



# КАЗАХСТАН-2050 В УСЛОВИЯХ ДЕСЯТИ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ XXI ВЕКА



Министерство образования и науки Республики  
Казахстан  
Комитет науки

Институт экономики

**КАЗАХСТАН-2050 В УСЛОВИЯХ  
ДЕСЯТИ ГЛОБАЛЬНЫХ  
ВЫЗОВОВ XXI ВЕКА**

Сборник докладов участников  
панельной сессии

2015 г.

<b>Айтжанова Д.</b> Экологические ориентиры совершенствования структурной политики в отраслях реального сектора экономики Казахстана в условиях глобальных вызовов .....	252
<b>Багаева Н.</b> Актуальные вопросы евразийской интеграции .....	268
<b>Турсынбаева Д.</b> Проблемы оценки эффективности управления активами пенсионной системы Казахстана .....	278
<b>Туркеева К.</b> Стратегические направления экономического развития стран Центрально-Азиатского региона .....	292
<b>Чуланова З.</b> Человек в системе факторов, определяющих конкурентоспособность страны, в условиях формирования новой экономики .....	301
<b>Матаев Т.</b> Классификация рисков в сфере государственно-частного партнерства .....	314
<b>Молдабекова А.</b> Роль интеллектуального капитала в формировании наукоемкой экономики в Казахстане .....	329
<b>Даменова К.</b> Инвестиции в фармацевтический рынок Республики Казахстан .....	340

потенциала. Самое важное в решении данной проблемы – это стратегические решения правительств ЦАР создавать благоприятную политическую и экономическую инфраструктуру интеграционного процесса, включая в первую очередь, социальные проблемы населения.

#### **Список использованных источников**

1 Данков А. Центральная Азия в 2025 году: от неопределенности к кризису // Вестник Томского государственного университета. История.– 2013. – № 1(21). – С. 118–124.

2 Кошанов А.К. Национальные экономические интересы и отношения собственности. 2-е изд. – Алматы: Дайк-Пресс, 2010.– 520 с.

*Зауре Чуланова,  
ведущий научный сотрудник  
Института экономики КН МОН РК,  
кандидат экономических наук  
(г. Алматы, Республика Казахстан)*

### **ЧЕЛОВЕК В СИСТЕМЕ ФАКТОРОВ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИХ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СТРАНЫ, В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

#### **Аннотация**

*В условиях постиндустриального развития рост экономики происходит на качественно обновленной основе, когда конкурентные преимущества той или иной*



страны в значительной степени определяются уровнем использования знаний, навыков и высоких технологий. Свидетельство этому – первые позиции в рейтингах конкурентоспособности стран, делающих ставку на такой фактор как инновационность, т.е. способность создавать и использовать новые идеи, основанные на знаниях, сумевших вовремя понять, что экономическая политика, ориентированная на генерирование знаний и стимулирование инноваций, невозможна без соответствующей социальной политики, направленной на развитие главного ресурса всех стран без исключения – человеческого капитала, качество которого в аспекте интеллекта, образованности и квалификации играет главенствующую роль в создании конкурентоспособной экономики.

**Ключевые слова:** глобальный экономический прогресс, конкурентные преимущества, человеческий капитал, рейтинг конкурентоспособности, квалификационные навыки, профессиональное образование, компетентностный подход.

Современное развитие мирового сообщества находится в постоянном движении под воздействием целого комплекса глобальных факторов как позитивного характера, так и рисков. В условиях формирования новой экономики, основанной на знаниях, под воздействием информационных технологий растут интеллектуальные возможности человека.

Реалии современного развития и совершенствования мировой хозяйственной системы свидетельствуют, о том что наиболее конкурентоспособными становятся страны, сумевшие своевременно использовать свои конкурентные преимущества, востребованные тенденциями глобального экономического прогресса. Переход мирового сообщества

к постиндустриальному обществу сопровождается ростом экономики на качественно обновленной основе, когда конкурентные преимущества той или иной страны становятся все менее представленными природными ресурсами, а в значительно большей степени определяются уровнем использования знаний, навыков и высоких технологий. В этих условиях стратегическим ресурсом страны становится человеческий капитал, качество которого в аспекте интеллекта, образованности и квалификации играет главенствующую роль в создании конкурентоспособной экономики. Это, в свою очередь, в значительной мере изменяет характер конкуренции на мировых рынках и определяет место страны в международном разделении труда. По сути, сегодня идет конкуренция человеческих потенциалов разных стран.

Тезис о том, что активность и степень участия страны в глобальных процессах определяется способностью достичь высокого экономического роста и качества человеческого капитала, очевиден. Свидетельство этому – первые позиции в рейтингах конкурентоспособности стран, делающих ставку на такой фактор, как инновационность, т.е. способность создавать и использовать новые идеи, основанные на знаниях, сумевших вовремя понять, что экономическая политика, ориентированная на генерирование знаний и стимулирование инноваций, невозможна без соответствующей социальной политики, направленной на развитие главного ресурса всех стран без исключения – человека.

Существование очевидной взаимосвязи между состоянием экономик стран мира, их конкурентоспособности с накопленным человеческим капиталом и эффективностью его использования подтверждают как

статистические данные, так и индексы, характеризующие уровень развития. Как правило, страны наиболее конкурентоспособные имеют высокий уровень индекса человеческого развития. В частности, к ним следует отнести Швейцарию с индексом конкурентоспособности 5,74 (1-е место) и человеческим развитием 0,903 (11-е место), Норвегию – 5,18 и 0,943 (1-е место). Что касается Казахстана, то согласно докладу ПРООН о развитии человека он вошел в группу стран с высоким уровнем развития человеческого потенциала, заняв в мировом рейтинге 69-е место среди 186 стран мира. Индекс человеческого развития, составивший для Казахстана 0,754, включает ожидаемую продолжительность жизни (67,4 года), ожидаемую продолжительность обучения (15,3 года), среднюю продолжительность обучения (10,4 года), ВВП на душу населения (10 451 долл. США по данным 2012 г.) [1]. Находящийся в процессе перехода от первой стадии «Страны, развитие которых движется факторами» ко второй «Страны, развивающиеся эффективностью», Казахстан в 2013-2014 годах занял согласно методике ВЭФ 50-е место из 177 стран мира по уровню конкурентоспособности в целом. При этом по базовым требованиям страна находится на 48-м месте, по разделу эффективности – на 53-м месте, по инновационным факторам – на 87-м месте из 148 стран [2].

На сегодня Казахстан опережает по экономическим реформам многие страны постсоветского пространства, в том числе в Центрально-Азиатском регионе. Однако, несмотря на динамичное экономическое развитие страны, оно далеко не беспроблемно. Так, основным источником и движущей силой роста экономики являются доходы отраслей, занятых добычей и экспортом нефти и других минерально-сырьевых ресурсов. При этом существует тенденция высокой избирательной активности внутрен-



них инвесторов в пользу строительства, недвижимости, торговли. Для иностранных инвестиций привлекателен в основном нефтяной сектор.

Общим для стран, производящих углеводородное и другое сырье, является то, что они развиваются по одному сценарию, где все зависит от рыночной конъюнктуры цен на сырьевые продукты. В целом доходы от добывающего сектора дают странам хорошую возможность подъема экономики и развития человеческого потенциала. В мире известно немало стран, осуществляющих подъем экономики за счет сырьевых ресурсов, когда добывающий сектор является финансовым источником для перерабатывающих и других отраслей экономики. В частности, Катар, ОАЭ и Кувейт, вкладывая средства в развитие человеческого потенциала, заняли в 2013 году достаточно высокие места в мировом рейтинге – соответственно 36-е, 41-е и 54-е среди 186 стран мира [1]. В то же время для многих стран, располагающих богатыми природными ресурсами, характерны технологическое отставание в обрабатывающих отраслях, недостаточная квалификация национальных кадров и потому большое число иностранной рабочей силы в отраслях производства и социальной сферы.

Между тем развитие современной мировой хозяйственной системы, равно как и национальных экономик отдельно взятых стран, на базе высоких технологий требует наличия работников высокого профессионального уровня, способных освоить и обеспечить реализацию потенциальных возможностей страны. В последнее время ученые-экономисты при оценке уровня конкурентоспособности страны все больше отходят от оценки традиционных факторов производства, таких, как земля, труд и капитал. В XXI веке определяющим в



экономическом потенциале государства по способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям становится человеческий капитал, его качество, активность трудовых ресурсов, направленность систем образования и подготовки кадров, развитие сферы здравоохранения. При этом следует заметить, что сам по себе высокий уровень человеческого капитала не обеспечивает высоких темпов экономического роста. Важным фактором представляются условия, в которых работники взаимодействуют в процессе производства. В связи с этим в контексте социальной модернизации возрастает роль социально-трудовой сферы, уровень развития которой и определяет эффективность использования накопленного в обществе человеческого капитала, рост его качественных параметров.

Для высокоразвитых стран характерно наличие в структуре экономически активного населения высокой доли квалифицированных работников. Переход к инновационному развитию экономики сопровождается изменением сложившейся структуры занятости, возникновением новых направлений и форм занятости. Как отмечают эксперты, ежегодно в мировом хозяйстве отмирает более 500 старых профессий и возникает более 600 новых. Соответственно возрастают требования к квалификации работников, вызывая изменения в спросе на рынках труда. В конце прошлого века наличие высшего образования было достаточным для 20–25 лет практического стажа работника, сегодня же период его наиболее эффективной деятельности составляет 5–7 лет, а в отраслях, определяющих научно-технический прогресс, — 2–3 года [3]. Наибольшим изменениям подвергаются квалификационные навыки в сфере технических профессий, управления и администрирования, услуг, торговли.

Меньше всего квалификационные перемены за последние 50 лет отразились на сельскохозяйственном производстве. Исследование, проведенное экспертами ОБСЕ, показало, что в отдельных странах 13% работников полагают, что имеющейся у них квалификации для соответствия их должностным обязанностям не достаточно, в то же время 33,5% опрошенных считают себя сверхквалифицированными для их текущей работы, Однако даже в разгар кризиса 2009 года более 40% работодателей в Австралии, Японии, Мексике и Польше сообщали о трудностях с наймом работников необходимой квалификации [4].

Если в период с 80-х годов прошлого века большинство развитых стран работали над увеличением числа студентов, которые, получив среднее образование, переходили бы на уровень послешкольного и высшего образования, то сегодня, учитывая современную непредсказуемость рынка труда, особенно в условиях кризиса, работники, только выходящие на рынок труда или уже находящиеся там, должны быть готовы к приобретению новых навыков и уметь адаптироваться к изменениям спроса на рабочую силу. Это требует изменения государственной политики, отдавшей приоритетное значение обязательному школьному образованию, на образование в течение всей жизни человека. При этом большое внимание уделяется увеличению элементов творчества в трудовом процессе. Это связано с тем, что в условиях постиндустриальной экономики решающую роль начинает играть сфера интеллектуальных услуг, которая неразрывно связана с материальным производством и непрерывно преобразует его с помощью информационных технологий. Формирование у работника профессиональных навыков, как традиционных,

так и новых специальностей предполагает повышение ответственности как самого работника, так и государства, задача которого – стимулировать и создавать благоприятные условия для этого процесса в условиях рынка, в целях обеспечения высокого качества жизни, являющегося одним из факторов эффективного развития человеческого капитала.

Особую актуальность приобретает активная политика занятости, предполагающая наряду с подготовкой квалифицированных работников для обеспечения потребностей инновационного развития экономики профессиональную и территориальную мобильность населения, формирование трудового менталитета. Возрастает роль и значимость социальной ответственности бизнеса в подготовке и переподготовке кадров.

Как показывает практика, современный рынок труда Казахстана испытывает определенный дефицит квалифицированной рабочей силы. Свидетельством несоответствия профессионально-квалификационной структуры потребностям рынка труда является наличие безработицы при имеющихся вакансиях. Так, в 2012 году 38,5% работников имели высшее образование, 34,3% – среднее специальное, 7,8% – профессиональное. Высшее и среднее профессиональное (специальное) образование имели 5,5 млн. человек или 64,6% от занятого населения. В республике высока доля самозанятого населения, составляющего третью часть экономически активного населения республики, причем 62% из них заняты на сельскохозяйственных работах, т.е. это работники низкой квалификации [5]. Образовательный уровень трудовых мигрантов, представляющих в большинстве своем малоквалифицированную рабочую силу, находящую применение в сельском хозяйстве, строительстве, тор-



говле, отнюдь не способствует повышению качества трудового потенциала страны.

Дефицит же квалифицированных образованных кадров становится сдерживающим фактором для развития инновационных производств, препятствием для повышения конкурентоспособности ряда сфер деятельности и отдельных регионов, вызывая, таким образом, диспропорции в развитии экономики. Казахстанский рынок труда испытывает определенный дефицит и в эффективных управленцах. На рынке постоянно появляются новые модели бизнеса, для управления которым у наших менеджеров не всегда достаточно опыта. Это подтверждают и данные Отчета ВЭФ о мировой конкурентоспособности 2013–2014. По эффективности рынка труда казахстанский рынок занимает достаточно высокую, 15-ю позицию благодаря таким составляющим, как оплата труда и производительность (9-е место), наем на работу (21-е), гибкость начисления заработной платы (24-е). Однако по таким показателям, как профессионализм управления (70-я позиция), кооперация труда и работодателя (54-я), показатели достаточно низки [2]. Это говорит о том, что на казахстанском рынке труда пока еще не сформирован устойчивый спрос на высокообразованную квалифицированную рабочую силу. Более того, высокий уровень образования, профессиональной квалификации не всегда является гарантом соответствующего социального статуса и дохода. Низкий уровень заработной платы в бюджетном секторе и отдельных отраслях материального производства увеличивает дисбаланс на рынке труда, не способствуя притоку квалифицированных кадров в эти сферы экономики и снижая спрос на профессиональное образование по этим специальностям.

Проблема недостаточного уровня квалификации и профессиональных навыков национальных кадров обостряется в условиях функционирования Единого экономического пространства и предстоящего вступления Казахстана в ВТО. Разумеется, что открытие национального рынка для иностранной рабочей силы и компаний-работодателей приведет к усилению конкуренции за высокооплачиваемые рабочие места с иностранными высококвалифицированными специалистами. В складывающихся условиях актуализируется формирование более рациональной и соответственно более эффективной по своему влиянию на темпы и качество экономического роста профессиональной и образовательной структуры занятых, обеспечивающей сбалансированность предложения и спроса на рабочую силу. Однако сегодня выбор трудовой деятельности и конкретного рабочего места выпускников и молодых специалистов далеко не всегда совпадает с потребностями экономики в рабочей силе. Это несоответствие требует учитывать возрастающие требования работников к содержательности труда, его условиям и оплате.

Современное развитие мировой экономической системы показывает, что основополагающим фактором повышения конкурентоспособности становится образование и профессиональное обучение. Так, по оценкам экспертов, образование в качестве одного из важнейших факторов производства обеспечивает, как правило, до 40% темпов экономического роста. Общемировая тенденция в развитии образования сводится к минимизации дистанций между образованием и производством. Следуя мировому опыту, казахстанские вузы в целях усиления процесса взаимодействия образования, науки и производства переходят к модели исследовательского университета.

Широкие возможности в этом направлении открывает Закон РК «О науке», определяющий понятие, задачи и права исследовательского университета. В частности, исследовательский университет может самостоятельно разрабатывать и реализовывать стандарты образовательных программ высшего и послевузовского образования, но не ниже устанавливаемых государственными стандартами. Также он вправе устанавливать дополнительные требования профильной направленности, создавать конструкторские бюро и опытно-производственные внедренческие предприятия. Все это позволит устранить противоречия между уровнем вузовской подготовки молодых специалистов и потребностью производства в действительно профессиональных кадрах, а также выстроить эффективную систему «вуз – наука – производство».

Современное профессиональное обучение требует компетентностного подхода, т.е. преподаватель должен не просто передавать «готовые знания», но и формировать у студента умение применять эти знания на практике. Трудно переоценить роль взаимосвязи науки, образования и бизнеса в повышении эффективности производства и создании конкурентоспособной продукции. Превалирующая роль здесь отводится бизнес-структурам, поскольку именно они создают национальное богатство страны. Следовательно, для сближения науки и образования с производством, а также для их коммерциализации необходимо стимулирующее воздействие на увеличение расходов частных компаний на НИОКР, что будет способствовать повышению уровня инновационного развития экономики, а значит, и конкурентоспособности страны. Все это потребует от государства разработки соответствующей нормативно-правовой базы, создания инфраструктуры и благоприятных институциональных условий.



В заключение следует отметить – нельзя забывать, что наряду с прогрессивными тенденциями глобализация генерирует новые вызовы для мировой экономики. В условиях нарастания дисбаланса между производственным сектором и торговлей и движением капитала многократно возрастает опасность возникновения и глобального расползания финансовых кризисов, о чем свидетельствует финансово-экономический кризис 2008–2009 годов.

Зарубежный опыт показывает, что из предыдущих кризисов быстрее выходили страны, где больше внимания уделялось инвестициям в образование, используя в частности, непрерывность обучения и творческое развитие работников. Именно инновационная активность, высокие технологии, гибкость производственной сферы – те условия, которые необходимо выполнять национальным экономикам в условиях глобальной конкуренции. За всем этим стоит человек, олицетворяющий человеческий капитал, составляющий большую часть накопленного национального богатства.

Формирование конкурентоспособного человеческого капитала невозможно рассматривать в отрыве от формирования системы качественного образования, совершенствования сферы занятости, достойной оплаты труда. В условиях нарастания глобальной конкуренции и международной интеграции стран эффективная реализация нового качества человеческого капитала возможна при создании определенных условий в следующих приоритетных направлениях:

- совершенствование политики на рынке труда, обеспечение баланса спроса и предложения рабочей силы, устранение существующих диспропорций потребности в работниках определенной квалификации;
- реформирование систем образования, профессио-

нальной подготовки и переподготовки, повышения квалификации;

- разработка программы развития профессиональных навыков и компетенций работников путем освоения смежных профессий, что позволит существенно увеличить их конкурентоспособность на рынке труда;

- достижение высокой производительности труда и соответствующей заработной платы во всех секторах экономики, обеспечивающих производство конкурентоспособных товаров и услуг мирового качества;

- создание наукоемкой экономики, повышение потенциала казахстанской науки, поддержка исследований и инноваций;

- повышение социальной ответственности бизнеса в профессиональном обучении работников на основе совершенствования и модернизации трехстороннего партнерства между государством, работодателями и работниками.

#### **Список использованных источников**

1 Human Development Report 2013. The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World. – [www.hdr.undp.org](http://www.hdr.undp.org)

2 The Global Competitiveness Report 2013-2014. - [www.weforum.org](http://www.weforum.org)

3 Инновационная экономика: занятость, трудовая мотивация, эффективность труда / Под ред. Л.С. Чижовой. – М.: Экономика, 2011. – 430 с.

4 Better Skills, Better Jobs, Better lives. A strategic approach to skills policies. – OECD, 2012. – 114 с.

5 Экономическая активность населения Казахстана / Агентство РК по статистике. – Астана, 2013.