital: Specifics of formation and properties]. *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta = The Bryansk State University Herald*, 2011, no. 7, pp. 7–17. (In Russ.)
8. Zulpuev A.M., Primov E.B. [Human capital in modern society]. *Territoriya nauki*, 2016, no. 6, pp. 68–75. (In Russ.)
9. Atamanchuk G.V. *Teoriya gosudarstvennogo upravleniya* [Theory of public administration]. Moscow, Omega-L Publ., 2014, 525 p.
10. Chernenko I.M., Kel'chevskaya N.R. [Methodology of human capital formation at industrial enterprises]. *Nauchnoe obozrenie = Science Review*, 2013, no. 4, pp. 251–257. (In Russ.)
11. Golichenko O.G., Samovoleva S.A. [Public policy in the national innovation system: theory and practice]. *Innovatsii = Innovations*, 2014, no. 10, pp. 83–94. (In Russ.)
12. Butko E. Ya. [Information technology in personnel management educational institutions]. *Gosudarstvennyi sovetnik = The State Counsellor*, 2015, no. 4, pp. 48–52. (In Russ.)
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/informatsionnye-tehnologii-v-upravlenii-personalom-obrazovatel'nogo-uchrezhdeniya>
13. Tetushkin V.A. [Marketing analysis of assistance of employment of citizens in the economic crisis: Russian and international experience]. *International Journal of Professional Science*, 2016, no. 1, pp. 194–233. (In Russ.)
14. Grechko M.V. [Human capital as a factor of intensive development of domestic economy under global changes]. *Natsional'nye interesy: priority i bezopasnost' = National Interests: Priorities and Security*, 2013, no. 27, pp. 10–20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/chelovecheskiy-kapital-kak-intensivnyy-faktor-razvitiya-otechestvennoy-ekonomiki-v-usloviyah-globalnyh-izmeneniy> (In Russ.)
15. Zaretskaya V.G., Kondrat'eva Z.A. [Assessing the influence of direct individual investments in human capital on intensity of economic growth]. *Finansovaya analitika: problemy i resheniya = Financial Analytics: Science and Experience*, 2012, no. 25, pp. 15–23.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-vliyaniya-pryamyh-individualnyh-investitsiy-v-chelovecheskiy-kapital-na-intensivnost-ekonomicheskogo-rosta> (In Russ.)
16. Kuznetsov Yu.A. [Human capital, labor productivity, and economic growth]. *Ekonomicheskii analiz: teoriya i praktika = Economic Analysis: Theory and Practice*, 2012, no. 43, pp. 2–17.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/chelovecheskiy-kapital-proizvoditelnost-truda-i-ekonomicheskii-rost-okonchanie> (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.