

Казахский агротехнический университет им С.Сейфуллина

УДК 331.1:005.96:63(043.3)

На правах рукописи

БУЛХАИРОВА ЖАННА СЕРИКОВНА

**Управление человеческим капиталом в сельском хозяйстве
Казахстана**

6D050700-Менеджмент

Диссертация на соискание степени
доктора философии (PhD)

Научные консультанты
д.э.н., профессор Аленова К.Т.
доктор PhD, профессор Бенчева Н.А.

Республика Казахстан
Астана, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ.....	3
ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ.....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	5
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ	12
1.1 Человеческий капитал: сущность, содержание и специфика управления.....	12
1.2 Методические подходы к оценке уровня развития человеческим капиталом в сельском хозяйстве.....	30
1.3 Мировой опыт управления человеческим капиталом и его возможная адаптация в Республике Казахстан.....	38
2 ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ КАЗАХСТАНА	47
2.1 Анализ человеческого капитала в аграрном секторе Казахстана: количественные и качественные аспекты.....	47
2.2 Основные факторы рационального использования человеческого капитала в сельском хозяйстве.....	65
2.3 Эффективность управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.....	79
3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН	106
3.1 Прогнозирование параметров развития человеческого капитала в сельском хозяйстве	106
3.2 Управление человеческим капиталом в сельскохозяйственных предприятиях: разработка модели	118
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	127
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	131
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	138

НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

В настоящей диссертации использованы ссылки на следующие нормативные документы:

Гражданский кодекс РК от 1 июля 1999 г. № 410-1

Закон Республике Казахстан о республиканском бюджете на 2009-2011 гг., 2012-2014 гг., 2013-2015 гг.

План нации - 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан от 20 мая 2015 года

Послание Президента Республики Казахстан - Лидера нации Н. А. Назарбаева народу Казахстана. Стратегия «Казахстан-2050», - Новый политический курс состоявшегося государства// 14.12.2012

Программа «Государственная программа развития сельских территорий на 2004-2010 годы».

Программа по развитию агропромышленного комплекса в Республике Казахстан на 2013-2020 годы (Агробизнес 2020).

Программа развития территорий Акмолинской области на 2016 2020 годы. Приложение к решению Акмолинского областного маслихата от 14 декабря 2015 года № 5С-43-6. – Кокшетау, 2015. – С.170.

Программа развития территории Павлодарской области на 2016-2020 годы. - Утверждена решением сессии Павлодарского областного маслихата XLVI сессия, V созыв, № 398/46. – 10.12.2015 г. – С.171.

Трудовой кодекс Республики Казахстан (от 23 ноября 2015 года № 414-V), введен в действие с 1 января 2016 года.

ОБОЗНАЧЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

ВБ	- Всемирный банк
ВЗУ	- Высшее звено управления
ВНД	- Валовый национальный доход
ВРД	- Валовой региональный доход
ЕС	- Европейский союз
ИРЧП	- Индекс развития человеческого потенциала
НТП	- Научно-технический прогресс
ОЧБ	- Общая численность безработных
ОЭСР	- Организация экономического сотрудничества и развития
ПРООН	- Программа развития ООН
СНГ	- Содружество Независимых Государств
УБ	- Уровень безработицы
УЧК	- Управление человеческим капиталом
УЧР	- Управление человеческими ресурсами
ФЗП	- Фонд заработной платы
ФОТ	- Фонд оплаты труда
ЧБ	- Численность безработных
ЧК	- Человеческий капитал
ЧР	- Человеческие ресурсы
ЭКОФИН-	Совет министров экономики и финансов ЕС

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Одним из значимых факторов эффективности функционирования и рационального развития сельского хозяйства большинство ученых относят оптимальное и эффективное управление человеческим капиталом. В условиях перехода экономики к инновационному развитию особенную значимость приобретает формирование и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве Казахстана.

Человеческий капитал в сельском хозяйстве зачастую обладает двойственным характером. Для начало, его эффективность находится в зависимости от качества накопленных познаний, опыта, навыков, компетенций и, которые могут быть эффективно использованы для роста конкурентоспособности и восприимчивости сельхозпредприятий к инновациям. Во-вторых, человеческий капитал представляет собой совокупность капитальных активов, которые были созданы в результате применения отдельных качеств человеческого капитала индивидов, то есть труда, интеллекта и т.п. От организации бизнеса и образования в сельском хозяйстве в определенной степени зависит выполнение стратегии социально-экономического развития национальной экономики Казахстана. Эти задачи могут иметь положительное выполнение только во взаимной связи. В настоящее время развитие компетенций для эффективного бизнеса и качественные характеристики человеческого капитала становятся приоритетными направлениями развития экономики и прогресса. Структура и содержание человеческого капитала в современном аграрном секторе имеет высокое значение и для обеспечения страновой конкурентоспособности, в связи с тем, что инновационная направленность, оптимизация национальной экономики и ее трансформация и развитие в значительной степени характеризуются качеством человеческого капитала.

В Стратегическом плане развития Республики Казахстан до 2020 года отмечалось, что «в ближайшее десятилетие приоритетным в деятельности государства будет ключевое направление – инвестиции в будущее – повышение конкурентоспособности человеческого капитала для достижения устойчивого экономического роста, процветания и социального благополучия казахстанцев» [1]. В связи с этим реализация стратегии по формированию инновационной и успешной экономики Казахстана зависит от качества управленческого профиля нового типа, профессиональных навыков. Значимость разработки стратегии обучения специалистов для структур агропромышленного бизнеса привела к переосмыслению процессов профессионального обучения и позволила сформировать систему решений и задач, позволяющих изменить конкурентоспособность, качество и эффективность формирования человеческого потенциала.

Особое место в человеческом капитале занимают квалифицированные специалисты - работники с высшим и средне специальным образованием. С

ростом экономики аграрного сектора многие сельскохозяйственные формирования достаточно остро ощущают недостаток именно таких категорий рабочей силы. Проблема усиливается демографическим спадом, невысокой заработной платой в сельском хозяйстве, неудовлетворительными условиями труда и жизнедеятельности в сельских территориях. И на данный момент времени стремление аграрного сектора экономики к устойчивому росту приводит к актуализации проблем управления человеческим капиталом. Отмечая, позитивные сдвиги в сельском хозяйстве и указывая на необходимость более эффективного использования имеющиеся потенциала, Президент Республики Казахстан Н. А. Назарбаев отметил ряд задач в послании народу Казахстана - Стратегия «Казахстан-2050». В первую очередь в ней отмечено, что в сельском хозяйстве «должны сосредоточиться на решении проблем социальных дисбалансов в развитии регионов. Сейчас слабое экономическое развитие ряда регионов ведет к тому, что не обеспечивается занятость... Ключевое условие успеха новой экономической политики должно быть подкреплено кадрами. Для этого мы должны совершенствовать управленческий ресурс, и резервы для этого у нас есть. Необходимо внедрять современные инструменты менеджмента и принципы корпоративного управления» [2]. В «Плане нации - 100 конкретных шагов» Президент Республики Казахстан Н. А. Назарбаев продолжает свою мысль и говорит о том, что необходимо повышать качества человеческого капитала по стандартам стран ОЭСР [3].

В настоящее время возникло серьезное противоречие между необходимостью в высококвалифицированных, знающих, деловых и предприимчивых специалистах и формированием экономических, социальных и организационных условий для их привлечения в сельское хозяйство. Причем, следует отметить, что с кадровой проблемой сталкиваются не только мелкие хозяйства, которые стремятся к росту, но и крупные финансово устойчивые сельскохозяйственные формирования с результативной динамикой воспроизводства, значительными показателями рентабельности и конкурентными позициями. Поэтому успешно функционирующие агроформирования развивают современный менеджмент на базе приоритетного потенциала – механизма управления человеческим капиталом. Обусловлено это, прежде всего, тем, что управление человеческим капиталом с позиции применения человеческих ресурсов направлено на решение важных экономических и стратегических задач.

В современной экономике человек становится не только целью, но и также ресурсом социально-экономического развития, способствующий занять одно из передовых мест среди других разнообразных факторов развития. На современном этапе развития национальной экономики структуры сельскохозяйственного сектора делают ставку на расширение профессиональных компетенций специалистов, формирование управленческих талантов, повышение качества и наращивание человеческого капитала в

организации бизнесом, поскольку повышается продуктовая безопасность страны и конкурентоспособность отрасли. В сельском хозяйстве переход к инновационному развитию свидетельствует также, что инновации должны быть направлены не только на разработку новых технологий, их реализацию в производстве, но и на человеческий капитал, влияющий на страновую конкурентоспособность. В связи с этим Трудовой капитал как объект инвестиций становится более существенным по сравнению с основным капиталом и технологиями, что акцентирует ценность человека как интеллектуального капитала. Человеческий капитал формирует ту базу, на основе которой формируется в современном Казахстане инновационная экономика. Такое понимание его роли укрепляется во всем мире и наблюдается поэтапный разворот политики в сторону упрочения и наращивания человеческого потенциала. Тем самым человеческий капитал все больше и больше становится осью, основным стержнем, вокруг которого формируется большинство других факторов делового преобразования.

Для казахстанских предприятий, работающих в современных условиях, всё более важной задачей становится формирование новых и более результативных систем управления, где главным ядром является трудовой капитал. При этом сущностью и главными принципами системы управления трудовыми ресурсами рассматриваются ориентация на потребителя, непрерывное улучшение, подход к управлению с позиции бизнес-процесса, лидерские качества руководителя, привлечение и участие работников аграрного сектора Казахстана в процесс управления предприятием.

Качество управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве вызывает потребность в использовании комплексного и системного подхода к формированию условий оптимального повышения и дальнейшего развития трудового капитала. Создание и развитие трудового капитала требует адекватно развитой социальной среды, а именно, формирование условий, обеспечивающих качество жизни сельхоз работникам, повышение качества социальных, образовательных, медицинских услуг в сельской местности. Для того чтобы соответствовать современным требованиям к качественным индикаторам трудового капитала, необходимо создание нового уровня развития сельских территорий для сбалансированного решения приоритетных социально-экономических задач. Наряду с этим необходимо также создание сильного кадрового потенциала в сельскохозяйственных формированиях, позволяющих создавать и реализовывать программы по модернизации хозяйств, формированию конкурентных преимуществ агропроизводств, расширять спрос, выходить на новые рынки, осваивать новые продукты и технологии. Наиболее важными проблемами в области теории и практики управления человеческим капиталом являются: уточнение и обоснование структуры и содержания человеческого капитала, формализация стратегий, и принципов функционирования системы управления, определение индексов и методики анализа качественных характеристик управления человеческим

капиталом, формирование механизма его управления и разработка модели стратегического управления структурного развития капитала.

Состояние изученности проблемы. Проблемам формирования и развития человеческого капитала посвящены исследования и труды отечественных и зарубежных учёных: М.К.Мельдаханова, А.К.Кошанов, А.Я.Аубакирова, А.Г.Мухамеджанова, А.Б.Майдырова, С.К.Джумамбаев, К.А.Сагадиев, И.В.Онюшева, Р.А.Джумаева, Т.З.Мухутдинова, Т.Шульц, Г.С.Беккер, Л.Туроу, С.А.Дятлов, М.А.Пархомчук, А.И.Добрынин, Ю.В.Гинтер, О.В.Лосева, И.В.Гарбузюк, Г.Х.Шингаров, Е.Д.Цыренова, Н.Л.Борщёва и др. Проблемы разработки системы управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве отражены в исследованиях А.В.Богатова, М.А.Пархомчук, К.П.Каменева, М.В.Постнова, И.Г.Свистунова, Г.А. Петранёвой и др.

Во многих работах вышеперечисленных ученых достаточно подробно рассмотрены проблемы научного обоснования и практического направления оценки развития человеческого капитала и управления им. Вместе с тем, продолжается широкая дискуссия среди ученых-экономистов, практиков, представителей местных органов по таким принципиальным вопросам, как эффективное и рациональное управление человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

Остаются не до конца изученными следующие проблемы управления трудовым потенциалом, капиталом в сельском хозяйстве: механизм воздействия проводимых аграрных реформ на развитие сельских территорий, на сельское население, на развитие человеческого капитала, нерациональное использование трудового потенциала из-за отсутствия методических рекомендаций, проблемы оценки труда специалистов и его вознаграждения. Как правило, все это приводит к неэффективной деятельности предприятий, увеличению безработицы и оттоку сельского населения. Вследствие этого, необходимость формирования научно обоснованной системы дальнейшего использования человеческого капитала в сельском хозяйстве возникает потребность в разработке новых теоретическо-методологических и практических подходов к управлению человеческим капиталом с учетом сложившейся многоукладной аграрной экономики и условий мировых тенденций развития.

Все вышеизложенное, а также актуальность решения проблемы сохранения, развития человеческого капитала и его эффективного использования, включая недостаточную изученность некоторых теоретических и практических аспектов управления человеческим капиталом в новых экономических условиях, определили выбор настоящей темы диссертационного исследования.

Предметом настоящего исследования являются социально-экономические отношения, возникающие в процессе управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

Объектом исследования являются сельскохозяйственные предприятия Акмолинской области.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является разработка методологических подходов и научно-практических рекомендаций по совершенствованию управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

В соответствии с поставленной целью решены следующие задачи:

- изучить и уточнить сущность и содержание категории «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом в сельском хозяйстве»;
- определить критерии и уточнить систему показателей оценки человеческого капитала;
- проанализировать и дать оценку современному социально-экономическому состоянию развития человеческого капитала в сельском хозяйстве для определения уровня эффективности управления и выявить факторы рационального использования;
- выявить возможные направления повышения эффективности использования человеческого капитала в сельскохозяйственных предприятиях и составить прогноз параметров оценки человеческого капитала;
- разработать предложения по совершенствованию системы управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

Научная новизна. Научная новизна диссертационной работы заключается в системном подходе к изучению состояния и развития человеческого капитала, к разработке приоритетных направлений совершенствования управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве, обеспечивающих устойчивое и эффективное функционирование аграрного сектора области. Наиболее существенные результаты работы, представляющие научную новизну, заключаются в следующем:

- уточнено и дополнено экономическое содержание «человеческого капитала», «управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве»; определена структура человеческого капитала; сформулированы принципы управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве;
- обоснована и предложена система индикаторов, характеризующих оценку человеческого капитала в сельском хозяйстве и результаты его функционирования. На ее базе разработан алгоритм факторного анализа динамики развития человеческого капитала в сельском хозяйстве с использованием последовательной свертки индексов;
- на основе опыта зарубежных стран выявлены факторы рационального использования управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве; предложен механизм управления качеством человеческого капитала, основанный на оценочных методиках и модели группировки областей республики;
- разработана многофакторная регрессионная модель, по которой выявлены резервы повышения эффективности использования человеческого

капитала экономически слабых сельскохозяйственных предприятий и составлен прогноз параметров оценки человеческого капитала, предполагающий эффективное развитие сельского хозяйства;

- рекомендована модель стратегического управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве, применение которой позволит учитывать специфику человеческого капитала при разработке стратегии.

Основные положения, выносимые на защиту. На защиту выносятся следующие результаты исследования:

- авторское определение «человеческого капитала», «управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве»;

- система индикаторов для оценки человеческого капитала в сельском хозяйстве;

- факторы, учет влияния которых позволит дать количественную и качественную оценку человеческого капитала для повышения его эффективности;

- среднесрочный прогноз параметров развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, эффект которых определяется увеличением дохода сельскохозяйственных субъектов;

- модель стратегического управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

Теоретическая и практическая значимость. Теоретическая значимость данного исследования заключается в уточнении сущности человеческого капитала как экономической категории с учетом современных методологических позиций, в выявлении закономерностей и особенностей управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве. Результаты его могут быть применены для дальнейших исследований состояния и закономерностей воспроизводства и управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве, его социального прогресса, в разработке форм и методов рыночного и государственного регулирования.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные выводы и рекомендации могут быть применены при разработке программ, прогнозов, направлений роста эффективности социальной и кадровой политики в сельском хозяйстве, для формирования системы форм и методов регулирования воспроизводства человеческого капитала. Теоретико-методологические положения исследования могут быть использованы при изучении дисциплин: управление персоналом, экономическая теория, экономика труда, управление экономикой Казахстана.

Методология и методы исследований. Теоретической и методологической базой при разработке темы исследования составили труды, научные идеи, концепции отечественных и зарубежных ученых в области управления человеческим капиталом. Исследование базируется на системе представлений о том, что формирование и развитие механизма и модели управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве будут

способствовать достижению максимальной результативности на рынке сельскохозяйственной продукции. Для решения поставленных задач в качестве методического инструментария в работе использованы системный подход, методы количественного и качественного изучения реальности, метод экспертных оценок, методы статистического анализа и экономико-математического моделирования.

Информационно-эмпирическая база исследования формировалась на основе законодательных актов и нормативно-правовых документов Республики Казахстан, официальных статистических и информационных материалов Комитета статистики МНЭ РК, департамента статистики Акмолинской области РК, исследованиях научных учреждений, программах по развитию агропромышленного комплекса в Республике Казахстан на 2013 – 2020 годы «Агробизнес – 2020», научных публикациях, очерков зарубежных и отечественных авторов, данных монографических и социологических исследований, Интернет-ресурсов, личных наблюдений и расчетов автора и других источников.

Данное исследование базируется на государственных и региональных программах, отчетных материалах международных организаций по вопросам оценки человеческого капитала. Их анализ и критическое осмысление разрешили соискателю более глубоко проанализировать экономическое содержание человеческого капитала, особенности управления им, тенденции и закономерности развития, важнейшие элементы социально-экономического и институционального механизма его воспроизводства и использования в сельском хозяйстве, обосновать личный подход к данной проблеме.

Апробация результатов диссертационного исследования. Ряд положений диссертации нашел применение в реализации исследовательского проекта, поддержанного грантом МОН РК: 2548/ГФ4 «Разработка рекомендаций по созданию условий, необходимых для привлечения высококвалифицированных специалистов в сельское хозяйство Казахстана (на материалах Акмолинской области)». Положения, рекомендации и выводы исследования ориентированы на широкий круг специалистов, занимающихся проблемами повышения эффективности человеческого капитала.

Основные результаты диссертационного исследования были опубликованы в 12 научных трудах. В том числе: 3 статьи в журналах, рекомендованных Комитетом по контролю в сфере образования и науки МОН РК; 7 статей: в сборниках научных трудов по материалам международных конференций; 1 статья: в сборнике научных трудов по материалам республиканской конференции; 1 статья: в журнале, зарегистрированном и индексируемом в базе данных SciVerseScopus.

Объем и структура диссертации. Содержание диссертации изложено на 164 страницах печатного текста и включает 36 таблиц, 22 рисунков. Диссертационная работа состоит из введения, трех разделов, заключения, списка использованных источников и приложений.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

1.1 Человеческий капитал: сущность, содержание и специфика управления

Стратегической и тактической целью социально-экономического развития экономики Казахстана является рост качества жизни и уровня благосостояния населения страны на основе реализации инновационного потенциала экономики. Сегодня обусловлены важнейшие направления модернизации: обновление и реструктуризация важнейших отраслей экономики; создание и продвижение на мировой рынок конкурентоспособной продукции отечественных производителей; включение в мировые инновационные процессы и интеграция в международную экономику; интенсивное и активное использование всех важных нововведений. В научной мире существует расширенное мнение о том, что в основе инновационной экономики находится человеческий капитал, который является одной из главной стратегической силой развития современного общества [4].

В середине 60-х годов XX века стало активно использоваться в научном лексиконе. Обычно под человеческим капиталом понимается измеряемый ресурс, который ориентирован на поддержку функционирования экономических структур. Данное понимание человеческого капитала включает производственный эффект инвестиций в человеческий капитал, приводящий к развитию индивидуума как экономического фактора [5]. В Оксфордском толковом словаре по бизнесу дается следующее определение «человеческий капитал» - «умение и мастерство, общее или специфическое, приобретенное человеком в ходе профессиональной подготовки и производственного опыта» [6, с.296]. Человеческий капитал следует рассматривать как один из важнейших инструментов повышения благосостояния и конкурентоспособности отдельного индивидуума и общества, так как именно благосостояние страны создается в первую очередь через интеллектуальный потенциал [7]. Сегодня человеческий капитал изучается на междисциплинарном уровне: экономики, социологии, политологии и т.д., происходит постоянный процесс его эволюции, который начинает приобретать социально-экономическую принадлежность. Для более глубокого понимания данного термина необходимо рассматривать не только «человеческий капитал», но и провести анализ схожести его с другими терминами, то есть возникает необходимость в теоретико-методологическом обосновании и разграничении понятий «человеческий капитал», «человеческие ресурсы» и «человеческий потенциал» [8, с.60-70].

Человеческий потенциал. К человеческому потенциалу научный интерес стал возникать с появлением концепции человеческого развития, получившая широкую известность благодаря научно-теоретическим разработкам Сена А., который в исследованиях применил подход «с точки зрения возможностей», где

процесс развития представляет собой повышение возможностей человека, а именно больше свободы выбора, включающий в себя доход [9, с.118].

Мельников О.Н. дает следующее определение человеческому потенциалу - накопленные явные и скрытые человеческие способности: опыта, практики, знаний, умений, культуры, интеллектуальных возможностей. Характеристика данного понятия основывается на том, что человека является биосоциальным источником жизнедеятельности и обладающим физическим и эмоциональным потенциалом. Следовательно, в состав понятия «человеческий капитал» входит человеческий потенциал в связи с тем, что рассматривается конкретный человек с характерными ему уровнем здоровья, образования, поведенческими мотивами. Данные понятия отличаются тем, что человеческий капитал исследуется с позиции экономической деятельности, при этом человеческий потенциал – понятие, больше относящиеся к социальной психологии [10]. По мнению других ученых, человеческий потенциал представляет собой человеческий капитал, находящийся под влиянием каких-то определенных условий формирования, развития и использования. Человеческий потенциал формируется, проявляется и реализуется по-разному в зависимости от условий окружающей социальной среды, морально-нравственных ценностей, интересов индивида, его внутреннего мира, характера, установок, уровня качества жизни, на которое влияет уровень образования, медицинских услуг.

Человеческий потенциал наделен стратегическими свойствами и может рассматриваться с точки зрения стратегического элемента человеческого капитала, включающий в себя потенциальные возможности развития и адаптации к быстро меняющимся условиям. Для превращения человеческого потенциала в человеческий капитал необходимы разнообразные предпосылки, такие как экономического, социального, инновационного, организационного характера. Один из таких механизмов является мотивация работников к эффективному использованию человеческого потенциала.

Человеческие ресурсы. К человеческим ресурсам, согласно Всемирному банку, относят так называемый «сырой» труд, который включает в себя количество людей, составляющие трудовой потенциал страны, и человеческий капитал, которым обладает население [11]. Согласно Епишкину И.А., человеческие ресурсы - это одно из основных богатств общества, благосостояние и процветание которого происходит при создании определенных условий для дальнейшего воспроизводства, эффективного развития и рационального использования данного вида ресурса, учитывая интересы каждого индивида. Понятие «человеческие ресурсы» более емкое по сравнению с трудовыми ресурсами и персоналом, т.к. включает в себя совокупность характеристик социокультурного и личностно-психологического типа [12]. Батраков Л.Г. же пишет о том, что человеческие ресурсы включают в себя суммарную ценность живого труда, который можно определить посредством количества людей, составляющие трудовые ресурсы страны, и

человеческий потенциал, который им присущ [13, с.495]. Мельдаханова М.К. пишет, что человеческие ресурсы как один из важнейших ресурсов экономики страны, эффективность использования которого приводит к устойчивому экономическому росту страны, и представляют собой людские ресурсы в качестве важного стратегического ресурса государства, которому присущи такие качества как высокий уровень образования, профессионализм и предпринимательские способности. И в этом состоит его значительное отличие от трактовки других понятий [14]. Исходя из выше сказанного, человеческие ресурсы включает в себя человеческий потенциал, но при этом сами входят в человеческий капитал.

Исходя из выше сказанного, между понятиями «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» существуют взаимовлияние и взаимосвязь. Человеческий потенциал входит в состав человеческих ресурсов и при определённых необходимых условиях может преобразовываться в человеческий капитал. Увеличение человеческого капитала возможно только при наличии высокого уровня развития человеческого потенциала и человеческих ресурсов, как на микро - уровень персонала, мезо – уровень предприятия, макро - уровень экономики страны. Применяя результаты проведенного исследования, можно предложить схему (рисунок 1), которая включает источники накопления и отражения взаимосвязей понятий «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал» в условиях инновационного экономического развития. Анализируя содержание данных понятий, развивая и уточняя существующие подходы, нами было выделено следующие взаимосвязанные признаки: человеческий капитал представляет собой выражение функционального триединства человека как производителя и потребителя благ и разносторонне развитой личностью, которая является неотъемлемой составляющей человеческих ресурсов и превращенной формой человеческого потенциала. Человеческие ресурсы, включая потенциал могут превращаться в человеческий капитал при необходимых внутренних и внешних условиях.

В казахстанском научном пространстве теория человеческого капитала начала исследоваться в научных трудах XXI века в связи с принятием долгосрочной стратегией развития страны. Так, академик Я.А. Аубакиров придавал большое значение развитию производительных способностей человека [15]; С.К. Жумабаев рассматривал проблемы управления человеческим фактором и его роль в обеспечении эффективности организации [16]; об эффективности использования и управления человеческого капитала делает акцент в своих работах Ш.У.Акимбековна [17].



Рисунок 1 - Взаимосвязь и взаимовлияние понятий «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал», и источники их накопления

Примечание – Составлено автором по источнику [9-13]

Особое внимание уделяет проблемам человеческого капитала А.Г. Мухамеджанова, которая доказывает значимость и приоритетность человеческого капитала для экономического развития Казахстана. По словам А.Г. Мухамеджановой, человеческий капитал – это главное достояние нации. Потенциал национального человеческого капитала – это важнейший и необходимый элемент инновационного процесса, ключевой фактор эффективности развития и конкурентоспособности республики среди стран мира, достижение высокого качества техники и технологий, переход к гуманизированному типу экономического роста [18]. В свою очередь, И.В. Онюшева считает, что знания, умения, опыт становятся основными экономическими ресурсами, которые определяют в итоге конкурентоспособность национальной экономики РК [19]. С.Р. Есимжанова считает, что одним из основных факторов инновационно-интеллектуального развития экономики можно отнести качество человеческого капитала, качественный рост которого находится в зависимости от уровня развития сферы здравоохранения, образования, науки, рынка труда и т.д. Знания, умения, компетенции, профессиональные навыки, практический опыт, здоровье человека характеризуется богатством его личности - качеством человеческого капитала, которое и составляет достояние предприятия и национальное богатство Казахстана [20]. Ценными являются рекомендации ученого-экономиста Казахстана С.С. Сатубалдина касательно того, что «современное производство требует в более широких масштабах производить ассигнования в воспроизводстве рабочей силы, увеличивать расходы на развитие образования, культуры, подъем квалификации, наращивание интеллектуального потенциала». В этой связи необходимы серьезные исследования проблемы касательно эффективности формирования и рационального использования человеческого капитала. Указывая основные источники развития страны, он делает акцент на том, что «судьбу страны определяют люди, человеческие ресурсы, а не природа. Если будем ссылаться только на естественные богатства, тогда Африка была бы самым передовым континентом в мире...» [21]. Академик А.К. Кошанов выделяет два подхода к исследованию человеческого капитала: «узкое понимание его сущности как затрат средств, в том числе заработной платы, инвестиций в человеческий капитал, и более расширительное определение данного понятия с учетом многих экономических, социальных аспектов. Эти различия обусловлены неодинаковым подходом к определению сущности категории «человеческий капитал», которая по структуре представляет собой образовательный, интеллектуальный, научный, предпринимательский потенциалы, что характеризует богатейшее содержание» [22].

Исходя из вышесказанного, исследованиями человеческого капитала занимались многие отечественные и зарубежные ученые на протяжении всей истории экономических учений. В таблице 1 автором приведены основные определения человеческого капитала, которые были даны различными

казахстанскими и зарубежными авторами. Согласно зарубежному подходу (таблица 1) выделяют две формы человеческого капитала: осязаемые (здравоохранение, обучение, подготовка на производстве) и неосязаемые (миграция, поиск информации о ценах и доходах) вложения. Данные вложения существуют как на микро-, так и на макроуровне, постоянно взаимодействуют между собой. От качества осязаемых и неосязаемых инвестиций со стороны государства, предприятия, индивида в человеческий капитал зависит ожидаемый эффект данных вложений, оказывающие влияние на производительность труда, доход работников, благосостояния народа и на рост внутреннего валового и национального продукта страны.

Таблица 1 - Результаты исследования теорий структуры человеческого капитала

№	Автор теории	Сущность авторского подхода к теории человеческого капитала
1	2	3
1	Т.В.Шульц	Человеческий капитал представляют собой приобретенные ценные качества индивида, усиленные соответствующими необходимыми инвестициями
2	Г. Беккера	Человеческий капитал формируется посредством вложений непосредственно в человека, к которым можно отнести: образование, повышение квалификации на производстве, поиск необходимой информации о ценах и реальных доходах, затраты на здравоохранение, миграцию рабочей силы.
3	Л. Туроу	Человеческий капитал людей - это способность человека производить предметы и услуги
4	К.А Сагадиев	Человеческий капитал – это научный термин, который вошел в арсенал современной экономической теории, и подразумевает «совокупность знаний, навыков, умения и способностей, воплощенную в людях и позволяющих им создавать личное, социальное и общественное благосостояние».
5	А.Б.Майдырова	Человеческий капитал имеет сложную, противоречивую структуру...Гармония физического, физиологического и психологического развития индивида определяет его функциональные возможности, способности к обучению, труду, создает предпосылки для его социальной адаптации и творческого самовыражения в различных областях жизни, определяет физический и интеллектуальный потенциал нации.
6	М.К. Мельдаханова	Человеческий капитал – совокупность накопленных знаний, образования и профессионализма человеческих ресурсов, которые позволяют повысить производительность труда в условиях индустриально-инновационного развития страны и отдачу от затрат и инвестиций в человека, обеспечить конкурентоспособность и устойчивость национальной экономики для достижения высокого качества жизни людей

Продолжение таблицы 1

1	2	3
7	А.Г.Мухамеджанова	Человеческий капитал: самовозрастание способностей человека, позволяющая создать стоимость, чем первоначально была авансирована в человека; объективное экономическое отношение, занимающие центральное место в системе экономических отношений общества, воздействующие производственного и воспроизводственного процесса, является ведущем фактором экономического роста.
8	Л. И. Абалкин	Человеческий капитал - это необходимая сумма прирожденных возможностей, образования, приобретенных профессиональных навыков, креативного потенциала, морально-психологического и физического самочувствия, обеспечивающих вероятность получать более высокий доход
9	С. М. Климов	К человеческому капиталу относят совокупность человеческих возможностей, увеличивающие эффективность производства и дающие возможность их носителю получать определенный денежный доход
10	А. Н. Добрынин, С. А. Дятлов	Человеческий капитал – это форма проявления производительных сил индивидуума в условиях рыночной экономике, который интегрирован в систему социально направленной рыночной экономики в качестве одного из главного фактора социального воспроизводства
Примечание – Составлено автором по источникам [16; 21-28]		

Отечественные ученые рассматривают человеческий капитал с позиций - производственная и интеллектуальная форма, обеспечивающая темп роста НТП, конкурентоспособности и устойчивости экономики страны. В основном, современные отечественные публикации подвергают рассмотрению человеческий капитал с точки зрения макроуровня. Но несмотря на широкое освещение человеческого капитала на сегодняшний день, данный термин до сих пор относят к дискуссионным вопросам и является недостаточно изученными. В этой связи важное значение приобретает определение значения человеческого капитала в общественном производстве, совершенствования и эффективного использования человеческого капитала в современных условиях производственного процесса.

Анализ разнообразных подходов к определению понятия «человеческий капитал» в научной литературе дает возможность сформулировать авторские определение. Соглашаясь, со многими из них, нами выделено несколько принципиальных отличительных аспектов и дано следующее авторское определение: человеческий капитал - сумма, как приобретенных ценных качеств: образование, знание, интеллектуальные способности, опыт, компетенции, приобретённая квалификация, так и полученных при рождении: здоровье, культурно-нравственные качества, способности к труду, целесообразное применение которых приводит к росту производительности

труда и, как следствие, к увеличению заработной платы работника, мотивирующей его делать инвестиции в свое развитие. Для наиболее полного понимания человеческого капитала, необходимо более детально рассмотреть его классификацию, структуру и специфику управления в системе современных экономических отношений.

Рассмотрим классификацию видов человеческого капитала. Западные ученые проводят группировку человеческого капитала в основном по видам инвестиций. Г. Шульц акцентирует внимание на том, что возможности человека «... развиваются посредством определенных видов деятельности, которые имеют атрибуты инвестиций». К вкладываемым инвестициям он относит семью, детский сад, школьное воспитание, процесс обучения без отрыва от производства, здоровье, растущий запас информации [32, с.100-101]. Критский М.М. выделяет следующие типы человеческого капитала: производственный, потребительский и умственный капитал. Производственный, умственный капитал дают поток предложений, использование которых улучшит социальную полезность применения, что позволит в дальнейшем данные результаты научного исследования применять для изучения других видов человеческого капитала. Профессор В.Т. Смирнов предлагает осуществлять классификацию по группам базисных способностей, вовлекаемых в производительное использование [33]. На рисунке 2 представлена классификация человеческого капитала, которая на базе вышеизложенного была нами разработана. Согласно классификации человеческий капитал делится на блоки: микроуровень и макроуровень.

В индивидуальный человеческий капитал можно включить: капитала здоровья – представляет собой физиологическую силу, выносливость, функциональность, производительность и т.д., ухудшение которого сказывается на демографической ситуации и как следствие сокращения численности населения в трудоспособном возрасте; культурно-нравственный капитал - это совокупность умений, способностей, квалификационной подготовки работника, морально- нравственных качеств, которые применяются в процессе воплощения общественной и производственной деятельности; трудовой потенциал - чем сложнее труд, тем больше требований к квалификации, опыту и ответственности сотрудника, складывающийся в течение всей жизни работника – накопление опыта, трудовых способностей, умений; образование, интеллектуальный капитал (творческая деятельность), который в любом современном обществе уделяется повышенное внимание образованию, так как вложения в данный капитал являются намного эффективнее инвестиций в любой другой фактор производства; предпринимательский капитал обладает специфическими свойствами: предприимчивость и деловая смекалка, новшества, умение рисковать в разумных пределах, сила воли, присутствие ответственности за выполняемую работу, чувство бережливости и экономии, которые необходимы для успешного ведения бизнеса [34, 35].



Рисунок 2 – Классификация человеческого капитала

Примечание – Составлено автором по источнику [29-33]

Человеческий капитал сельхозпредприятия включает в себя: общепризнанные активы данного вида капитала представленных в виде патентов, авторских свидетельств, ноу-хау и т.п.; нематериальные активы сельскохозяйственного предприятия – это товарные знаки и марки, коммерческие секреты и др.; организационный капитал - важнейший и многообещающий вид человеческого капитала; структурный капитал – способность сельхозпредприятий управлять организационной структурой, адаптироваться к изменяющимся условиям на рынке, при этом изменяя ее направление в выгодном для них направлении; к социальному капиталу можно отнести совокупность знаний, которые создаются и происходит дальнейшее развитие через взаимоотношения между сельхоз работниками, деловыми партнерами и покупателями. Данный капитал формируется посредством обмена знаний, которому необходимо существование организационной среды, где свободно и непрерывно осуществляется данный обмен.

В современных реалиях к национальному человеческому капиталу можно отнести политический и социальный капитал, национально-интеллектуальный капитал, конкурентные преимущества и природный потенциал нации. Человеческий капитал по сферам деятельности аграрного сектора экономики: человеческий капитал отраслей, обеспечивающих сельское хозяйство средствами производства, сельскохозяйственного производства, перерабатывающей сферы и сферы сбыта сельхозпродукции. С целью эффективного управления процессом формирования, применения человеческого капитала существует необходимость определять приоритетные направления его развитие, раскрыть его структуру. Обобщенная структура человеческого капитала включает в себя необходимые элементы человеческого капитала: капитал образования, включающий - общие и специальные знания работников, подготовки и повышение квалификации на производстве; капитал здоровья – стрессоустойчивость, выносливость, работоспособность; обладание экономически значимой информацией; капитал миграции - мобильность; мотивация трудовой деятельности работников [36, с.107-110]. Хотя, нет единого мнения среди теоретиков касательно внутренней структуры и состава человеческого капитала, так как данное понятие по разнообразному трактуют с разных точек зрения. За основу структуры человеческого капитала (рисунок 3) взято четыре основных компонента, соответствующие традиционному подходу, то есть имеется в виду профессиональный капитал, профессиональная компетентность, капитал здоровья и культурно-нравственный капитал [37, с.43]. Касательно трактовки понятия «управления человеческого капитала», то данное определение обладает более емкими и содержательными свойствами по сравнению с человеческим капиталом, которое отражает не только сущность, основную характеристику человеческого капитала, но также несет смысловую нагрузку в содержании понятия «управления».

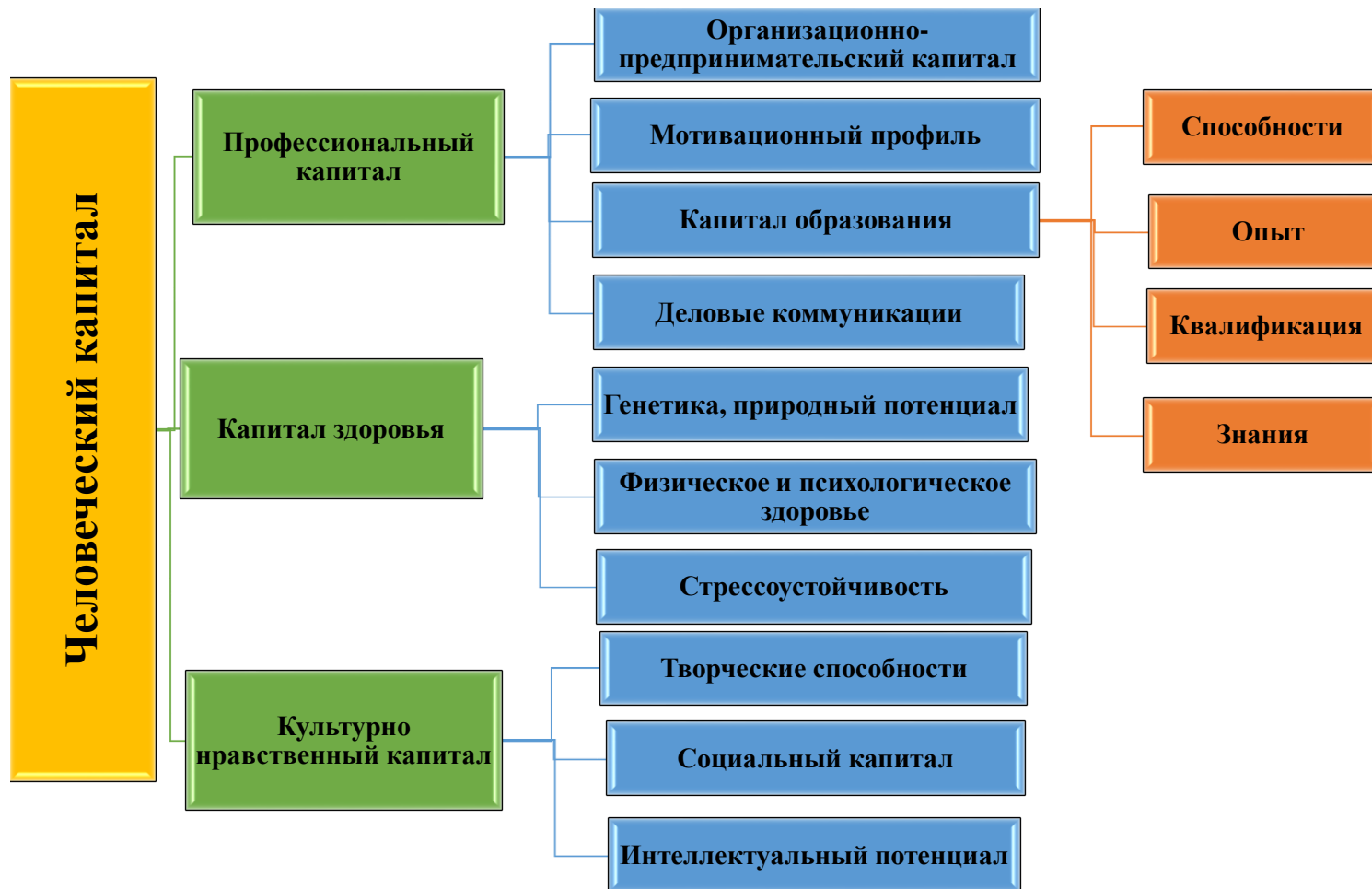


Рисунок 3 – Структура человеческого капитала

Примечание – Составлено автором по источнику [35]

Данный термин можно охарактеризовать как воздействие на объект управления с поставленной целью, то есть процесс управления представляет выбор оптимального варианта из множества других, и эффективным будет являться управление с наиболее оптимальной альтернативой. Человеческий капитал одновременно относится к объекту управления и средствам управления. Целенаправленное создание с последующим развитием человеческого капитала приводит к обогащению механизма управления и тем самым формирует необходимые условия для успешного поставленных задач, связанные с увеличением конкурентоспособности как на предприятии, так и страны в целом, применением новых технологий, повышение эффективности использования производства [38]. В научном сообществе на протяжении длительного периода времени происходит процесс изменения разнообразных подходов управления человеческим капиталом по направлению расширения его качественных характеристик, проявляющиеся в процессе труда, собственно, что приводит к усложнению функций управления человеческого капитала, который впоследствии превращается в производительную силу. В следствие этого в теориях управления человеческим капиталом возникает вопрос касательно принципиального отличия управления человеческим капиталом от управления персоналом и человеческими ресурсами, которое хорошо прослеживается в эволюционном развитии, представленного на рисунке 4 [39].

Современная концепция управления человеческим капиталом базируется на методах, принципах его управления, экономических рычагов и стимулов. Выделяют концепцию управления человеческим капиталом с точки зрения теорий подсистем, где сельхоз работники являются важной подсистемой, где существует две группы систем: экономическая представляет собой процесс производство, обмена и дальнейшего распределения (перераспределения) материальных благ, в которой сельхоз работники воспринимается как трудовые ресурсы, организация людей; социальная - отношения людей, их культурно-нравственные и духовные ценности, различные социальные группы, многообразные аспекты развития личности, в которой работник рассматривается как один из важнейших элементов системы, включающий в себя неповторимые качества личностей [30, с.2-10].

В последние годы также широкое развитие получили теории управления человеческими ресурсами и управления персоналом. Управление персоналом (УП) получила развитие в 1960–1970-х годах, которое объединяет в себя теоретические позиции и механизмы их практической реализации в определенный период функционирования предприятия.

Эволюционное развитие управления человеческим капиталом



Рисунок 4 - Эволюционное развитие управления человеческим капиталом

Примечание – Составлено автором по источникам [40-44]

Касательно теории управления человеческими ресурсами (УЧР), то данная теория представляет научную систему, которая сформировалась в 1980–1990-х годах и является одновременно логическим продолжением теории управления персоналом, но выступает как альтернатива физиологического подхода к индивиду. Общие аспекты: признание активной роли сотрудников в деятельности компании, сближение личных интересов с экономическими приоритетами предприятия.

Различие данных теорий заключается в следующем: управление персоналом ассоциируется с узкой спецификой работы отдела кадров, а управление человеческими ресурсами – со стратегическими направлениями деятельности высшего руководства предприятий или государственных органов. В то время УП носит оперативный характер и обладает иерархической вертикальной структурой. УЧР призвано интегрировать интересы личности и коллектива с целью достижения общих целей, имеет горизонтальную структуру, основанная на самоконтроле. Критериями успешности работы менеджеров в УП выступает выполнение плановых показателей оценки обеспеченности квалифицированными работниками, текучести кадров, наращивания производительности труда, в УЧР – наиболее значимые показатели: доходность, конкурентоспособность на рынке, адаптивность к изменяющимся внешним условиям, наличие корпоративной культуры. УЧР в большей степени сориентировано на краткосрочную перспективу, основной задачей – минимизация затрат на персонал. УЧК носит долгосрочный характер, оценка инвестиций происходит с перспективой их отдачи в будущем. В зависимости от ожидаемой доходности вложений текущие затраты не должны сводиться к минимуму, а оптимизироваться.

На основе анализа вышеизложенных исследований можно сказать, что управление человеческим капиталом следует осуществлять во взаимосвязанной целостной системе управления различных отраслей экономики, в определенном аспекте – сельского хозяйства. Особенности сельского хозяйства определяют необходимость управления человеческим капиталом в тесной взаимосвязи с особенностями и традициями сельского населения, а именно ведение семейного подсобного хозяйства, личного самостоятельного хозяйствования; выработки на данной базе семейного уклада с трудовым участием с целью создания, накопления и дальнейшего использования, развития человеческого капитала и др. [30, С.13-28]. Таким образом, возникает необходимость в четком изложении понятия «управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве», то есть дать авторское определение: управления человеческим капиталом сельскохозяйственных предприятий представляет собой комплекс организационно-экономических мероприятий, которые направлены на эффективное и оптимальное планирование, формирование и эффективное развитие человеческого капитала, учитывая при этом характер сезонности в

сельском хозяйстве, рациональную организацию работы и оптимальное использование его творческих и интеллектуальных способностей в производственном процессе с целью стимулирования производительности труда, роста качества выполняемых работ и повышение дохода сельхоз работника.

Рассмотрим основные принципы управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве. В системе принципов управления человеческим капиталом в сельхозпредприятиях выделяют принцип эффективности и оптимальности, принцип справедливости, принцип устойчивости и принцип расширенных возможностей. Раскроем сущность каждого принципа управления человеческим капиталом [36, С.107-108], которые более наглядно представлено на рисунке 5.

Принцип эффективности и оптимальности: вовлечение сельского населения в активную трудовую деятельность, обеспечение занятости населения в сельской местности с устойчиво высоким уровнем безработицы; участие в производственном процессе – вовлечение всех сельхоз работников в процесс производства не зависимо от сезонности в сельском хозяйстве; подбор и расстановка кадров; возможности для роста производительности труда посредством материального и экономического стимулирования деятельности работников, которые являются одним из мощных рычагов управления.

Принцип справедливости при управление человеческим капиталом в сельском хозяйстве включает в себя: справедливость в распределение благ в зависимости от степени участия каждого работника в процессе сельскохозяйственного производства; наличие равных возможностей как профессионального, так и карьерного роста; принцип соответствия условий работы требованиям безопасности и гигиены; право на отпуск, оплачиваемый ежегодный отпуск, которые оговариваются в трудовом договоре работников.

Принцип устойчивости: демографическая, социальная, финансовая, экономическая, экологическая, научно-образовательная, которые непосредственно влияют на возможность улучшения результатов производства сельхозпредприятий, обеспечивающие более высокие показатели роста в аграрном секторе экономики.

Принцип расширения возможностей представляет собой: участие работников в процессе принятия решений, обучение и развитие человеческого капитала как за счет средств сельхозпредприятия, так и государства; стимулирование научно-исследовательской деятельности касательного аграрного сектора экономики, то есть в процессе управления необходимо применять последние достижения науки и техники в сфере управленческой деятельности, всесторонне учитывать и оценивать практический опыт руководства сельхозпроизводством как отечественного, так и зарубежного; не допускать шаблоны при анализе текущего состояния управляемых объектов, решения принимать с учетом конкретных критериев производства [45, с. 42-43].

Принципы управления человеческим капиталом в сельхозпредприятиях



Рисунок 5– Основные принципы управления человеческим капиталом в сельхозпредприятиях

Примечание – Составлено автором по источнику [34]

Перейдем к рассмотрению основных функций УЧК, который включает в себя планирование, организацию, мотивацию и анализ, и который представляет замкнутый цикл, одновременно развивающимся во времени. Первоначальное планирование целей, задач и установление количественных и качественных нормативных показателей в дальнейшем времени подлежат учету, контролю и анализу. Сопоставление фактических и плановых данных приводит к принятию управленческих решений, степени управленческого воздействия, появлению эффекта обратной связи.

Специфической задачей управления именно человеческим капиталом является сближение целей предприятия с интересами наемных сотрудников с учетом синергетического эффекта и достижения долгосрочных результатов. Соответственно данному циклу структурными компонентами УЧК являются: концептуальная составляющая и стратегические направления деятельности предприятия, которые включают механизм их осуществления; система управления: вертикальные и горизонтальные связи, организационная структура, центры ответственности, численность работников и квалификационные требования, включая к деятельности управленческого аппарата; технология и методология управления - организация и нормирование труда, мотивация и стимулирование, правовые аспекты, создание микроклимата и корпоративной культуры, обеспечение безопасных условий труда; учетно-аналитическая работа по мониторингу и контролю исполнения нормативных требований, аттестации рабочих мест, выявлению влияния данных факторов на финансовые результаты деятельности компании и обеспечению обратной связи с перспективным планированием. Планирование и проектирование человеческого капитала рассматривается с точки зрения оценки влияния внешних факторов: социально-экономических, уровня развития технологического процесса в определенных отраслях экономики, состояния рынка труда [45, с. 40-58].

Далее рассмотрим основные этапы планирования и анализа управленческих воздействий на формирование человеческого капитала:

1. Стратегическое планирование. Установление стратегических задач на предприятие и критериев оценки итогов труда. Создание и разработка внутрифирменных логистических связей и принципов разделения и кооперации труда.

2. Разработка и усовершенствование квалификационных требований к работникам. Анализ нормативно-законодательной базы по профессиональным критериям и их доработка в соответствии со стратегическими целями компании. Составление должностных инструкций, штатного расписания и правил внутреннего распорядка. Выявление необходимости дальнейшего обучения, повышения квалификации и установление их периодичности.

3. Планирование рабочих мест. Проектирование рациональной технологии и организации труда, безопасных условий труда. Аттестация существующих

рабочих мест, анализ их соответствия планируемым мероприятиям, устранение недостатков, которые были выявлены.

4. Анализ затрат рабочего времени. Установление нормативных показателей рабочего времени в зависимости от вида работ. Анализ баланса рабочего времени и поиск, нахождение резервов по уменьшению непроизводительных затрат.

5. Расчет нормативных трудовых показателей и набор персонала. Расчет норм времени и численности работников по категориям. Анализ текущего состояния на рынке труда, организация набора и адаптации персонала. Анализ и корректировка существующих норм на основании имеющихся аналитических данных. Приведение фактического численного состава к их нормативному.

6. Юридическое оформление трудовых отношений. Заключение индивидуальных и коллективных трудовых договоров в соответствии с требованиями Трудового кодекса.

7. Обоснование необходимого объема инвестиций в развитие корпоративного человеческого капитала и поиск дополнительных источников их финансирования [46].

При управлении человеческим капиталом в сельском хозяйстве нужно учитывать законодательные акты, программы и проекты Республике Казахстан, регулирующие данный вид деятельности, а именно:

- Трудовой кодекс Республики Казахстан (от 23 ноября 2015 года № 414-V), введен в действие с 1 января 2016 года [47].

- Программа по развитию агропромышленного комплекса в Республике Казахстан на 2013-2020 годы (Агробизнес 2020), которая нацелена на решение задач по финансовому оздоровлению экономики страны; земельным и налоговым отношениям; развитию инфраструктуры, особенно сельских территорий; науки, инновационного потенциала, маркетинга, привлечение высококвалифицированных кадров в сельское хозяйство, кооперации, по эффективности мер поддержки стратегических важных отраслей экономики [48].

-Программа «Государственная программа развития сельских территорий на 2004-2010 годы». Главной целью «Государственной программы развития сельских территорий на 2004-2010 годы» было формирование оптимальных социально-экономических условий для жизнедеятельности сел на базе оптимального расселения сельских жителей.

-Проект «С дипломом в село!». Для масштабного закрепления только выпустившихся, включая молодых специалистов до 30-35 лет, в сельских территориях руководство страны с 2009 года проводит в жизнь проект «С дипломом – в село!». Хотя, несмотря на такую важную социальную поддержку со стороны страны, официальные информационные источники демонстрируют не совсем положительную тенденцию занятости молодых специалистов в сельском хозяйстве.

Подводя итог, человеческий капитал представляет собой огромную совокупность потенциальных возможностей трудовых ресурсов, которая недостаточно глубоко исследована и является объектом всестороннего исследования на современном этапе развития. В каждом исследовании ученые рассматривают определенные аспекты, но охватить их полностью одновременно не представляет возможным. В данном разделе было рассмотрено сущность человеческого капитала, человеческих ресурсов и потенциала, представлена взаимосвязь, взаимовлияние и источники их накопления, рассмотрена классификация видов человеческого капитала, описана структура человеческого капитала, раскрыты основные моменты управления человеческого капитала, подтверждая тем самым, что человеческий капитал является одной из важных социально-экономических категорий, подробное изучение которой дает возможность обеспечить конкурентоспособность и устойчивое развитие экономики страны для достижения более значительного качества жизни казахстанского населения. Для наиболее полного понимания и глубокого осмысления данного понятия, необходимо рассмотреть методологические подходы к оценке уровня развития человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

1.2 Методические подходы к оценке уровня развития человеческим капиталом в сельском хозяйстве

Человеческий капитал считается одним из важнейших факторов конкурентоспособности сельского хозяйства, так как для дальнейшего развития инновационной экономики необходимо наличие высококвалифицированной рабочей силы. Рост качества человеческого капитала относится к приоритетным задачам не только сельхоз организаций, но и всей страны в целом. На современном этапе социально-экономического развития в сельском хозяйстве актуальным является вопрос оценки человеческого капитала, потому что именно человеческие ресурсы представляют основной капитал сельхозпредприятия. Касательно вопроса оценки человеческого капитала написано достаточно огромное количество научных работ как отечественными, так и зарубежными учеными. Анализ данного капитала демонстрирует, что есть множество всевозможных подходов к оценке человеческого капитала, но более полных методик нет на данном этапе, включая оценку человеческого капитала в сельском хозяйстве. Можно определить основные моменты использования и дальнейшее управление человеческим капиталом по его количественным и качественным характеристикам.

На сегодняшний день разработано большое количество разнообразных методик оценки человеческого капитала, включая также эффективности его управления и оптимизации:

1 подход - индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП). Распространенным и известным способом оценки значения человеческого капитала являются оценка ИРЧП по странам мира. Следует заметить, что

еще его очень часто называют индексом развития человеческого капитала или индексом человеческого развития. Данный индекс довольно четко проводит различие между человеческим благополучием и доходами. Методом измерения средних достижений в доходах, образовании и здравоохранении страны. ИРЧП имеет возможность предоставить полную картину современного состояния развития страны (региона, области). Методика расчета ИРЧП подразумевает построение показателя такого как среднеарифметическая величина трех показателей:

- уровень образования (грамотности) населения страны, регионов, областей, района, который характеризуется долей образованности взрослого населения и учащихся среди молодежи до 25 лет:

$$I_{\text{обр}} = \frac{2}{3} * \frac{ALR}{100} + \frac{1}{3} * \frac{CGER}{100} \quad (1)$$

где $I_{\text{обр}}$ – индекс образования, ALR – доля грамотного взрослого населения страны, CGER – совокупность учащихся;

- уровень долголетия населения, т.е. здоровой и продолжительной жизни;

$$I_{\text{дол}} = \frac{LE-25}{85-25} \quad (2)$$

где $I_{\text{дол}}$ - значение индекса долголетия, LE - средняя продолжительность жизни;

- валовой доход населения в расчете на 1 душу населения в данном регионе, страны по следующей формуле:

$$I_{\text{ВРП}} = \frac{\log(GDPpc) - \log(100)}{\log(40000) - \log(100)} \quad (3)$$

где $I_{\text{ВРП}}$ - значение индекса совокупного дохода населения, GDPpc - ВРП на душу населения по паритету покупательной способности в долларах США.

Далее путем определения среднего арифметического значения этих трех индексов, находится значение общего показателя развития человеческого потенциала в данном регионе:

$$I_{\text{РЧП}} = \frac{I_{\text{обр}} + I_{\text{дол}} + I_{\text{ВРП}}}{3} \quad (4)$$

где $I_{\text{РЧП}}$ – индекс развития человеческого потенциала; $I_{\text{обр}}$ – значение индекса образования; $I_{\text{дол}}$ – значение индекса долголетия; $I_{\text{ВРП}}$ – значение индекса совокупного дохода населения.

Значение индекса варьирует в пределах от 0 до 1 и считается, что странам (регионам) с невысоким уровнем развития человеческого потенциала присуще

значение до 0,5; 0,5-0,8 – страны (регионы) со средним уровнем развития и 0,8 - более – страны (регионы с высоким уровнем развития) [49].

2 подход - средний коэффициент эффективности управления человеческим капиталом сельхозпредприятия. В научной литературе для оценки и более глубокого анализа эффективности управления человеческим капиталом используется метод сопоставление общих средних затрат на человеческие ресурсы сельхоз предприятия, по категориям, и средних затрат на персонал на рынке труда. Итак, коэффициент эффективности управления человеческим капиталом, по категориям, рассчитывается по формуле:

$$КЭУЧК_k = \frac{ОР_п}{ОР_p} \quad (5)$$

где $КЭУЧК_k$ - коэффициент эффективности управления человеческим капиталом определенной категории сельхоз работников по общим затратам (фонд оплаты труда, социальные отчисления на человеческие ресурсы и дополнительные выплаты) на человеческий капитал; $ОР_k$ – средние затраты на категорию сельхоз работников на предприятии; $ОР_p$ – средние затраты на группу, существующие на рынке (например, отраслевом, региональном, рынке страны, международном рынке).

Результирующим показателем эффективности управления человеческим капиталом является средний коэффициент управления человеческим капиталом. Средний коэффициент эффективности управления человеческим капиталом сельхоз предприятий находится как сумма произведения численности человеческого капитала определенной группы и соответствующей группе коэффициента в соотношении с общей численностью человеческого капитала сельхоз предприятия:

$$КЭУЧК_п = \frac{\sum Ч_k * КЭУЧК_п}{Ч} \quad (6)$$

где $КЭУЧК_п$ - средний коэффициент эффективности управления человеческим капиталом сельхоз предприятия; $Ч_k$ – численность категории работников; $Ч$ – численность человеческого капитала сельхоз предприятия.

Если средний коэффициент эффективности управления человеческим капиталом сельхоз предприятия в результате анализа больше 1, то качественный уровень его на предприятие выше среднерыночного уровня, и рынок труда быстро не сможет дать замену требующихся специалистов. Если же коэффициент меньше либо равен 1, то качественный уровень человеческого капитала ниже среднерыночного уровня, и рынок труда может обеспечить достаточно быстро необходимыми кадрами при значительном уровне безработице и медленнее при небольшой безработице [50].

3 подход - модель оптимизации структуры человеческого капитала. В данной методике определяется соотношение затрат по отраслям сельского хозяйства, которое в большинстве сельхозпредприятий далеко не оптимально. Поэтому предлагается применять в сельхозпредприятиях модель оптимизации структуры человеческого капитала, позволяющая найти и в последующем применить на практике наиболее эффективное распределение и использование человеческого капитала по отраслям сельхозпроизводства и уменьшить проблемы сезонности труда. В данную модель включается функция цели и линейные ограничения.

Цель:

$$Z = C_1 * X_1 + C_2 * X_2 + \dots + C_m * X_m \rightarrow \min \quad (7)$$

где C_i – затраты на единицу человеческого капитала i – той отрасли; X_i – размеры i – той отрасли; m – количество отраслей.

При следующих ограничениях:

а) Гарантированный объем производства сельхозпродукции:

$$\sum a_i * x_i \geq A \quad (8)$$

где A – заданный уровень производства i –той продукции; a_i – объем продукции с единицы i – той отрасли;

б) Равномерная занятость человеческого капитала в течение года

$$T_{min} \leq \sum t_i * x_i \leq T_{max} \quad (9)$$

где T_{min} , T_{max} – соответственно максимально и минимально возможные резервы человеческого капитала; t_i – затраты человеческого капитала в течение определенного периода времени на единицу i – той отрасли;

в) Обеспеченность воспроизводства человеческого капитала

$$p_i * x_i * K_{mini} \leq \sum v_i * x_i \leq p_i * a_i * x_i * K_{maxi} \quad (10)$$

где K_{min} , K_{max} – максимальные и минимальные доли затрат человеческого капитала в производстве i – той продукции; p_i – объем выручки с единицы продукции i – той отрасли; v_i – оплата человеческого капитала [50, с.7-17].

4 подход - методика факторного анализа динамики человеческого капитала в сфере сельского хозяйства.

В сельском хозяйстве для более точной оценки и дальнейшего анализа управления человеческого капитала существует необходимость в рассмотрении методики, включающая в себя оценку количественных и качественных

характеристик человеческого капитала. Автором была доработана методика факторного анализа изменения человеческого капитала специально для сельского хозяйства.

Для характеристики уровня развития и оценки применения человеческого капитала в сельском хозяйстве возникает необходимость в системе 2 взаимосвязанных блоков-показателей: индикаторы условий и результатов функционирования человеческого капитала, при отборе которых учитываются следующие критерии:

-индикаторы не должно быть большими по количеству, так как в дальнейшем при анализе могут возникнуть определенные трудности при их интерпретации;

-индикаторы необходимо находить и рассчитывать по данным официального источника или на базе известных статистических показателей;

-отбираются индикаторы, для которых присущи информативность и значимость для эффективного формирования, рационального использования и последующего развития человеческого капитала с точки зрения его влияния на экономический рост страны;

-применяются в данной методике относительные показатели;

-индикаторы не должны быть взаимозаменяемыми (взаимодополняющими) [51].

При анализе системы управления человеческим капиталом в сельскохозяйственных формированиях автором используются показатели оценки текущего состояния, эффективности использования и дальнейшего развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, которые представлены в таблице 2.

Таблица 2- Индикаторы уровня развития человеческого капитала в сельском хозяйстве

Условия функционирования человеческого капитала	Результаты функционирования человеческого капитала
1	2
<p>1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов</p> <p>1) Численность занятых в сельском хозяйстве;</p> <p>2) Численность наемных работников в сельском хозяйстве;</p> <p>3) Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве;</p> <p>4) Коэффициент миграционного .</p>	<p>1. Производственные индикаторы</p> <p>1) Валовая производительность труда;</p> <p>2) Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства, животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения;</p> <p>3) Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства;</p> <p>4) Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве.</p>
<p>2. Инвестиции в человеческий капитал</p> <p>1) Доля затрат на науку и научные</p>	<p>2. Финансовые индикаторы</p> <p>1) Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной</p>

Продолжение таблицы 2

1	2
исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства.	продукции в сельскохозяйственных предприятиях; 2) Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума; 3) Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве.
3. Индикаторы социальной сферы 1) Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности; 2) Глубина бедности в сельской местности; 3) Число учебных заведений в сельской местности; 4) Количество медицинских организаций в сельской местности.	3.Индикаторы инновационной, предпринимательской активности 1) Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам.
Примечание – Составлено автором по источнику [51]	

Алгоритм оценки уровня развития человеческого капитала в сельском хозяйстве состоит из следующих этапов:

I этап. Построение таблицы, где в столбцах даны количественные значения указанных 2 взаимосвязанных блоков-индикаторов, то есть процесс перевода количественных значений в их качественные аналоги.

1. Нахождение x_{\max} и x_{\min} .

Определяется количественная однородность значений каждого признака с помощью коэффициента вариации:

$$V = \frac{\sigma}{\bar{x}} * 100\% \quad (11)$$

где в числителе среднее квадратическое отклонение, а в знаменателе средняя арифметическая, найденная по формулам:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum(x-\bar{x})^2}{n}}; \quad \bar{x} = \frac{\sum x}{n} \quad (12)$$

Если $V > 33\%$, то наблюдается процесс количественной неоднородности и в качестве X_{\max} и X_{\min} берется соответственно наибольшее или наименьшее значения.

Если $V \leq 33\%$, то в данном случае колеблемость будет незначительной, для данных признаков \max и \min границу задается самостоятельно, учитывая смысловое содержание показателя.

2. Находится длина качественного интервала:

$$h = \frac{x_{\max} - x_{\min}}{k - 1} \quad (13)$$

где k – заданное число качественных уровней, применяется равным 10.

3. Количественное значение признака переводится в его качественный аналог по формулам:

- если выполняется условие «чем больше, тем лучше», то

$$k_i = \frac{x_i - x_{\min}}{h} + 1 \quad (14)$$

- если выполняется условие «чем меньше, тем лучше», то

$$k_i = \frac{x_{\max} - x_i}{h} + 1 \quad (15)$$

Принимаются для определенности целочисленные значения.

Таким образом, области получают наиболее близкие качественные значения по признаку, чьи значения несильно варьировались. Если же значения признака отличаются существенно, то области в итоге оказываются в качественном диапазоне от 1 до 10 [51].

II Этап. Ранжирование областей на базе энтропии. Производится ранжирование областей отдельно по блоку-индикаторов: условий и результатов функционирования человеческого капитала. Поэтому каждой области находится интегральное качество по совокупности индикаторов, входящим в первый или во второй блок. Основные моменты предложенной методики ранжирования заключаются в том, что, успешное функционирование системы (областей) определяется посредством ее стабильности. Значит в результате процесса управления системе объектов необходимо обрести равновесие или устойчивость. Мерой вышеназванной устойчивости считается энтропия системы, зависящая от энтропии признаков. При этом интегральное качество областей (по совокупности n -индикаторам человеческого капитала) будет являться интегральной суммой:

$$S(i) = \sum_{j=1}^n H_j x_{ji}; \quad i = 1, \bar{m} \quad (16)$$

где H_j - энтропия j -го признака; x_{jx} - качественная оценка j -го признака для i -той области.

Энтропия признака находится по формуле Шеннона:

$$H_j = \sum_{i=1}^m p_i \ln \left(\frac{1}{p_i} \right) \quad (17)$$

где p_i – вероятность появления i -того значения признака, где сумма вероятностей всех значений каждого признака равна 1.

Чем выше энтропия данного признака, тем больше он не упорядочен и тем сильнее, следовательно, необходимо уделять повышенный интерес и внимание местным органам власти. Следующий этап - определение вероятности появления значений индикаторов по каждой области. Рейтинг области будет больше, чем выше интегральное качество объекта. На основе определения рейтинга областей по каждому блоку выявляется наличие связи между условиями и результатами функционирования человеческого капитала [51].

III Этап. Методика факторного анализа развития человеческого капитала в сельском хозяйстве. С целью эффективного управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве местным органам власти необходимо не только оценивать его текущее состояние, но и анализировать динамику развития, а также выявить факторы, которые значительно оказывают на нее влияние. В этих целях предлагается применять индексный метод, согласно которой уровень развития и изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве определенной области напрямую зависит от изменения условий и результатов его функционирования и которые взаимосвязаны между собой. В свою очередь изменение данных условий определяется через изменением факторов, характеризующихся численным значением показателя P_i . Изменение фактора находится следующим образом:

$$I_i = \frac{P_1}{P_0} \quad (18)$$

где I_i - индивидуальный индикатор, P_0 - базовое значение фактора, P_1 – текущее.

Рассчитываются индикаторы, потом группируются по наличию какой-то одной из составляющей характеристик человеческого капитала (таблица 3):

$$I_k = 1 + \frac{1}{n} \sum S_k \left(\frac{P_1}{P_0} - 1 \right) \quad (19)$$

где I_k – групповой индекс, $S_k=1$ индивидуальные и групповые индексы при прямой зависимости от изменения; $S_k=-1$ – при обратной зависимости.

Групповые индикаторы не должны быть отрицательными, только положительными. Сводный индекс человеческого капитала в сельском хозяйстве определяется по следующим формулам:

$$I_{\text{чк}} = \sqrt{I_{\text{усл}} * I_{\text{рез}}} \quad (20)$$

$$I_{\text{усл}} = \sqrt{I_{\text{рт}} + I_{\text{ичк}} + I_{\text{сф}}} \quad (21)$$

$$I_{\text{рез}} = \sqrt{I_{\text{п}} + I_{\text{ф}} + I_{\text{ипа}}} \quad (22)$$

где $I_{\text{чк}}$ – сводный индекс человеческого капитала, $I_{\text{усл}}$ – индекс условий функционирования человеческого капитала, $I_{\text{рез}}$ – индекс результатов функционирования человеческого капитала, $I_{\text{рт}}$ – групповой индикатор рынка труда и трудовых ресурсов, $I_{\text{ичк}}$ – групповой индикатор инвестиций в человеческий капитал, $I_{\text{сф}}$ – групповой индикатор социальной сферы, $I_{\text{п}}$ – производственный групповой индикатор, $I_{\text{ф}}$ – финансовый групповой индикатор, $I_{\text{ипа}}$ – групповой индикатор инновационной, предпринимательской активности.

Выше предложенный алгоритм оценки человеческого капитала дают возможность рассчитать совокупный рейтинг каждой области по уровню развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, включая и отдельно-составляющие, например, для блока «Условия функционирования человеческого капитала» – трудовой, социальной, инвестиционной [51].

Таким образом, в данном разделе автором рассмотрены различные методологические подходы к оценке человеческого капитала и его управления в сельском хозяйстве. Выбор методики оценки человеческого капитала посредством расчета индикаторов уровня развития человеческого капитала в сельском хозяйстве во взаимосвязи с методикой расчета среднего коэффициента эффективности управления человеческим капиталом и модели оптимизации структуры человеческого капитала поможет в дальнейших главах выявить уровень эффективности управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве и обосновать основные приоритеты его развития, что приобретает особое значение в условиях интенсивной международной конкурентоспособности.

1.3 Мировой опыт управления человеческим капиталом и его возможная адаптация в Республике Казахстан

Результативность производственной деятельности, коммерческий успех и рентабельность сельхозпредприятий находятся в непосредственной зависимости от наличия, эффективного использования и дальнейшего развития человеческого капитала. Поэтому высокоразвитые и конкурентоспособные страны предъявляют более значительные требования к уровню компетентности и профессионализма работников, подготовке кадров. Существуют множество разнообразных теорий касательно управления человеческим капиталом, но, как считают большинство экспертов, ни одна из них не может представлять собой универсальную форму. Хотя в существующих научных подходах имеется

связующая идея, дающая основания говорить о том, что в центре всех современных концепций находится человеческий капитал.

Сегодня выделяют три основных направления в области управления человеческим капиталом: внедрение систем управления, включающие в себя материальное стимулирование за конечный результат работы в стиле американской школы управления; изучение и применение на практике японских систем управления; формирование и последующее развитие теорий организационно-управленческой культуры (например, Швейцария, Бельгия, Франции, Германии) - «европейская» теория управления.

Американская модель управления человеческим капиталом.

Управление человеческим капиталом в американских компаниях основывается обычно на следующих основных принципах:

-Подбор работников. Общим критериям по подбору рабочих кадров является образование, знания, практический опыт, коммуникабельность, стрессоустойчивость и т.д. Особое внимание уделяется по обеспечению предприятием квалифицированными работниками - так называемые «голубые воротнички» (наладчики, ремонтный персонал, инструментальщики и т.д.), так как происходит дефицит данного персонала, которое обусловлено значительными требованиями, ответственностью за проделанную работу, но при этом невысоким материальным поощрением и т.д.

-Условия труда. Активная автоматизация процесса производства привнесло значительные изменения условий труда работников: снижение объема выполняемых работ в центральных службах и снижение (оптимизация) административного аппарата; переход к более гибким формам вознаграждений за проделанную работу; создание проектно-целевых групп, в которые входят начиная от инженеров, исследователей до непосредственно производителей.

Основой кадровой работы на предприятии является корпоративная стратегия управления человеческим капиталом, которая состоит из перспективных разработок, ориентированных на использование человеческого потенциала, его усовершенствования, последующего развития, рост мотивации. Корпоративная политика предприятия касательно управления человеческим капиталом подразумевает взаимодействие данной стратегии с инновационно-технологической сферой развития, генеральным планом компании, включая его финансовые стратегии. Перед департаментом управления человеческим капиталом часто ставится задача касательного прогнозирования потребностей в работниках на ближайшее будущее, оценка состояния управления ими через 2—5 лет. При разработке политики управления человеческим капиталом огромное значение имеют требования, которые предъявляют к работникам при принятии вакантную должность компании. В большинстве случаев американские компании обращают внимание на специализированные знания и профессиональные навыки менеджеров, инженеров и ученых, то есть ориентация на узкую специализацию работников. Каждая компания

разрабатывает свой свод критериев и предпочтений при отборе, включающий также порядок найма работников. Касательно процесса увольнения, начиная от менеджеров заканчивая работниками, то он сопровождается рядом оценочно-воспитательных критериев, окончательное решение которого может принимать только руководитель, находящегося на несколько уровней выше непосредственного начальника. В некоторых компаниях создаются комиссии, регулирующие трудовые споры, возникающие в связи с увольнением работника[50].

Японская модель управления. Своя особенность управления человеческим капиталом наблюдается в Японии, которая базируется на следующем: найм работников обычно происходит на пожизненный, в крайнем случае на длительный срок; рост заработной платы идет прямо пропорционально со стажем работы; работники принимают активное участие в профсоюзах. В японской модели управления человеческим капиталом выделяют следующие принципы: происходит переплетение интересов работников со сферой деятельности компании, работник зачастую довольно зависим от своего предприятия, предоставляются значительные социальные блага и гарантии с целью получения преданности от работника и соблюдение ее интересов; приоритет корпоративных интересов перед индивидуальными, поддержка атмосферы равенства между работниками и начальством; создание и развитие партнерских связей между компаниями. Исходя из вышеизложенного, система управления человеческим капиталом в Японии включает в себя гарантию занятости, подготовку новых кадров, заработную плату в зависимости от количества проработанного времени, гибкую систему зарплаты.

В Японии обеспечивается гарантированная занятость, так как существует система пожизненного найма работника. Данная система почти охватывает 25-30% всех японских рабочих, которые заняты в наиболее крупных компаниях. Хотя в случае существенного ухудшения экономического и финансового состояния японским компаниям приходится увольнять часть персонала. Тем не менее, считается, что в основе успехов японских предприятий лежит рост производительности труда и улучшение качества продукции через гарантированную занятость, предоставляемой работникам. В японских компаниях считают, что руководители должны быть специалистами, которые способны работать на различных участках предприятия [50].

«Европейская» модель управления. В странах Европы (Великобритания, Швеция, Норвегия и Голландия) получили широкое распространение и развитие принципы менеджмента, которые основываются на высшем и среднем звене сотрудников, принимающие участие при решении вопросов касательно управления компанией.

В Германии касательно вопросов человеческого капитала занимаются специальные отделы, департаменты, количество персонала которой напрямую зависит от общего количества работников на предприятии. В компетенцию департамента по управлению человеческим капиталом входит отдел

бухгалтерии и оплаты труда. Когда назначается руководитель прежде всего руководствуются тем, чтобы предполагаемые кандидаты на занятие вакантной должности обладали полной самостоятельностью и ответственностью в рамках своего накопленного опыта и знаний, соответствующие целям компании. Деятельность по управлению человеческим капиталом относят к одной из более важных в компании, в следствие этого ею в обязательном порядке занимается представители из членов правления.

Касательно оплаты труда, то европейская модель обладает рядом особенностей таких как: затраты на сотрудников подразделяются на основные (зарплата) и дополнительные (социальные блага, повышение квалификации и т.д.). Широко практикуется аттестация с последующей оценкой проделанной работы сотрудниками. Создаются производственные и наблюдательные советы для участия рядовых сотрудников в процессе управления. В Германии широко распространены и большой популярностью пользуются ассоциации работников, направленные для обмена опытом в другие европейские страны. К одной из основных общих черт европейского управления человеческим капиталом относят децентрализованность, которое заключается в том, что каждое подразделение самостоятельно может проводить политику в сфере управления человеческим капиталом по своему усмотрению, при этом на уровне всей компании даются только лишь общие предложения.

Европейский союз. В ЕС на традиционную практику управления человеческим капиталом оказывает значительное влияние участие той или иной страны, например, появилась возможность привлекать специалистов из других стран без каких-либо бюрократических проволочек, стало больше требований к процессу обучения и развития человеческого потенциала, меняется практика по сокращению, увольнению работников, обязательное участие работников в принятии управленческих решений предприятия. Население, проживающее на территории ЕС согласно римскому договору имеет право на трудоустройство в любую страну ЕС и оставаться в ней с целью продолжения своей работы. Руководитель, или топ менеджер, европейского уровня представляет собой работника, который владеет несколькими языками и знающий местные законы и практику ведения бизнеса данной страны [51].

Итак, проанализированы основные подходы к управлению человеческим капиталом нами составлена схема сравнительных характеристик японской, американской и «европейской» модели управления человеческим капиталом, представленная на рисунке 6. Проведенный сравнительный анализ европейской, американской и японской моделей выявил, что в в условиях глобализации некоторые модели обладают схожими чертами и характеристиками. И поэтому получили широкое применение в разных странах, несмотря на то, что происходит процесс управления с совершенно разными людьми со своими традициями и обычаями, опытом и практикой, накопленными знаниями.

Японская модель

- Управленческие решения принимаются коллективно на базе единогласия
- Коллективная ответственность за проделанную работу
- Гибкая структура управления ЧК
- Неформальная организация контроля
- Коллективный контроль
- Замедленная оценка работы работников и карьерный рост
- Основное качество руководителя – умение осуществлять координацию действий и последующий контроль
- Ориентация управления на группу
- Оценка управления по достижению гармонии в коллективе и по коллективному результату
- Наем работников пожизненный

Американская модель

- Индивидуальный характер принятия решений
- Индивидуальная ответственность
- Строго формализованная структура управления
- Четко формал. процедура
- Индивидуальный контроль руководителя
- Быстрая оценка результатов труда, ускоренный темп продвижения по службе
- Главное качество руководителя – профессионализм
- Ориентация управления на отдельную личность
- Оценка управления по результатам каждого работника
- Увольнение персонала, сопровождается оценочными и воспитательными приемами
- Наем работников на ограниченный срок

«Европейская» модель

- Управлен. решения принимаются с участием производственные и наблюдательные советы
- Ответственность каждого подразделения
- Строго формал. структура управления, свободная миграция работников
- Четко формал. процедура
- Контроль со стороны руководства
- Жесткая оценка результата труда, средний темп продвижение по службе
- Основные качества руководителя – знание несколько языков, законы и практику бизнеса стран ЕС, коммуникабельность
- Ориентация управления на отдельную личность
- Оценка управления по индивидуальному результату
- Наем работников на определенный период времени

Рисунок 6 - Сравнительная характеристика японской, американской и «европейской» моделей

Примечание – Разработано автором по источнику [50, 51]

Японская и Американская модель управления имеет ряд отличий от Европейской модели, в которой подход к управлению не является достаточно жестким по сравнению с вышеназванными моделями. Практически все европейские государства активно развивают принципы менеджмента, основанные на предоставлении возможности любому сотруднику принимать участие в процессе управления. Итак, управление человеческим капиталом ориентировано на долгосрочный характер и нацелено на достижение конкурентного преимущества предприятия путем развития квалификации сотрудников, повышения эффективности и сохранения его ключевых компетенций [52].

Изучение зарубежного опыта формирования, использования и управления человеческим капиталом является необходимым для анализа и оценки имеющегося трудового потенциала в сельском хозяйстве Казахстана, хотя «абсолютное» переложение этих факторов на казахстанскую экономику неприемлемо в связи с историческими факторами, разными условиями хозяйствования и уровнем развития экономики данных стран. Основываясь на вышесказанном, можно сказать, что процесс адаптации мирового опыта управления человеческим капиталом к казахстанским условиям происходит постоянно. Одной из основных причин усиленного интереса к зарубежному опыту управления - интернационализация бизнеса. Большое количество предприятий носят международный характер деятельности, так как они в некоторой степени зависят от мировых тенденций в данной сфере управления.

Анализ удачных и успешных примеров адаптации казахстанских предприятий дает представление о том, что в организации производственной деятельности и управления человеческими ресурсами наблюдаются определенные положительные сдвиги. Например, более ускоренное освоение и применение зарубежной практики управления персоналом приводит к оптимальному и эффективному использованию трудовых ресурсов с учетом специфических требований предприятий. Предприятия начинают больше ориентироваться на внешний рынок, которые заставляет пересматривать, а порой ужесточать критерии отбора работников, а вслед за этим - и изменение критериев качества управления. На примере управления человеческим капиталом в японской, американской и «европейской» моделях (рисунок 6) рассмотрим, что из элементов соответствует системе управления в предприятиях (рисунок 7). Анализ рисунка 7 позволяет сделать следующие выводы: американской и «европейской» системы управления человеческим капиталом, а с японской системой соответствие идет всего лишь по несколько пунктам. Единственной точкой соприкосновения данных моделей по отношению к казахстанским предприятиям можно отнести ориентацию топ менеджеров на достижение результатов. Присутствует также ориентация управляющих как на достижение индивидуальных результатов работников, так и на достижение групповые результатов.

Японская модель

- Не соответствует
- Не соответствует
- Не соответствует
- Не соответствует
- Не соответствует
- Замедленная оценка работы работников и карьерный рост
- Основное качество руководителя – умение координации действий и последующий контроль
- Ориентация управления на группу
- Не соответствует
- Не соответствует

Американская модель

- Индивидуальный процесс принятия решений
- Индивидуальная ответственность
- Строго формализованная структура управления
- Четко формал. процедура
- Индивидуальный контроль руководителя
- Быстрая оценка результатов труда, ускоренный темп продвижения по службе
- Главное качество руководителя – профессионализм
- Ориентация управления на отдельную личность
- Оценка управления по результатам каждого работника
- Наем работников на ограниченный срок

«Европейская» модель

- Не соответствует
- Ответственность каждого подразделения
- Не совсем соответствует
- Четко формал. процедура
- Контроль со стороны руководства
- Жесткая оценка результата труда, средний темп продвижение по службе
- Не соответствует
- Ориентация управления на отдельную личность
- Оценка управления по индивидуальному результату
- Наем работников на определенный период времени

Рисунок 7 - Сравнительная характеристика японской, американской и «европейской» моделей управления, применительно к казахстанским предприятиям

Примечание – Разработано автором по источнику [50, 51]

Основная причина ориентации большинства казахстанских предприятий на американскую и «европейскую» модель управления прежде всего связано с тем, что данные модели больше подходят к местным условиям функционирования производственного процесса и оказывают больше влияние на предпринимательскую деятельность в отдельности, так и на всю экономику страны в целом. Для того чтобы прийти к хорошим и эффективным результатам в области управления человеческим капиталом, необходимо проводить постоянный мониторинг с последующим контролем устранения существующих проблем в компании, постоянно совершенствовать мастерство управления персоналом во избежание разнообразных проблем.

Таким образом, в данном разделе были проанализированы зарубежный опыт управления человеческого капитала: японская, американская и «европейская»; его адаптация в Казахстане с целью дальнейшего применения отдельных его элементов в последующих главах. Было выявлено, что казахстанским предприятиям более характерна американская и «европейская» модель управления человеческим капиталом нежели японская. Но при этом не следует полностью отбрасывать японскую модель управления человеческим капиталом, так как данная модель управления показала значительные результаты на практике.

Выводы по первому разделу

- на основании изученного зарубежного и отечественного опыта автором дано определение понятия «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом в сельском хозяйстве»: человеческий капитал - сумма, как приобретенных ценных качеств: образование, знание, интеллектуальные способности, опыт, компетенции, приобретённая квалификация, так и полученных при рождении: здоровье, культурно-нравственные качества, способности к труду, целесообразное применение которых приводит к росту производительности труда и, как следствие, к увеличению заработной платы работника, мотивирующей его делать инвестиции в свое развитие. Управление человеческим капиталом сельскохозяйственных предприятий представляет собой комплекс организационно-экономических мероприятий, которые направлены на эффективное и оптимальное планирование, формирование и развития человеческого капитала с учетом сезонности в сельском хозяйстве, рациональная организация работы и оптимальное использование его творческих и интеллектуальных способностей в производственном процессе с целью стимулирования производительности труда.

- рассмотрены разнообразные подходы оценки человеческого капитала и его управления. Первый подход - оценка ИРЧП по странам мира. Следует заметить, что еще его очень часто называют индексом развития человеческого капитала или индексом человеческого развития. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) четко проводит различие между доходами и человеческим благополучием. Второй подход - средний коэффициент эффективности управления человеческим капиталом предприятия. Для оценки

эффективности управления человеческим капиталом в научной литературе используется метод сопоставление общих средних затрат на человеческие ресурсы сельхоз предприятия, по категориям, и средних затрат на персонал на рынке труда. Третий подход - модель оптимизации структуры человеческого капитала. В данной методике определяется соотношение затрат по отдельным отраслям сельскохозяйственного производства, которое в большинстве сельхозпредприятиях далеко не оптимально. На предприятии предлагается использовать модель оптимизации структуры человеческого капитала, которая позволит найти наиболее рациональное и эффективное распределение человеческого капитала по отраслям сельскохозяйственного производства и уменьшить проблемы сезонности в сельском хозяйстве. Четвертый подход - методика факторного анализа динамики человеческого капитала специально для сельского хозяйства. Был дополнен индикаторный подход к оценке человеческого капитала сельского хозяйства, основанный на оценки индивидуальных и групповых индексов, влияющих на формирование и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве. Индикаторный подход базируется на базе механизма ранжирования, который принимает во внимание энтропию совокупных индикаторов, характеризующие уровень развития и стабильности функционирования человеческого капитала. Правильный выбор методик оценки состояния человеческого капитала во взаимосвязи с сельским хозяйством поможет в дальнейших главах выявить текущую ситуацию и актуальные проблемы управления человеческим капиталом в сельскохозяйственных предприятиях, предложить приоритеты развития управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

- в зарубежной практике выделяют 3 модели управления человеческим капиталом: в стиле американской «рациональной» школы управления - внедрение на предприятии системы управления и поощрения работников за полученные и достигнутые результаты работы; изучение примеров успешного внедрения японских систем управления в организациях; осуществление разработок теорий организационной или управленческой, «европейской» теории управления персоналом или отдельными работниками. Наиболее подходящая модель управления человеческим капиталом и близкая по своей сущности с казахстанскими предприятиями - американская и «европейская» модель управления, однако не следует забывать и полностью отбрасывать японскую модель, так как данная модель управления показала значительные результаты на практике. Поэтому для дальнейшего рационального и наиболее эффективного управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве Казахстана необходимо: проанализировать формирование и особенности развития человеческого капитала в сельском хозяйстве; оценить основные факторы рационального применения человеческого капитала в сельском хозяйстве; выявить насколько эффективно управление человеческим капиталом в сельском хозяйстве; предложить основные направления развитие механизма управления человеческим капиталом и спрогнозировать параметры его.

2 ОЦЕНКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ КАЗАХСТАНА

2.1 Анализ человеческого капитала в аграрном секторе Казахстана: количественные и качественные аспекты

В экономике Казахстана сельское хозяйство играет огромную роль. На данном этапе реализуется Программа по развитию агропромышленного комплекса в Республике Казахстан на 2013 - 2020 годы «Агробизнес - 2020», для претворения в жизнь которой государство выделяет 3 393,2 млрд. тенге. За последние пять-шесть лет темп роста объемов валовой продукции сельского хозяйства в среднем составил 20 %. Несмотря на увеличение объемов производства и стабилизацию темпов развития экономики, доля сельского хозяйства в структуре ВВП составляет всего 4-7%. В 2015 году доля сельского хозяйства в ВВП составляет 1 925 866,5 млн. тенге (рисунок 8), наличие основных средств по балансовой стоимости крупных и средних сельскохозяйственных предприятий - 380 677,3 млн.тенге, в объеме инвестиций в основной капитал сельского хозяйства - 163 907 млн. тенге [55, 56], то есть в 2015 году наблюдается значительное увеличение доли сельского хозяйства в ВВП до 7%, которое обусловлено резким сокращением объема экспорта в номинальном выражении вследствие обесценения национальной валюты.

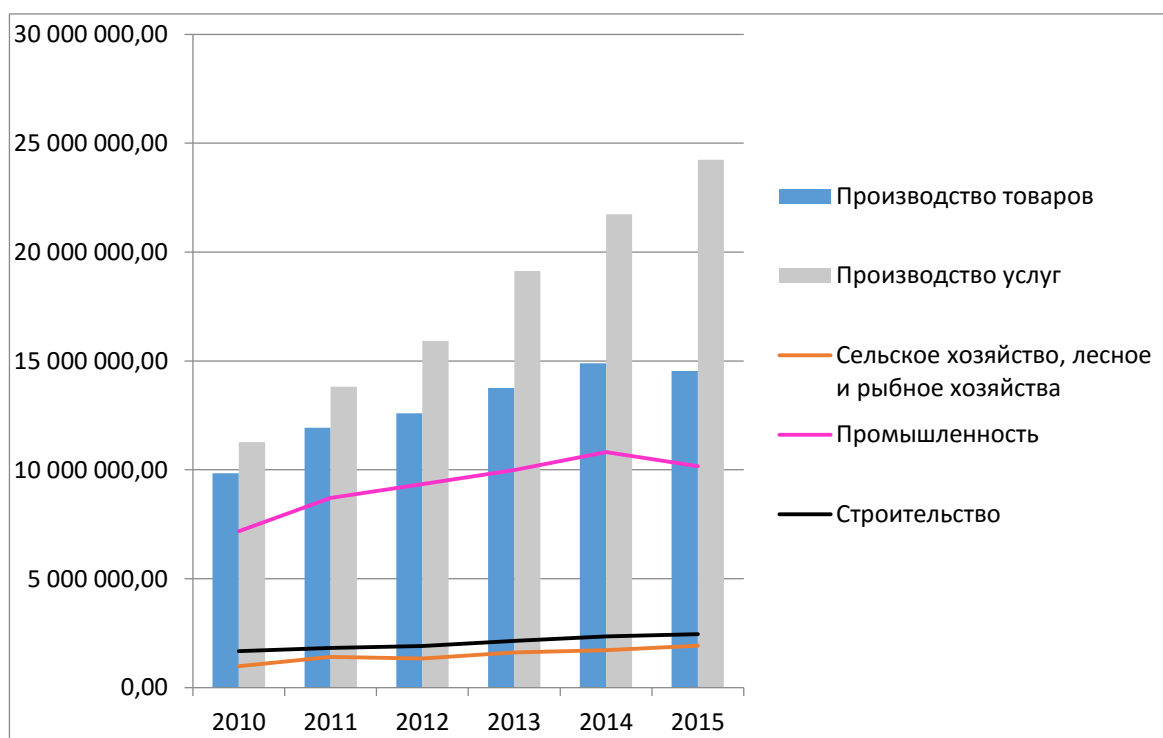


Рисунок 8 – Структура валового внутреннего продукта Казахстана за 2010-2015 гг. в текущих ценах, млн. тенге

Примечание - Разработано автором по источнику [55, 56]

На основе государственной поддержки значительно улучшились показатели эффективности сельскохозяйственного производства, в 2014 году на 100 га посевной площади произведено валовой продукции сельского хозяйства 67,2909 млн. тенге против 118,9897 млн. тенге в 2010 году и по сравнению в 2013 годом 112,1763 млн. тенге, что свидетельствует - валовой выпуск продукции (услуг) сельского хозяйства в 2014 году по сравнению с 2010 годом возрос на 1085260,20 млн. тенге или на 75,22% это произошло за счет роста валовой продукции растениеводства - 665 202,60 млн. тенге (100,38%), животноводства - 415 449,60 млн.тенге (53,66 %) и ежегодного увеличения количества сельскохозяйственных предприятий - на 2548 единиц и крестьянских хозяйств - на 13340 единиц (рисунок 9, таблица 3) [55, 56].



Рисунок 9 – Структура валового выпуска продукции сельского хозяйства Казахстана по категориям хозяйств за 2010-2015 гг., млн. тенге

Примечание - Разработано автором по источнику [55,56]

В целом за последние пять лет доля валового выпуска продукции сельского хозяйства, произведенного крестьянским (фермерским) хозяйством изменилась с 23,96% до 31,10% или на 440 407,50 млн. тенге (рисунок 9), а в сельскохозяйственных предприятиях - с 19,24% до 23,22%. Однако в общей сумме валового выпуска сельскохозяйственной продукции хозяйства населения производят больше продукции, чем в крестьянских хозяйствах и сельскохозяйственных предприятиях вместе взятых, хотя за последние годы наблюдается их уменьшения - с 56,80% по 45,69%.

Несмотря на выявленную выше тенденцию, на сегодняшний день, бесспорно, что правительство проявляет недостаточное внимание к использованию ресурсного потенциала малых форм хозяйствования в сельских территориях (например, хозяйства населения). Однако их реальная социально-

экономическая значимость в сельском хозяйстве и перспективы дальнейшего развития еще не оценены в необходимой мере и это следует рассматривать как существенный недостаток проводимой аграрной политики и основных направлений научных исследований. Как демонстрирует опыт развитых стран, фермерские хозяйства оптимального размера смогут сыграть определенную прогрессивную роль, так как они обладают большей гибкостью и возможностями адаптации (диверсификации) по сравнению с более крупными по размеру сельхозпредприятиями. Это наглядно показал период 90-х годов прошлого века, глубочайшего экономического кризиса не только в экономике страны, но и сельского хозяйства, когда крупные компании не удержались на плаву, а мелкие хозяйства населения без чьей-либо поддержки сохранили производство трудозатратных культур.

В последние годы в отрасли растениеводства во всех формах хозяйствования наблюдается увеличения валового сбора зерновых (включая рис) и бобовых культур - в 2015 году по сравнению с 2010 годом на 6487 тыс. тонн (53%), хлопка - на 34,9 тыс. тонн (14,6%), картофеля - на 967 тыс. тонн (37%) и овощей - на 958 тыс. тонн (37%). Эти показатели достигнуты благодаря увеличению урожайности сельскохозяйственных культур, на которую повлияло улучшения семеноводства, химизация, защита растений, мелиорации при незначительном изменении посевных площадей названных культур (таблица 3).

Таблица 3 - Динамика основных производственных показателей развития растениеводства в сельском хозяйстве Казахстана за 2010-2015 гг.

Показатели	Годы						Изменение (+/-) 2015 г. по сравнению с 2010 г.	2015 г. в % к 2010 г.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Доля сельского хозяйства в ВВП, в %	4,5	5,0	4,3	4,5	4,4	7	2,5	155,6
Вся посевная площадь, тыс. га	21438	21083	21190	21271	21244	21022	-415	98
Валовый сбор продукции растениеводства, в хозяйствах всех категорий, тыс. тонн:								
Зерновые и бобовые культуры, тыс. тонн	12185	26960	12864	18231	17162	18672	6487	153
Хлопок, тыс. тонн	239	336	379	396	320	273,9	34,9	114,6
Сахарная свекла, тыс. тонн	152	200	151	64	23	174	22	114
Картофель, тыс. тонн	2554	3076	3126	3343	3410	3521	967	137

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Овощи, тыс. тонн	2576	2877	3061	3241	3469	3534	958	137
Урожайность сельскохозяйственных культур, ц/га:								
Зерновые и бобовые культуры, ц/га	8,0	16,9	8,6	11,6	11,7	12,7	4,7	158,8
Хлопок, ц/га	17,9	21,8	26,2	28,7	25,1	27,8	9,9	155,3
Сахарная свекла, ц/га	174,3	188,2	168,2	267,7	240,6	232,5	58,2	133,4
Картофель, ц/га	143,0	167,2	165,9	181,5	184,3	185,5	42,5	129,7
Овощи открытого грунта, ц/га	214,4	222,9	234,0	238,7	243,0	221,0	6,6	103,1
Примечание – Составлено автором по источнику [55, 56]								

Положительные сдвиги заметны и в развитии животноводства. За анализируемый период сложилась устойчивая тенденция к росту КРС – на 8 тыс.голов, лошадей – на 35% и птиц – на 8%, овец и коз – на 27 тыс.голов, верблюдов – на 1 тыс.голов, хотя имеются незначительные уменьшения свиней – 34%, (таблица 4).

Таблица 4 - Динамика основных производственных показателей развития животноводства в сельском хозяйстве Казахстана за 2010-2015 гг.

Показатели	Годы						Изменение (+/-) 2015 г. по сравнению с 2010 г.	2015 г. в % к 2010 г.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Поголовья скота на во всех категориях хозяйств, тыс.голов:								
КРС - всего	6175	5702	5690	5851	6032	6183	8	100
овцы и козы	17988	18091	17633	17560	17914	18015	27	100
свиньи	1344	1204	1031	922	884	887	-456	66
лошади	1528	1607	1686	1784	1 937	2 070	542	135
верблюды	169	173	164	160	165	17	1	100
птицы	32780	32870	33474	34173	35020	35 632,9	2852	108
Продуктивность животных в хозяйствах всех категориях:								
Надой молока на корову, кг.	2255	2211	2219	2280	2275	5 182	2927	229

Продолжение таблицы 4

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Продуктивность скота и птицы.								
Средний живой вес одной головы скота и птицы, забитых в хозяйстве (реализованных на убой), кг:								
крупнорогатого скота	299	301	310	314	322	326	27	109
овец и коз	37	37	38	38	39	39	2	105
свиней	94	96	98	101	104	104	10	110
яйцо, млн. штук	3 720	3 718	3 673	3 896	4 291	4 737	1017	127
шерсть. тыс. тонн	37,6	38,5	38,4	37,6	37,8	38,0	0,4	101,1
Примечание – Составлено автором по источнику [55, 56]								

Не смотря на уменьшение поголовья свиней в 2015 году по сравнению с 2010 годом произведено больше мясо крупнорогатого скота на 9%, овец и коз - на 5%, свиней - 10%, надой молока - на 1%, яйцо - на 27%, шерсти - на 1,1%. Это достигнуто благодаря вниманию со стороны государства, уделяющего восстановлению и развитию племенного дела, использование инновационных технологий производства животноводческой продукции. Размер субсидий за последние пять лет на развитие племенного животноводства и увеличение качества животноводческой продукции возрос примерно в три раза, при этом в первоочередном порядке субсидируются мелкие и средние фермерские хозяйства. По результатам 2014 года в рамках программ кредитования по формированию и дальнейшему развитию фермерских хозяйств были образованы: в мясной и молочной отраслях сельского хозяйства - «Ырыс», коневодстве - «Кулан», овцеводстве - «Алтын асык», 32 семейных молочно-товарных ферм (на 50, 100 и 200 голов), что в конечном итоге было приобретено восемьдесят семь тысяч голов маточного поголовья овец, одиннадцать шестьсот тысяч голов - лошадей. Итак, за анализируемый период наблюдается довольно эффективное развитие сельскохозяйственного производства: рост дохода от реализации продукции и оказания услуг составило - на 47% (в 1,37 раза), уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции - на 64%, несмотря убыток – на 45782 млн.тенге и рост себестоимости реализованной продукции - на 35% (таблица 5). На данную тенденцию оказывает влияние множество факторов, но нами выделяется наиболее существенный – производительность труда.

Таблица 5 – Показатели деятельности сельскохозяйственных предприятий Казахстана за 2010-2015 гг.

Показатели	Годы						Изм-я (+/-) 2015 г. по срав. с 2010 г.	2015 г. в % к 2010 г.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
Число зарегистр. производителей сельхоз продукции, единиц.	12187	12456	12618	12721	12989	12618	431	103
Из них действующих сельхоз формирований – всего:								
в том числе:								
сельхоз предприятия, единиц	5443	6493	6197	7189	7991	8535	3092	156
крестьянские хозяйства, единиц	170193	170329	182419	182741	183533	181154	10961	106
Себестоимость реализованной продукции (услуг), млн. тенге	254353	291275	354824	376238	358282	344842	90489	135
Доход от реализации продукции (услуг), млн. тенге	274180	358261	405649	399963	409527	377562	103382	137
Прибыль (убыток) до налогообложения, млн. тенге	-7877	37772	22500	-18390	12936	-53659	-45782	681
Уровень рентабельности (убыточности) сельхозпроизводства, %	17	36	24	17	28	28	11	164
Примечание – Составлено автором по источнику [55-57]								

Как известно, что на темп развития сельскохозяйственного производства, уменьшение себестоимости продукции, увеличение зарплаты, доходов сельхозпредприятий оказывает влияние уровень производительности труда. В 2015 году самая высокая производительность труда наблюдается в Карагандинской области и Северо-Казахстанской - 2623,839 и 2546,574 млн.тенге/тыс.человек (рисунок 10) [58].

На основании проведенного анализа, следует отметить, что ресурсный потенциал сельского хозяйства все еще недостаточно используется, их

разумное использование привело бы конкурентоспособности сельского хозяйства. Все это возможно при условии высокого уровня развития человеческого капитала.

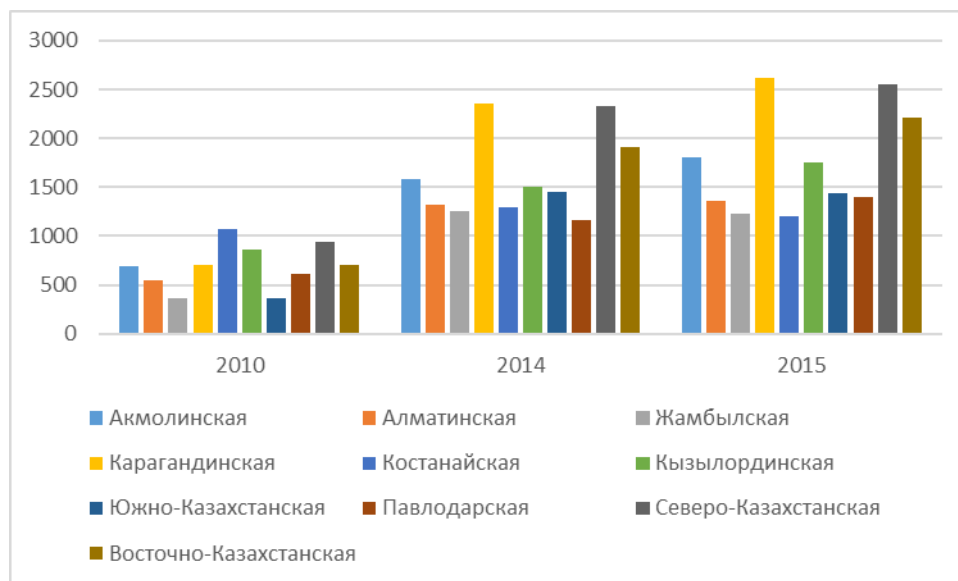


Рисунок 10 - Валовая производительность труда в Казахстане за 2010-2015 гг., млн.тенге. / тыс.чел.

Примечание – Составлено авторами по источнику [59-65]

Население страны выступает основой формирования человеческого капитала, а, следовательно, и предложением рабочей силы на данном рынке. От численности населения, его структуры и плотности размещения по территории Казахстана, а также степени рационального и эффективного использования природных ресурсов зависит обеспеченность сельского хозяйства человеческим капиталом, перспективы его дальнейшего роста и развития. Формирование и развитие человеческого капитала сельского хозяйства происходит под воздействием общих закономерностей воспроизводства населения. Последнее базируется на естественном и механическом его движениях.

Главный компонент ресурсного потенциала сельского хозяйства – человеческий капитал, формируется в основном в сельской местности. Данные свидетельствуют о том, что в Казахстане наблюдается незначительный рост сельского населения, то есть с 2010 по 2014 гг. происходит рост сельского населения всего на 343,72 тыс. человек (на 4,65%), хотя доля сельского населения от общей численности снижается с 45,56% до 45,02% и возрастает удельный вес городского населения, что собственно объясняется миграцией и безработицей сельских жителей в города. Однако по итогам 2015 г. в сельских территориях проживает около 43% населения, и в сравнении с 2010 г., когда отношение сельского населения ко всему населению Казахстана составляло 45,5%, данный показатель имеет тенденцию к сокращению. Но в целом,

исторически доля сельского населения варьирует в пределах 40-45% от общей численности населения Казахстана.

В следствии уменьшения сельского населения наблюдается снижение численности занятых в сельском хозяйстве Казахстана (таблица 6). Так, за 2010-2014 гг. из сельского хозяйства выбыло 689,8 тыс. чел., или 30,1 %, то есть ежегодное сокращение достигало 172,5 тыс. чел., или 7,5%. В целом доля занятых в сельском хозяйстве в общей численности уменьшилось с 28,3% в 2010 г. до 18,9% в 2014 г. В целом, по отношению к экономике страны, удельный вес населения, занятого в сельском хозяйстве в 2014 году составил – 18,9% в Казахстане, 9,2% России, 30,4% в Молдове, 17,1% в Украине, 34,8% в Армении и 1,2-3,0% в США, Великобритании, Германии, Франции. Приведенные данные свидетельствуют о том, что европейские страны с высоким уровнем экономики имеют невысокий удельный вес населения, занятого в данной отрасли, в связи с тем, что у них развиваются более перспективные отрасли такие как промышленность, софт-отрасли, области высоких технологий, и т.д.

Таблица 6 – Динамика численности и удельного веса населения, занятого в сельском хозяйстве в 2010-2014 года

Страна	2010	2011	2012	2013	2014
1	2	3	4	5	6
Великобритания					
тыс. чел.	366,0	356,0	316,0	322,0	375,0
% к экономике	1,3	1,2	1,1	1,1	1,2
США					
тыс. чел.	2206,0	2254,0	2186,0	2130,0	2237,0
% к экономике	1,6	1,6	1,5	1,5	1,5
Германия					
тыс. чел.	656,3	665,1	673,0	634,9	640,6
% к экономике	1,6	1,6	1,6	1,5	1,6
Франция					
тыс. чел.	745,3	748,2	745,3	796,7	748,2
% к экономике	2,9	2,9	2,9	3,1	2,9
Польша					
тыс. чел.	1984,0	1981,2	1965,6	1872,0	2384,9
% к экономике	12,8	12,7	12,6	12,0	16,3
Болгария					
тыс. чел.	65,5	68,3	68,9	70,2	70,9
% к экономике	2,1	2,3	2,4	2,4	2,4
Россия					
тыс. чел.	6622,0	6565,0	6467,0	6364,0	6247,0
% к экономике	9,8	9,7	9,5	9,4	9,2
Беларусь					
тыс. чел.	488,8	484,1	460	441,6	430,7
% к экономике	10,4	10,3	10,0	9,6	9,6

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5	6
Украина					
тыс. чел.	3115,6	3410,3	3308,5	3389,0	3091,4
% к экономике	15,4	16,8	17,2	17,5	17,1
Казахстан					
тыс. чел.	2294,9	2196,1	2172,7	2073,6	1605,1
% к экономике	28,3	26,5	25,5	24,2	18,9
Молдова					
тыс. чел.	302,5	328,8	290,4	345,6	361,0
% к экономике	27,5	27,4	26,4	28,8	30,4
Армения					
тыс. чел.	466,8	466,8	447,6	435,6	394,8
% к экономике	38,9	38,9	37,3	36,3	34,8
Примечание – Составлено автором по источнику [59; 62; 66-72]					

Качественную сторону человеческого капитала характеризует возраст работников (таблица 7). За исследуемый период в распределении занятого населения по возрастным группам в сельском хозяйстве большую долю составляет доля занятого населения в возрасте 25-54 лет, но при этом продолжается тенденция оттока работников из сельского хозяйства. Численность занятых в 2010 году насчитывала порядка 2,3 млн. человек, что составляло 28% от всего занятого населения. Резкое сокращение в 31,16% (689,8 тыс. человек) произошло в 2015 году по сравнению с 2010 годом, тогда доля занятых сократилась до 1,6 млн. человек или 18,9% от экономически активного населения. Одной из причин сокращения численности работников – самая низкая заработная плата из всех отраслей экономики, которая по итогам 2015 года в номинальном выражении составила 70 859 тенге [73].

Таблица 7 – Занятое население по возрастным группам в сельском хозяйстве Казахстана за 2010-2015 гг., тыс. человек

Показатели	Годы						Изменение (+/-) 2015 г. по сравнению с 2010 г.	2015 г. в % к 2010 г.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Занятое население в сельском хозяйстве, всего	2295	2196	2173	2074	1605	1553	-742	68
в т.ч. в возрасте, лет:								
15	15	9	8	1	4	1	-14	8
16-24	441	421	397	343	275	246	-195	56

Продолжение таблицы 7

1	2	3	4	5	6	7	8	9
25 - 54	1544	1466	1490	1459	1091	1054	-490	68
55 - 64	245	248	240	239	201	239	-6	98
65 и старше	50	52	38	31	35	44	-6	88
Примечание – Составлено автором по источнику [63]								

Эффективность демографических процессов достигается тогда, когда наблюдается увеличение в общей численности населения доли трудоспособного населения. От величины лиц данной группы и их эффективного использования зависят функционирование и развитие рынка труда. За последние годы сложилась ситуация уменьшения трудоспособного сельского населения которая может привести в будущем к диспропорциям и увеличением нагрузки на сельхоз работников. Все вышеизложенное непосредственно оказывает влияние на динамику занятого населения в сельском хозяйстве. Тенденция занятого населения по видам экономической деятельности свидетельствует об уменьшении их численности в сельском хозяйстве и отставание в сфере услуг (рисунок 11) [74].

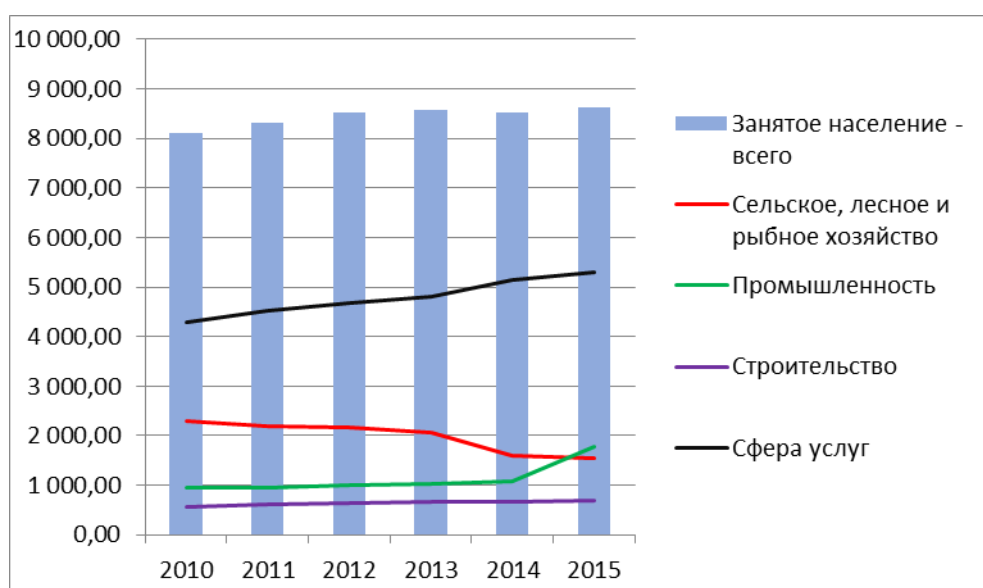


Рисунок 11 – Занятое население по видам экономической деятельности Казахстана за 2010-2015 гг., тыс. человек

Примечание – Разработано автором по источнику [63]

По данным Комитета за 2010-2015 гг. наблюдается уменьшение численности населения трудоспособного возраста, проживающих в сельской местности - на 207,5 тыс. человек (5%), занятых в сельском хозяйстве - на 741,5 тыс. человек (32%) (рисунок 12).

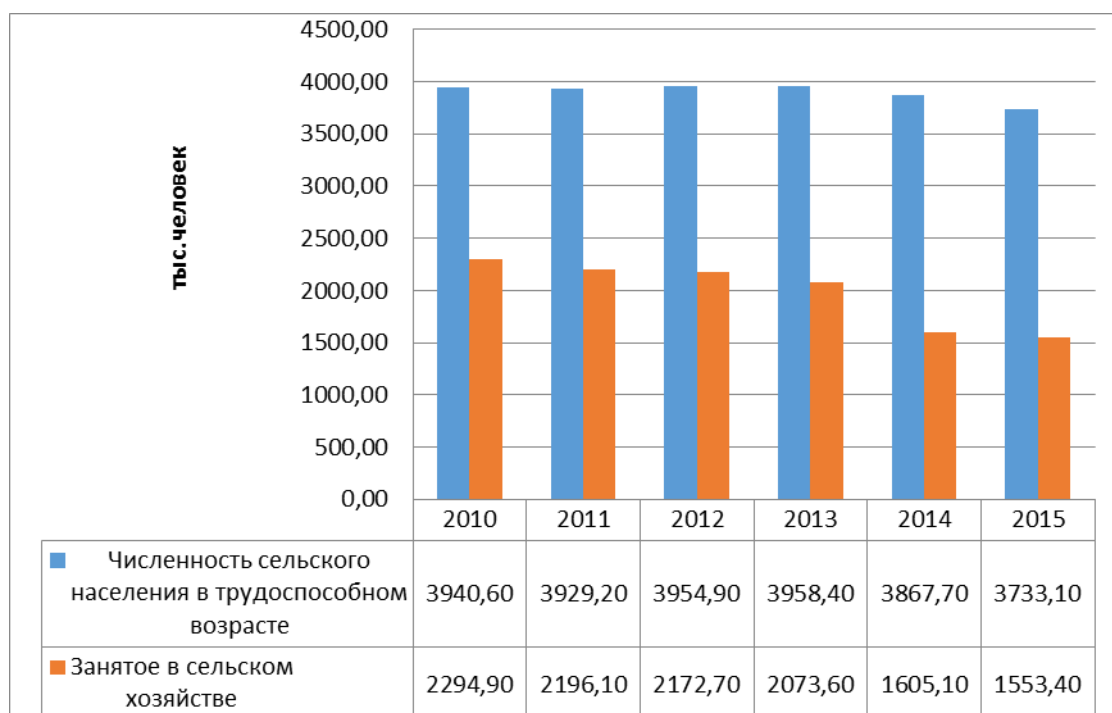


Рисунок 12 – Динамика численности сельского населения в трудоспособном возрасте и численность занятых в сельском хозяйстве Казахстана за 2010-2015 гг., тыс. человек

Примечание – Разработано автором по источнику [55, 56; 63]

Итак, современные условия труда хозяйствования требуют более эффективного использования имеющегося потенциала труда, под которым понимается совокупность экономических, социальных и трудовых отношений. При этом особенную актуальность заслуживает проблема касательно занятости в сельском хозяйстве, где сужена сфера приложения труда населения. Рыночные преобразования, ослабление государственной поддержки и сейчас продолжают оказывать отрицательное влияние на сферу занятости, как в сельской местности, так и в сельском хозяйстве. На рынке труда республики наблюдается уменьшение занятого населения в сельском хозяйстве (таблица 8). В 2015 г. по сравнению с 2010 г. произошел снижение занятого населения в крестьянских хозяйствах на -135,3 тыс. человек (почти в два раза), снижение безработного населения - на 89,7 тыс. человек, численности наемных и самостоятельно занятых работников - на 159 и 582,5 тыс. человек. Одной из причин данной динамики является отток молодежи из сельской местности и нежелание работать в сельском хозяйстве. Многие из молодежи на сегодняшний день даже не рассматривают возможность получения профильного сельскохозяйственного образования [75].

Таблица 8 - Занятое население в сельском хозяйстве Казахстана за 2010-2015 гг., тыс. человек

Показатели	Годы						Изменение (+/-) 2015 г. по сравнению с 2010 г.	2015 г. в % к 2010 г.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
Занятое население в крестьянском (фермерском) хозяйстве	322,2	328,6	347,4	340,3	136,2	186,8	-135,3	57,9
Наемные работники	618,1	604,8	653,2	694,4	460,5	459,1	-159,00	74,2
Самостоятельно занятые работники	1676,8	1591,3	1519,5	1379,1	1144,6	1094,3	-582,5	65,2
Безработное население по последнему месту занятости	146,5	123,3	102	92,5	57,7	56,8	-89,7	38,7
Примечание – Составлено автором по источнику [63]								

Руководством Казахстана с 2009 г. в целях масштабного привлечения молодых специалистов в сельскую местность реализуется проект «С дипломом – в село!», при этом несмотря на поддержку со стороны государства, в рамках данного проекта все равно наблюдается отток молодежи из сел и сельского хозяйства. За анализируемый период численность молодежи в возрасте 15-24 лет, занятой в сельском хозяйстве, уменьшилась на 199 тыс. человек [55]. Можно предположить, что трудовые кадры перемещаются в другие сферы деятельности экономики или являются безработными. В результате выше изложенных тенденций возникает такая проблема как «старение кадров», что в конечном итоге приводит к следующей ситуации в сельском хозяйстве: уровень качественного состава сельхоз работников снижается и как следствие происходит нехватка квалифицированных кадров.

Наличие квалифицированного человеческого капитала - одно из важнейших условий создания эффективной системы управления сельскохозяйственным производством - формирование таких работников, которые обладают необходимыми познаниями и умениями в агрономической и технико-экономической сферах, так как именно человеческий капитал является основополагающим стержнем обеспечения и совершенствование сельского хозяйства, недостаток высококвалифицированных работников приводит к затормаживанию процесса действующей аграрной политики государства. Полное и эффективное использование богатейших природных ресурсов Казахстана и освоение прогрессивных технологий требует наличие на аграрном

рынке труда достаточного предложения квалифицированной рабочей силы. На данный момент на рынке труда сельского хозяйства наблюдается нехватка квалифицированных и конкурентоспособных кадров, в структуре человеческого капитала, доля занятого населения по уровню образования в сельском хозяйстве Казахстана (таблица 9).

Таблица 9 – Структура численности занятого население Казахстана по уровню образования за 2010-2015 гг., %

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Экономика	Сельское хозяйство	Экономика	Сельское хозяйство	Экономика	Сельское хозяйство	Экономика	Сельское хозяйство	Экономика	Сельское хозяйство	Экономика	Сельское хозяйство
Занятое население всего:	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
в т. ч. имеют образование:												
высшее и незакон. высшее образование	29,3	10,0	30,6	10,2	32,6	12,6	33,7	14,3	36,9	12,1	37,4	10,4
среднее профес. образование	28,1	17,1	29,3	19,3	31,6	24,0	32,3	26,0	34,1	27,7	33,0	27,7
основное, среднее, общее, начальное образование	42,6	72,9	40,1	70,5	35,8	63,4	34,0	59,7	29,0	60,2	29,7	60,4
Примечание – Составлено автором по источнику [55, 56; 63, 64]												

В сельском хозяйстве преобладают специалисты с основным, средним, общим, начальным образованием, тем не менее, с годами наблюдается постепенное увеличение специалистов, в первую очередь, со средне профессиональным образованием и постепенный рост специалистов с высшим образованием (в 2015 году составил 10,4%). Настоящий масштаб подготовки специалистов не отвечает требованиям рынка труда. Отрицательное воздействие, которое оказывает на процесс привлечения высококвалифицированных специалистов в сельское хозяйство, исходит из социально-экономических условий в сельской местности. Для большинства молодых специалистов данные условия являются неудовлетворительными. Например, такие как недостаточное количество детских садов или их отсутствие, социально-культурных развлекательных организаций, уровень обслуживания коммунально-бытовых служб, уменьшение с каждым годом количества и качества оказанных услуг медицинскими и образовательными

учреждениями (рисунок 10, 11), нехватка в бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве (рисунок 13) и т.д.

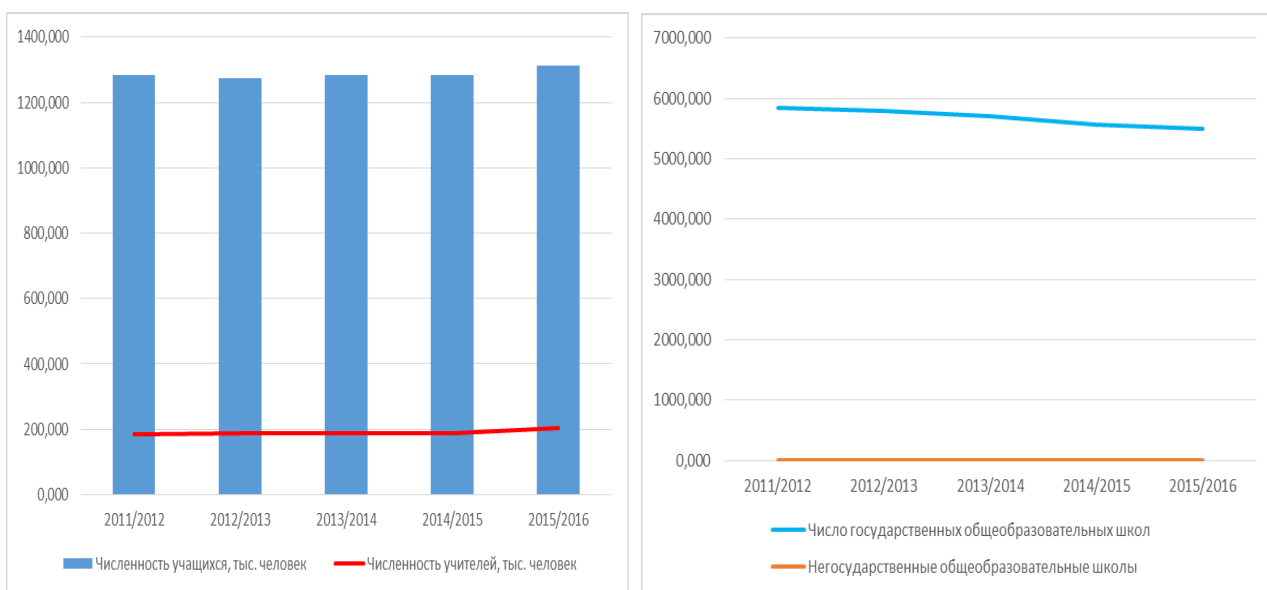


Рисунок 13 – Количество учащихся, учителей и учебных заведений в сельской местности Казахстана за 2011-2015 гг.

Примечание – Разработано автором по источникам [66;76]

Например, численность учебных заведений в сельской местности в 2015 году по сравнению с 2010 годом уменьшается (рисунок 15), хотя количество учителей и учеников ежегодно растет. На сегодняшний момент времени в рамках реализации Стратегии 2050 наблюдаются положительные сдвиги в данной отрасли, например, акимат Усть-Каменогорска, и Палата предпринимателей Восточно-Казахстанской области заключили Меморандум о сотрудничестве с целью развития партнерства по повышению престижа рабочих профессий. Палата предпринимателей планирует содействовать в трудоустройстве молодых специалистов, которые совсем недавно получили диплом, увеличению мотивационной заинтересованности среди учеников школ с последующим выбором востребованной специальности, а акимат Усть-Каменогорска будет открывать профориентационный кабинет в Ресурсном центре дистанционного и профильного обучения. В 2016 г. Шымкенте при поддержке государства было построено 43 детских садов и 2 общеобразовательные школы, при этом в 2016 г. на развитие образования было выделено около 40,3 млрд тенге, что больше на 8,7 млрд. тенге по сравнению 2015 г.[77].

Касательно числа медицинских учреждений (рисунок 14) нет определенной тенденции – в одних областях происходит увеличение данных организаций, в других же уменьшение. Но ситуация должна улучшиться, так как в 2016 году получила развитие программа здравоохранения Казахстана -

«Денсаулық» (2016-2019 гг.), ставящая задачи по укреплению и улучшению здоровья населения, включающая в себя усовершенствование лекарственного обеспечения, внедрение и дальнейшее использование единой информационной системы здравоохранения, улучшение лизинга медицинской техники [78].

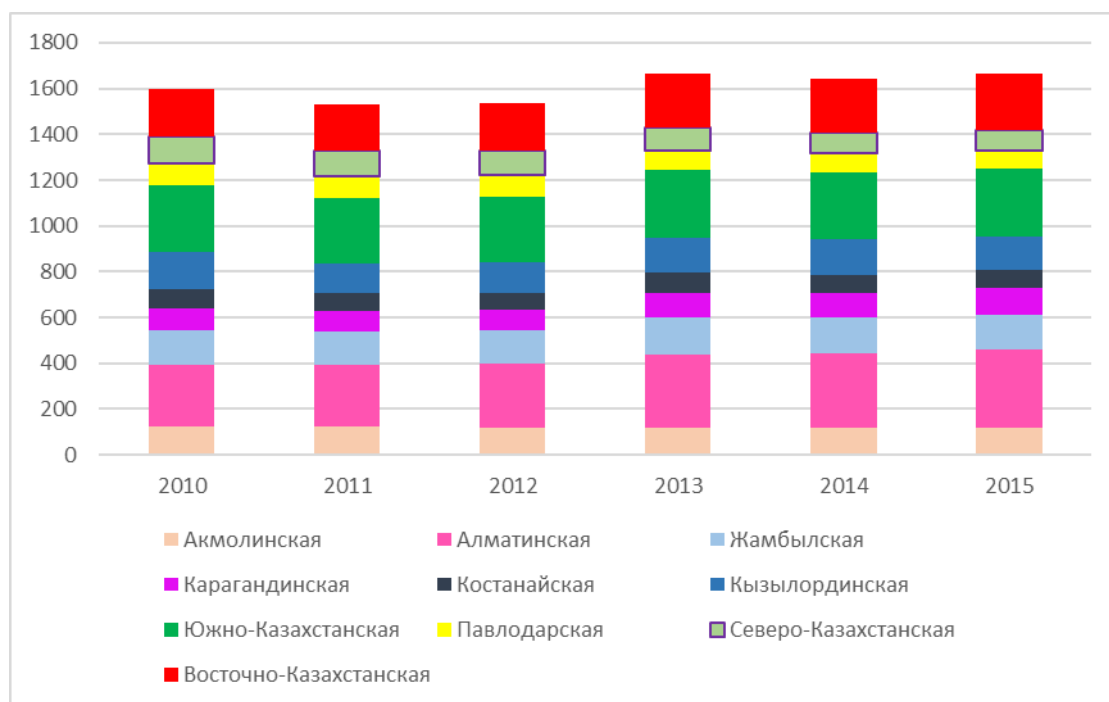


Рисунок 14 – Количество медицинских учреждений в сельской местности Казахстана за 2010-2015 гг.

Примечание – Разработано автором по источникам [76]

В 2014 году объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве наблюдается самая высокая в Кызылординской области, который составил 132275,78 млн.тенге. /тыс.чел., для сравнения самый низкий – 21736,74 млн.тенге/тыс.чел. в Жамбылской области (рисунок 15). В 2016 году в целом по республике общий объем финансирования в аграрном секторе экономики составил - 183,1 млрд.тенге на кредитование сельского хозяйства, на закуп сельхозпродукции - 17,8 млрд.тенге и на финансовое оздоровление субъектов сельскохозяйственной отрасли - 23,8 млрд.тенге. С начала 2016 года, Нацхолдингу «КазАгро» было выделено из республиканского бюджета 25 млрд.тенге, при этом было освоено 19,8 млрд тенге. Холдинг направил данные средства на стимулирование развития сельского хозяйства с использованием разнообразных финансовых программ в рамках реализации государственной политики [78].



Рисунок 15 - Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве Казахстана за 2010-2015 гг., млн.тенге. /тыс.чел.

Примечание – Разработано автором по источникам [55, 56; 59-63, 81-97]

Как отмечалось выше, за годы экономических преобразований понизился престиж труда в сельском хозяйстве. На сегодняшний момент времени наблюдается следующая ситуация: уровень доходов населения, проживающих в сельской местности, значительно меньше доходов в других сферах экономики. Касательно сельского хозяйства наблюдается аналогичная ситуация: сельское хозяйство занимает одно из предпоследних мест по уровню заработной платы среди других отраслей экономики. Так, например, в 2015 году среднемесячная зарплата в сельском хозяйстве к уровню по экономике равнялась всего лишь - 57,54%, доля фонда оплаты труда в себестоимости реализованной продукции (услуг) - 16,14%, прожиточный минимум составляет 28% от среднемесячной зарплаты (таблица 10). В 3 квартале 2016 года ситуация не изменилась, и заработная плата составила 89,4 тыс. тенге, что ниже на примерно 36,7% среднего показателя по Казахстану. Итак, заработная плата призвана обеспечивать общественно необходимый уровень воспроизводства рабочей силы, стимулировать эффективность труда. В сельском хозяйстве она крайне низкая из-за несвоевременного расчета за поставляемую сельскохозяйственную продукцию, а также сезонности сельскохозяйственного производства.

Таблица 10 – Социально-экономические показатели развития человеческого капитала в сельском хозяйстве Казахстана за 2010-2015 гг.

Показатели	Годы						Изменение (+/-) 2015 г. по сравнению с 2010 г.	2015 г. в % к 2010 г.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве:								
тенге	36477	44986	51045	58304	66483	72507	36030	198,77
в %, к ее уровню по экономике в целом	47	49,97	50,41	53,42	54,94	57,54	10,54	122,42
Доля фонда оплаты труда в сельском хозяйстве, %:								
в себестоимости реализованной продукции и оказанных услуг	16,05	14,81	14,53	15,62	16,65	16,14	0,09	100,53
Прожиточный минимум, тенге	13487	16072	16815	17789	19068	19647	6160	145,67
Примечание – Составлено автором по источнику [55, 56, 64, 98]								

Другой особенностью заработной платы в сельском хозяйстве является распространенность натуральной оплаты труда. Доля этой оплаты и дифференциация заработной платы вообще в значительной мере зависит от расположения сельхозпредприятия, что, скорее всего, определяет величину альтернативных издержек труда: близость города увеличивает эти издержки и наоборот. Поэтому в отдельных районах работники соглашались на часть оплаты труда в виде продукции. Для предприятия же оплата труда в натуре является формой экономии оборотных средств, что существенно в условиях финансовых ограничений в сельском хозяйстве. Различия в оплате труда по отдельным профессиям и должностям в сельском хозяйстве республики сохраняются в течение длительного периода времени: самая высокая среднемесячная номинальная зарплата у руководителей сельскохозяйственных организаций, далее у водителей автомобилей, инженеров и экономистов, самая же низкая среднемесячная зарплата в сельском хозяйстве у квалифицированных работников сельского хозяйства, бухгалтеров средней квалификации и грузчиков (таблица 11). Таким образом, прослеживается интересная ситуация, особенно касательно квалифицированных работников сельского хозяйства, так все-таки основная нагрузка в сельском хозяйстве ложится на их плечи.

Таблица 11 - Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по отдельным профессиям и должностям в сельском хозяйстве Казахстана за 2010-2015 гг.

Показатели	Годы						Изм-е (+/-) 2015 г. по сравн. с 2010 г.	2015 г. в % к 2010 г.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015		
руководителя организации	104882	124793	141475	158200	191740	205095	100213	95,5
бухгалтера	34003	40370	43990	51454	56431	61860	27857	81,9
экономиста	53381	61731	72708	78023	86226	90985	37604	170,4
квалифицированные работники сельского хозяйства	35882	45494	50698	64011	68664	73049	37167	203,5
инженера	48019	52974	53041	47579	89300	105124	57105	218,9
водителя автомобиля	54678	65958	67343	79126	89938	99412	44734	181,8
грузчика	29547	33813	38810	42454	50134	54547	25000	184,6
Примечание – Составлено автором по источнику [98]								

Таким образом, человеческий капитал играет важнейшую роль в сельском хозяйстве. Достаточная обеспеченность необходимым человеческим капиталом сельхозпредприятий, его рациональное и эффективное использование играет значимую роль для наращивания объемов сельхозпроизводства и увеличения его эффективности. В частности, от состояния и уровня обеспеченности сельхозпредприятий человеческим капиталом находится в зависимости и его объем, своевременность выполнения работ, эффективность применения сельхозтехники и т.д. На данный момент времени на рынке труда сельского хозяйства можно выделить ряд особенностей: недостаточная реальная занятость; понизился престиж труда в сельском хозяйстве и как следствие отток трудовых ресурсов, особенно молодых высококвалифицированных специалистов; отсутствие стимулов среди работников сельскохозяйственного производства; снижение тенденции численности безработных слабо ориентировано на создание рабочих мест рыночного типа; основное большинство безработных имеют только среднее образование. Сокращение объемов сельскохозяйственной продукции, размеров реальной заработной платы, существенные различия в зарплате по отдельным профессиям и должностям, высокие темпы инфляции оказали прямое воздействие на занятость сельского населения, рост среди них численности лиц оставшихся без работы. При формировании рынка труда и его дальнейшего развития в сельском хозяйстве не был учтен механизм, отвечающий за стимуляцию использования

профессионально-квалификационного потенциала работников. Основными факторами снижение численности сельского населения в трудоспособном возрасте является неудовлетворенность культурно-бытовыми условиями жизни (клубы, библиотеки, парикмахерские и т.п. не работают или вообще отсутствуют), не устраивает население и жилищные условия (отсутствие водопроводной сети, газа), отсутствие работы или неудовлетворенность ею, низкая зарплата, ненормируемый либо, напротив, вынужденно сокращенный рабочий день, принудительные отпуска. Вследствие этого, продолжающиеся процессы трансформации аграрного сектора в рыночные отношения, которые базируются на принципах конкуренции, в условиях ухудшения состояния и использования в данный момент человеческого капитала, все острее поднимают проблему повышения качественной характеристики труда в сельскохозяйственном производстве.

Исходя из вышеизложенного, к тенденциям и факторам, которые оказывают влияние на формирование и рациональное использование человеческого капитала сельского хозяйства Казахстана, а зачастую препятствующие его дальнейшему росту можно отнести: уменьшение занятого населения в сельском хозяйстве за счет миграционных потоков из села в город; снижением доли населения в трудоспособном возрасте, которая может привести в будущем к диспропорциям и увеличением нагрузки на сельхоз работников; непривлекательность труда в сельском хозяйстве вследствие низкого уровня оплаты труда (54,94% к уровню экономики страны) и как результат отсутствие сильной мотивации; большая доля самозанятых работников в сельском хозяйстве; не используется потенциал безработного населения, которых можно переучить на наиболее востребованные специальности в сельском хозяйстве и тем самым решить проблему с кадрами; неблагоприятные (в сравнении с городом) социально-бытовые условия проживания. Итак, можно сделать выводы, что совокупность социально-экономических показателей сельского хозяйства и развития человеческого капитала, включая уровень зарплаты работников, доказывают ограниченные возможности для всестороннего использования и развития человеческого капитала в сельском хозяйстве. Представленный анализ является дополнением к дальнейшим практическим исследованиям в области управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве. Далее рассмотрим основные факторы рационального использования человеческого капитала в сельском хозяйстве.

2.2 Основные факторы рационального использования человеческого капитала в сельском хозяйстве

Человеческий капитал в сельском хозяйстве – это совокупность социально-экономических отношений, возникающие в сельхозпроизводстве между его субъектами в процессе формирования, использования и дальнейшего развития производительных и других способностей социальных групп. Развитие и

дальнейшая оценка человеческого капитала в сельском хозяйстве, повышение его качества дает возможность находить решение многочисленным социально-экономическим проблемам и ускорять инновационное развитие областей Казахстана. Человеческий капитал является важнейшим источником многочисленных инноваций и изменений в обществе, фактором его совершенствования. Определить уровень развития человеческого капитала можно с помощью условий и результатов функционирования данного капитала. Бесспорно, что отдача от интеллектуального капитала будет сильнее, чем лучше условия формирования и использования человеческого капитала. Итак, факторы, которые характеризуют уровень и качество жизни трудоспособного населения в сельском хозяйстве, непосредственно оказывают влияние на результаты его функционирования и определяют условия жизнедеятельности [51].

Рассчитаем и проанализируем вначале условия функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве, потом - результаты его функционирования, используя методику, представленной в 1.2.

I этап. Составление таблиц, рассчитанные по формулам 14 и 15, где в столбцах приведены количественные значения двух блоков индикаторов по 14 областям, которые представлены в таблицах 13 и 14:

$$K_i = \frac{42513,3 - 279754}{28964,46} + 1 = 6$$

По остальным качественным и количественным аналогам индикаторы двух взаимосвязанных блогов рассчитываются аналогично по формулам 12 и 13.

II этап. Ранжирование областей отдельно по каждому блоку индикаторов - по условиям и результатам функционирования человеческого капитала. Поэтому существует необходимость в определении интегрального качества каждой области по всем индикаторам, которые входят в первый или во второй блок. Например, «Численность занятых в сельском хозяйстве» - определяется вероятностью появления каждого его значения по Республике Казахстан и областям (таблица 12). Рассчитаем энтропию численности занятых в сельском хозяйстве по формуле 17:

$$H(1) = 0,5 * \ln(10/5) + 0,4 * \ln(10/4) + 0,3 * \ln(10/3) + 0,3 * \ln(10/3) + 0,3 * \ln(10/3) = 1,796665407$$

Аналогично определяются энтропии других индикаторов, входящих в первый и во второй блоки, результаты которой занесены в таблицу 12 и 13 соответственно.

Таблица 12 - Энтропия индикаторов блока «Условия функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве Казахстана» (первый блок) за 2011-2015 гг.

Области	Рынок труда и трудовых ресурсов				Инвестиции в чел.капитал	Социальная сфера			
	Численность занятых (1)	Численность наемных работников (2)	Численность самостоят. занятых (3)	Коэффициент миграц.прироста (4)	Доля затрат на науку в ВВП сельского хозяйства (5)	Доля сельского населения, имеющего доходы, ниже величины прожиточного минимума (6)	Глубина бедности (7)	Число учебных заведений (8)	Количество медицинских организаций в сельской местности (9)
Акмолинская	3	6	4	7	6	6	7	6	5
Актюбинская	5	5	5	6	6	8	7	-	7
Алматинская	7	6	8	5	5	7	7	7	5
Атырауская	5	5	5	6	5	7	8	6	4
Западно-Казахстанская	6	5	6	4	5	6	8	-	6
Жамбылская	7	7	7	5	6	7	6	5	5
Карагандинская	6	7	5	7	6	5	6	6	5
Костанайская	7	4	7	6	6	7	6	6	6
Кызылординская	4	6	4	3	5	6	6	8	5
Мангистауская	6	5	5	6	-	7	7	-	5
Южно-Казахстанская	7	6	7	4	5	6	6	7	4
Павлодарская	5	5	6	5	7	6	6	-	6
Северо-Казахстанская	6	4	6	6	7	7	7	7	6
Восточно-Казахстанская	6	6	6	5	6	6	6	5	5
Энтропия	1,7	1,3	1,6	1,5	0,9	1,0	0,9	1,2	1,1
Примечание – Рассчитано и составлено автором									

Таким образом, по результатам расчетов наибольшей энтропией обладает индикатор «Численность занятых в сельском хозяйстве», а наименьшую – «объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве». В целом визуально наблюдается неравномерность распределения качественных значений по всем индикаторам.

Таблица 13 - Энтропия индикаторов блока «Условия функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве Казахстана» (второй блок) за 2011-2015 гг.

Области	Производственные			Финансовые			Инно-вационная и предпринимательская активность
	Вал. производ-ть труда (1а)	Сум. оборот реализации стоимости сельхозпродукции в расчете на душу населения (2а)	Индексы физ. объема вал. продукции (3а)	Уровень рентабельности произ-тва сельхозпродукции (4а)	Соотношение сред. ном. зарплаты и прожиточного минимума (5а)	Объем расходов бюдж. средств на 1 занятого в сел. хозяйстве (6а)	Внутренние затраты на НИОКР по сельхоз. наукам (7а)
Акмолинская	7	6	5	6	4	5	6
Актюбинская	5	5	4	5	6	4	4
Алматинская	5	6	5	7	5	5	6
Атырауская	6	4	4	4	7	4	4
Западно-Казахстанская	6	7	5	5	5	4	5
Жамбылская	4	5	5	6	6	4	7
Карагандинская	5	6	5	6	5	4	6
Костанайская	4	5	6	4	7	4	5
Кызылордин.	6	4	6	4	5	5	5
Мангистауская	4	5	4	4	5	4	-
Южно-Казахстанская	4	6	5	7	5	5	5
Павлодарская	6	4	5	4	6	5	7
Северо-Казахстанская	7	6	4	6	6	5	6
Восточно-Казахстанская	5	6	6	6	6	4	6
Энтропия	1,42	1,26	0,97	1,33	1,20	0,48	1,35
Примечание – Рассчитано и составлено автором							

Теперь, определим интегральное качество каждой области с помощью энтропии и индикаторов первого блока по формуле 16 (S(1) – Акмолинская область):

$$S(1)=\sum_{j=1}^n H_j x_{ji}=3*1,7966+6*1,3369+4*1,6463+7*1,5871+6*0,9749+ \\ +6*1,0735+7*0,9181+6*1,2798+5*1,1683=63,3435$$

Аналогично определяется интегральное качество остальных областей. Результаты приведены в таблице 14. В результате область получает наивысший рейтинг, если его качество объекта растет. Поэтому окончательное ранжирование областей представлено в таблице 14.

$$S_{\text{Акмолинская}} = S(1)+S(1a)=63,344+45,8307=109,1742$$

Таблица 14 - Интегральное качество областей Казахстана с учетом энтропии, первого и второго блока индикаторов: условий и результатов функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве за 2011-2015 гг.

Области	Интегральное качество условий функционирования ЧК	Интегральное качество результатов функционирования ЧК	Интегральное качество функционирования ЧК
Акмолинская	63,3435	45,8307	109,1742
Актюбинская	62,4638	38,6211	101,0849
Алматинская	75,3193	45,53	120,8493
Атырауская	65,5074	38,6464	104,1538
Западно-Казахстанская	59,3604	43,7002	103,0606
Жамбылская	72,5071	43,5843	116,0914
Карагандинская	69,7249	43,7081	113,433
Костанайская	72,5316	40,3794	112,911
Кызылординская	59,4583	40,0324	99,4907
Мангистауская	55,0009	29,2304	84,2313
Южно-Казахстанская	68,926	42,7518	111,6778
Павлодарская	59,2645	42,9739	102,2384
Северо-Казахстанская	72,2615	47,2638	119,5253
Восточно-Казахстанская	66,65	45,8906	112,5444
Примечание – Рассчитано и составлено автором			

Исходя из вышеизложенного (таблица 14), Алматинская область по интегральному качеству функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве имеет самый высокий рейтинг, поскольку интегральное качество объекта является самым большим среди других областей - 120,84, следом идет Северо-Казахстанская область - 119,52. Наименьший же рейтинг имеет – Мангистауская область, интегральное качество которого составляет 84,23 [99].

III этап. Согласно методике факторного анализа, изменение условий функционирования человеческого капитала (факторный признак) и его результатов (результативный признак) в Акмолинской области определяется изменение факторов-индикаторов, характеризующихся численным значением величины P_i (таблица 16). Обозначим значение индикатора 2010 год - P_0 , а за 2014 год - P_i . Таким образом, изменение индивидуального индикатора определяется по формулам 18 и 19:

$$I_{\text{Численность занятых в сельском хозяйстве}} = \frac{150,3}{158,3} = 0,94946304$$

$$I_i - 1 = 0,94946304 - 1 = -0,05053696$$

Аналогичные расчеты по формулам 18 и 19 по остальным 13 областям представлены в приложениях А.1-А.13. Теперь рассчитаем групповые индикаторы $I_{рт}$, $I_{ичк}$, $I_{сф}$, $I_{п}$, $I_{ф}$, $I_{ипа}$ по Акмолинской области по формулам 20, 21 и 22 соответственно, включая также сводный индекс условий функционирования ЧК ($I_{усл}$); сводный индекс результатов функционирования ЧК ($I_{рез}$) и индекс функционирования ЧК в сельском хозяйстве - $I_{чк}$. Результаты приведены в таблице 15.

$$I_{рт} = 1 + 1/4 * 1 * 0,931819027 = 1,9318$$

$$I_{ичк} = 1 + 1/1 * 1 * 5,676332819 = 2,8921$$

$$I_{сф} = 1 + 1/4 * 1 * 1,942672679 = 1,9426$$

$$I_{п} = 1 + 1/3 * 1 * (-1,236195388) = 0,6909$$

$$I_{ф} = 1 + 1/3 * 1 * 0,102460903 = 1,10246$$

$$I_{ипа} = 1 + 1/1 * 1 * (-0,453336227) = 0,8866$$

$$I_{усл} = \sqrt[3]{0,8866 * 1,1024 * 0,6909} = 0,877384969$$

$$I_{рез} = \sqrt[3]{1,9426 * 2,8921 * 1,9318} = 2,214081857$$

$$I_{чк} = \sqrt[2]{0,8773 * 2,2140} = 1,3937$$

Таблица 15 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Акмолинской области за 2011-2015 гг.

№ п/п	Показатели	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_1}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	5	6
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс. человек;	158,3	150,3	0,949	-0,050
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	44297	43659	0,985	-0,014
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	113991	106608	0,935	-0,064
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях).	0,008	0,006	0,676	-0,323
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %.	19,391	21,378	1,102	0,102
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%).	5,9	3,0	0,508	-0,491
4.	Глубина бедности в сельской местности (в %);	1,3	0,6	0,461	-0,538
4.1	Число учебных заведений в сельской местности;	11	9	0,818	-0,181
4.2	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации).	123	120	0,975	-0,024
Результаты применения человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн. тенге. / чел.;	687,97	1587,6	2,307	1,307
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс. тенге. /чел.;	161,0	294,45	1,828	0,828
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году.	60,6	102,5	1,691	0,691
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	6,4	44,2	6,906	5,906

Продолжение таблицы 15

1	2	3	4	5	6
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,83	3,60	1,272	0,272
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сел.хозяйстве, млн. тенге./тыс. чел.	72393,0 8	36051,61	0,497	-0,502
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс. тенге.	279754	540434,1	1,931	0,931
Примечание – Рассчитано и составлено автором					

Аналогично определяются групповые индикаторы - $I_{рт}$, $I_{ичк}$, $I_{сф}$, $I_{п}$, $I_{ф}$, $I_{ипа}$; сводный индекс условий функционирования человеческого капитала ($I_{усл}$); сводный индекс результатов функционирования человеческого капитала ($I_{рез}$) и индекс функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве - $I_{чк}$ по остальным областям. Результаты представлены в таблице 16.

Таблица 16 – Групповые индексы изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Республике Казахстан за 2011-2015 гг.

Области	$I_{усл}$			$I_{рез}$			$I_{чк}$		$I_{чк}$
	$I_{рт}$	$I_{ичк}$	$I_{сф}$	$I_{п}$	$I_{ф}$	$I_{ипа}$	$I_{усл}$	$I_{рез}$	
Акмолинская	0,887	1,102	0,691	1,943	2,892	1,932	0,877	2,214	1,394
Актюбинская	0,523	0,943	0,547	2,613	2,322	2,067	0,646	2,323	1,225
Алматинская	0,774	0,803	0,728	1,661	1,177	1,221	0,767	1,336	1,013
Атырауская	0,831	0,515	0,757	2,025	0,762	1,006	0,687	1,158	0,892
Западно-Казахстанская	0,742	0,993	0,690	1,705	1,135	2,489	0,798	1,689	1,161
Жамбылская	0,825	0,628	0,808	2,068	0,873	1,005	0,748	1,220	0,955
Карагандинская	0,646	0,483	0,890	2,169	1,595	1,175	0,653	1,596	1,021
Костанайская	0,998	1,216	0,674	1,252	1,221	2,091	0,935	1,473	1,174
Кызылординская	0,983	1,468	0,630	1,379	1,052	1,618	0,969	1,329	1,135
Мангистауская	0,993	0,000	0,686	1,509	0,714	0,000	0,880	1,025	0,950
Южно-Казахстанская	1,455	0,909	0,784	2,089	1,609	1,791	1,012	1,819	1,357
Павлодарская	1,192	1,753	0,612	1,751	1,118	3,453	1,085	1,891	1,433
Северо-Казахстанская	0,909	0,874	0,805	1,707	1,098	1,538	0,861	1,423	1,107
Восточно-Казахстанской	0,746	1,725	0,648	1,830	1,067	2,902	0,941	1,783	1,296
Примечание – Рассчитано и составлено автором									

Таким образом, самый высокий индекс изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве по Республике Казахстан за анализируемый период наблюдается в Павлодарской области и составляет 1,432, наименьший же

индекс изменения человеческого капитала в Атырауской области - 0,891 (таблица 16) [100].

Рост индекса изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Павлодарской области произошел на 43,25%, на который значительно повлиял индекс результатов функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве, а именно в сфере инновационной, предпринимательской активности, который представлен в показателе внутренних затрат на НИОКР по сельскохозяйственным наукам. Данный показатель вырос в 2015 году по сравнению с 2011 годом в 3,4 раза (на 87 884,00 тыс. тенге). Рост данного показателя произошел за счет: с 2012 года в Павлодарской области действует научно-технический совет по развитию и внедрению инноваций; в ноябре 2013 года создана рабочая группа по формированию и развитию региональной инновационной системы; функционируют основные элементы региональной инновационной системы: научно-технологический парк «Ертіс», Региональный центр инноваций и трансферта технологий Павлодарского государственного университета имени С. Торайгырова, Офис коммерциализации технологий, Центр инновационных технологий и Венчурный фонд Инновационного Евразийского университета, научно-техническое подразделение ТОО «Павлодарский научно-исследовательский институт сельского хозяйства», научные подразделения промышленных предприятий области (АЗФ АО «ТНК «Казхром», АО «АК», ТОО ФК «Ромат», СЭЗ «Павлодар», АО НК «СПК «Павлодар». Таким образом, в 2014 году доля инновационно-активных предприятий области от числа действующих составила 6,9% (по республике – 8,1 %); объем инновационной продукции – 83 070,6 млн. тенге [101].

В конечном итоге дает предпосылки к эффективному развитию сельского хозяйства и росту заинтересованности со стороны населения к данной отрасли экономики. Касательно группового индикатора социальной сферы, то здесь происходит тенденция снижения - 0,612 (на 38,8%). Также местным органам власти Павлодарской области следует уделить особое внимание показателю - число учебных заведений в сельской местности, который с 2011 по 2015 гг. не изменился. В области для дальнейшего улучшения качества образования проводятся работы по обеспечению школ современной технологией и свободным доступом к Интернету, что с 2012 года дало возможность уменьшить количество учеников на один компьютер в сельской местности – с 8,8 до 4,9, также были проведены работы по ремонту 139 объектов образования на сумму 1,6 млн. тенге [101]. Исходя из вышеизложенного, существует необходимость в устранение диспропорций в оплате труда, повысить ее минимальный уровень работников сельского хозяйства; не допускать задолженности по выплате зарплаты, пенсий и пособий; для социального партнерства создать необходимые условия; разработать и воплотить на практике меры по уменьшению безработицы через рос самозанятости населения, поддержка предпринимательской активности.

В Атырауской области индекс изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве за 2011-2015 гг. уменьшился на 10,83%, на который оказал влияние индекс условий функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве - групповой индикатор инвестиций в человеческий капитал. Данный индикатор имеет невысокое значение, в основном, за счет показателя - доли затрат на науку, научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства - в 0,5 раза.

Касательно Акмолинской области, то из таблицы 15 и 16 видно, что $I_{чк}$ составляет 1,393 (на 39,37%), где особую роль сыграл индекс результатов функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве - финансовый групповой индикатор (2,892). На данный индикатор оказал влияние уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях, рост которых составил за анализируемый период - 37,8%. Так как обобщим показателем экономической эффективности функционирования сельхозпроизводства является рентабельность, то на его увеличении могли оказать влияние следующие факторы: улучшение качества продукции и сырья, повышение степени использования производственных мощностей, внедрение технологических новинок, применение более совершенных методов организации труда, рост производительности труда, реализация инвестиционных проектов и мероприятий по развитию полноценной кормовой базы и роста доли племенного поголовья на базе 23 хозяйств-репродукторов; роста производства животноводческой продукции; увеличение производство мяса в живом весе за 2015 г. составило 82,4 тыс. тонн обеспечено за счет мяса крупно-рогатого скота, лошадей, овец и птицы и т.д.

Местным органам власти Акмолинской области следует уделить внимание групповому индикатору социальной сферы - 0,690, где происходит тенденция снижения и по сравнению с другими индикаторами является самым низким. На данную динамику повлиял показатель - количество медицинских организаций в сельской местности (-0,024). Данный показатель в 2015 г. по сравнению с 2010 годом упал на 2,4% (в 0,9 раза), что по нашему мнению является значительным уменьшением. В 2014 г. по сравнению с 2012 г. численность медицинского персонала уменьшилась на 1125 чел. и составила 6836 чел., в то же время в пересчете на 10 тыс. населения (92,8) превышает среднее значение по республике (91,9). В связи с дефицитом медицинских кадров с 2015 года при распределении стипендий приоритет отдан молодежи, обучающейся по медицинским специальностям. По Акмолинской области по численности получателей социальной помощи наблюдается тенденция снижения. В то же время происходит рост удельного веса лиц, которые охвачены получением специальных социальных услуг – на 0,5% в 2015 г. по сравнению с 2012 г. [102].

Возможно, на рост данного показателя могут положительно сказаться: увеличение финансирования денежных средств в медицинские организации и

учебных заведений в сельской местности; формирование ресурсной базы с целью непосредственного развития социальной инфраструктуры в сельском хозяйстве; подготовка, переподготовка и повышение квалификации сельхоз работников наиболее востребованных специальностей; изменение государственной инвестиционной политики, касательно создания материально-технической базы научного обеспечения аграрного сектора экономики, перерабатывающей промышленности, производств средств химизации, механизации; строительной индустрии, усовершенствование социально-экономических условий деятельности человеческого капитала; обеспечение равных возможностей для сельского населения в удовлетворении социально-экономических, культурно-осветительных и бытовых нужд. Также в Акмолинской, Жамбылской и Восточно-Казахстанской областями с 2014 г. реализуется пилотный проект по внедрению финансовой помощи - «Өрлеу», которая в ближайшем будущем покажет положительные результаты и окажет влияние на улучшение социальной сферы.

Итак, с целью выявления какой индикатор и на сколько значимым его вклад в групповой индекс нами проведено ранжирование их изменений, которое представлено в таблице 17.

Таблица 17 – Группа факторов по степени влияния на результаты функционирования и применения человеческого капитала в сельском хозяйстве Акмолинской области за 2011-2015гг.

Первая группа (1-5)	Вторая группа (6-10)	Третья группа (11-15)
1	2	3
Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума	Коэффициент миграционного прироста
Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых)	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства	Число учебных заведений в сельской местности
Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам	Глубина бедности в сельской местности	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве
Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в расчете на душу населения	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве	Численность занятых в сельском хозяйстве

Продолжение таблицы 17

1	2	3
Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности	Численность наемных работников в сельском хозяйстве
Примечание – Рассчитано и составлено автором		

Распределение показателей первого и второго блока Акмолинской области основывается на данных таблицы 15, которые делятся на группы по следующим градациям: 1-я группа – факторы, которые оказывают значительное влияние на изменение результатов функционирования и применения человеческого капитала в сельском хозяйстве Акмолинской области (индикаторы, получившие ранг от 1 до 5); 2-я группа – менее заметное влияние (ранг от 6 до 10); 3-я группа – незначительное влияние (ранг от 11 до 15).

На основании произведенной оценки интегрального качества человеческого капитала в сельском хозяйстве областей, используя механизм ранжирования, который учитывает энтропию частных индикаторов и характеризует не только уровень развития, но и стабильность системы функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве. Автором предложен механизм управления качеством человеческим капиталом, основанный на оценочных методах и модели группировки областей, по которому в диссертационной работе был произведен расчет рейтинга каждой области с учетом влияния энтропии частных индикаторов. Данное ранжирование дало возможность выявить слабые и сильные стороны человеческого капитала в каждой области с целью дальнейшего совершенствования и устранения слабых моментов в области управления человеческим капиталом.

Показатель стабильности функционирования человеческого капитала S_i находится как сводный рейтинг энтропии i -той области по всей совокупности индикаторов состояния человеческого капитала. Человеческий капитал области будет иметь стабильное функционирование и высокий рейтинг при условии невысокой энтропии. В конечном счете координатная плоскость разбивается на 4 группы, каждая из которых характеризует качество человеческого капитала в сельском хозяйстве различных областей по уровню его развития и стабильности (рисунок 16).

Место областей на данной координатной плоскости характеризуется эффективностью управления человеческим капиталом, то есть эффективностью работы местных органов власти в областях:

I, II → неудовлетворительное;

III, IV → удовлетворительное.

Данное распределение объясняется тем, что совокупность стабильности и уровня развития с точки зрения оценки эффективности работы руководства области, более значим показатель достигнутого уровня развития человеческого капитала. Разброс же значений показателей (наличие высоких и низких значений показателей одновременно), может говорить о том, что существуют проблемы в управлении человеческим капиталом сельского хозяйства или объективные особенности областей (например, отсутствие на территории области крупных научно-исследовательских центров, слабо развитая инфраструктура и т.д.).



Рисунок 16 – Группировка областей Казахстана по качеству человеческого капитала в сельском хозяйстве за 2011-2015 гг.

Примечание – Составлено автором по результатам исследования

В Мангистауских и Атырауских областях качество человеческого капитала является неудовлетворительным, высокие показатели стабильности человеческого капитала наблюдаются в Западно-Казахстанской, Павлодарской и Актюбинской областях при низком уровне развития в связи имеющимися застойными явлениями в ряде сфер его функционирования. Для областей, относящихся ко II группе и которые имеют высокий уровень его развития, необходим анализ причин снижения стабильности функционирования человеческого капитала. Наиболее благополучная ситуация складывается у областей в III группе, среди которых лидером является Восточно- и Южно-Казахстанская области.

Исходя из личных наблюдений автора и данных таблицы 15, 16 и А.1-А.13, с целью роста и улучшения человеческого капитала в сельском хозяйстве рекомендуется обратить пристальное внимание на следующие показатели:

- доли населения в сельской местности, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума. На снижение уровня бедности может оказать влияние повышение уровня доходов сельского населения посредством сотрудничества с предприятиями области по вопросам трудоустройства в рамках различных планов содействия занятости населения и карт занятости; развитие конкуренции и повышение качества специальных социальных услуг через вовлечение неправительственных организаций; привлечение к активным мерам содействия занятости трудоспособных получателей адресной социальной помощи; интеграция в общество и социализация лиц с ограниченными возможностями, улучшение условий их жизнедеятельности; создание специальных фондов для безработных с целью безвозмездного выделения денежных средств на открытие своего дела и т.д.

- число учебных заведений в сельской местности. Динамическое развитие и совершенствование экономических отношений ставит перед системой образования Казахстана задачи повышения качества общеобразовательной и профессиональной подготовки учащихся и, в частности, поддержание и развитие сети сельских общеобразовательных учреждений. Положительно на данный показатель может сказаться: создание электронных сетей дистанционного образования и новых компьютерных технологий образования на базе школ; увеличение разнообразия типов и видов школ; внедрение новых форм организации учебно-воспитательного процесса, характеризующегося полифункциональностью и интегративно-образовательной функцией.

- количество медицинских организаций в сельской местности. В современном обществе основным приоритетом признается здоровье населения, поскольку его состояние определяет экономический и социальный статус страны, ее роль и место в мировом сообществе. Однако существует отличие по организации медицинской помощи в сельских территориях и городах, а именно особый уклад жизнедеятельности сельского населения, невысокая плотность населения по сравнению с городом, неудовлетворительное качество или отсутствие дорог с твердым покрытием, специфика труда с учетом сезонности сельского хозяйства оказывает значительное влияние на систему здравоохранения в сельских территориях. Чтобы развить хотя бы первичные звенья оказания необходимой медицинской помощи необходимо: комплексный и повсеместный мониторинг здоровья сельского населения путем организации, проведении медицинских осмотров населения во всех областях Казахстана с целью определения истинной заболеваемости; внедрение института сельского семейного сельского врача; разработка механизма финансирования затрат, связанных с закупом медицинского оборудования, организация и проведения ремонта объектов здравоохранения; разработка системы мер по привлечению молодых специалистов в регионы, в частности, в сельские населенные пункты.

Улучшение качества и дальнейший рост данных показателей приведет к повышению заинтересованности населения к сельскому хозяйству, и возможно со временем будут наблюдаться положительные тенденции увеличения как количественных, так и качественных характеристик человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Подводя итог, в данном разделе предложенный алгоритм дает возможность оценить обобщенный рейтинг областей Казахстана по уровню развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, а также выявить их рейтинг по отдельным составляющим: для блока «Условия функционирования человеческого капитала» – по трудовой, социальной, инвестиционной; для блока «Результаты применения человеческого капитала» – по производственной, финансовой, инновационно-предпринимательской активности. Данный анализ поможет выявить и применить в дальнейших разделах диссертации сильные и слабые стороны управления человеческого капитала в сельском хозяйстве, какие показатели и как оказывают влияние на изменения человеческого капитала, на какие стоит обратить более пристально и уделить особое внимание с целью усиления позиций и предложения мер по их совершенствованию. Рассмотрев человеческий капитал через призму индикаторного подхода к его оценке в сельском хозяйстве Казахстана, перейдем к вопросу эффективности управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве, подробно описанной в следующей главе.

2.3 Эффективность управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве

В условиях глобализации потенциал человеческого капитала приобретает ключевое значение касательно уровня роста благосостояния, качества жизни общества, страны и мирового сообщества. Человеческий капитал является ресурсом для модернизации страны, играющий не менее важную роль по сравнению с финансовым капиталом. Современным можно считать такое общество, которое настроено на неуклонное увеличение качества жизни населения. Стратегия инновационного, стабильного и устойчивого роста страны должно базироваться на одном из основных конкурентных преимуществ - реализации, продуктивном использовании и эффективным управлением человеческим капиталом, то есть на наиболее результативном применении знаний и умений людей с целью непрерывного совершенствования экономических и технологических результатов, качества жизни страны в целом. В ведущих странах мира развитие человеческого капитала базируется на правильной и эффективной политике управления, обеспечивающая создание необходимых материально-технических условий и которая мотивирует рост высокопроизводительного труда и занятости. К одному из ключевых элементов эффективного управления человеческим капиталом относят занятость. Для занятости в сельском хозяйстве характерны свои специфические особенности: прежде всего она связана с социально-экономическими критериями

приложения труда в данной отрасли экономики; на итоги трудовой деятельности оказывают значительное воздействие природные процессы; в связи с сезонностью сельского хозяйства наблюдается неравномерный спрос на человеческий капитал и т.д.

На сегодняшний день численность занятых в сельском хозяйстве Акмолинской области за 2010-2015 года по сравнению с другими отраслями является самой высокой в связи с тем, что данная область считается одним из основных аграрно-промышленных регионов, производящим более 23% зерна, 7% молока и 6% мяса, производимого в республике. Однако, несмотря на данную динамику, все равно наблюдается тенденция сокращения работников в данной отрасли, как на республиканском уровне, так и на уровне области - на 9,9 тыс.человек (таблица 18), наблюдается отток рабочей силы в более перспективные и денежные отрасли экономики, например, строительство, где произошел рост занятости на 2,9 тыс.человек. Можно предположить, что в этом сказывается мировая тенденция движения сельских территорий в не аграрное общество, слабая развитость альтернативной занятости в селах, недостаточная развитость рынка жилья, качество и невысокой уровень квалификации самой рабочей силы. Однако с целью улучшения данной ситуации в Акмолинской области наряду с основной образовательной деятельностью организации технического и профессионального образования проводится краткосрочная подготовка и переподготовка незанятого населения. В рамках реализации программы «Дорожная карта занятости-2020» по итогам 2014 г. на базе 24 колледжей обучаются 544 чел. [102].

В сельском хозяйстве Акмолинской области по гендерному признаку рабочая сила состоит преимущественно из мужчин. Например, в 2014 на 100% мужчин приходится 75,99% женщин. На данную динамику сказываются такие факторы: большая доля женщин, работающих в сельском хозяйстве и конечно проживают в сельских территориях, что означает сельские женщины, осуществляют сразу несколько функций, такие как: оплачиваемую работу в сельском хозяйстве или на других сельскохозяйственных предприятиях, при этом дополнительно занимаются вне работы - производством сельскохозяйственных культур (собственный огород, дача и т.д.), уход за животными, заготовку топлива и воды, торговлю и сбыт, переработку и приготовление пищи, уход за членами семьи, ведение дома и т.д. То есть, по сути, что является довольно тяжелым образом жизни, который приводит к миграции женского населения в город. Также на уменьшение трудовых ресурсов в сельхозпредприятиях сказывается численность сельского населения, которое в условиях старения человеческого капитала в сельской местности становится самым дефицитным.

Таблица 18 - Структура численности занятых в экономике по видам экономической деятельности по Акмолинской области за 2010-2015 гг., тыс. человек

Показатели	Годы						2015 г. по сравнению с 2010 г., %
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Сельское хозяйство	158,3	149,6	149,6	148,9	150,3	148,4	-9,9
Промышленность	49,4	52	52,7	53	52,2	52,3	2,9
Строительство	22,3	24	21,9	22,1	22,8	22,6	0,3
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	30,7	32,1	33,5	33,5	35,6	35,4	4,7
Транспорт и складирование	26,5	30,7	31,1	32,5	33,7	31,9	5,4
Государственное управление и оборона	20,1	20,2	20,4	20,7	20,8	21,2	1,1
Образование	39,1	41,5	42	43,2	43	43,5	4,4
Здравоохранение и социальные услуги	18,6	18,8	19	18,4	18,9	19,3	0,7
Примечание – Рассчитано и составлено автором по источнику [63]							

В Акмолинской области за анализируемый период наблюдается устойчивая тенденция сокращения численности сельского населения, что подтверждается статистическими данными по половозрастным группам, уменьшение которого составило 18,6 тыс.человек или 7,71% (рисунок 17 и таблица Б.1).

Наиболее характерной отличительной особенностью возрастной структуры сельских жителей является меньшая доля молодежи в возрасте 16-24 лет и более высокая доля лиц старших возрастов, идет преобладание в основном сельского населения в возрасте 25-54 лет в связи, как описывалось выше, специфическими условиями жизни и труда. На примере сельхозпредприятий прослеживаемая ситуация подтверждается (таблица Б.2). В 2015 году в АО Агрофирме «Актык», ТОО Агрофирме «Родина», ТОО «Новокубанское», наибольшая доля работников которых составила в возрасте 29-49 лет – 87 (47,54%), 273 (52,50%) и 165 (64,70%) человек соответственно (за прошлогодние года тенденция аналогичная).

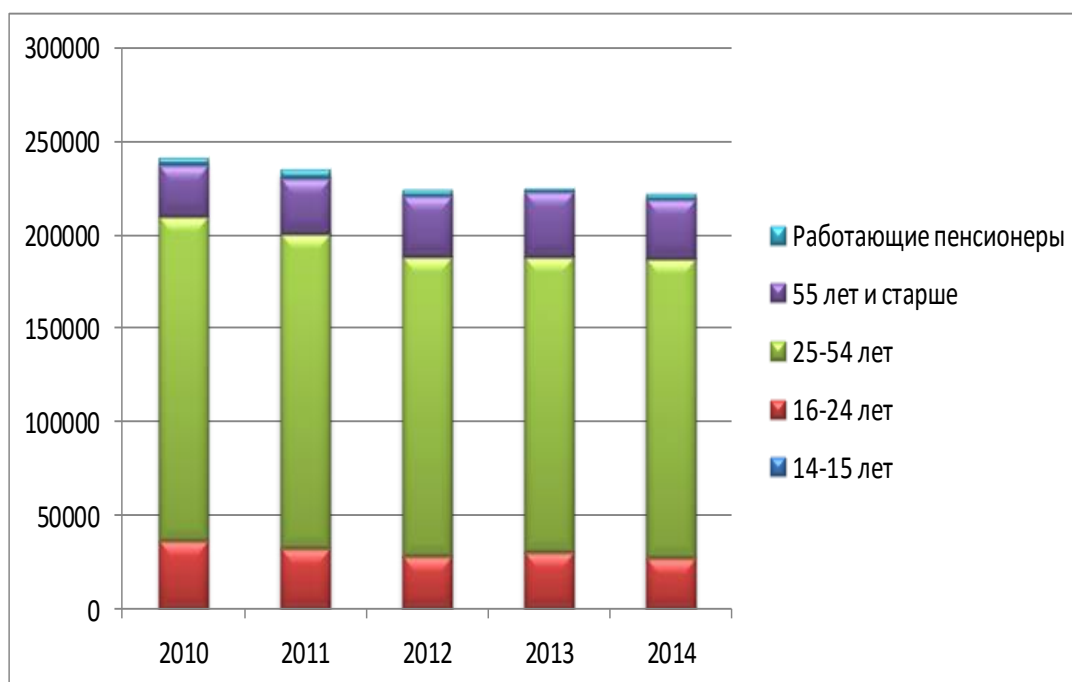


Рисунок 17 – Распределение занятого населения по возрастным группам в Акмолинской области за 2010-2014 гг., человек

Примечание - Составлено автором по источнику [63]

Несмотря на большую долю сельхоз работников в возрасте 25-54 лет в Республике Казахстан и Акмолинской области, происходит постепенный отток данной возрастной категории из сельского хозяйства, на который сказалось:

- тяжелые условия работы. На сегодняшний день данная отрасль экономики является недостаточно механизированной, на ручной труд приходится существенная доля проделанных работ. Процесс трудовой деятельности в большинстве случаев происходит на открытом воздухе, что непосредственно связано со спецификой отрасли сельского хозяйства и значительно влияет на рост риска получения различных травм.

- сезонность работ. Большое количество выполняемых работ в отраслях сельского хозяйства возможны лишь в какой-то определенный период времени, а в оставшееся время работники находятся без заработка.

- низкая оплата труда по сравнению с другими отраслями экономики.

На снижение и качество человеческого капитала в сельском хозяйстве оказывает значительное влияние образование. По уровню образования данная отрасль уступает всем остальным, прежде всего невысоким уровнем профессиональной подготовки кадров. По уровню образования человеческого капитала самые уязвимые места - это высшее образование, с одной стороны, основное общее и начальное с другой (таблица 19).

Таблица 19 - Экономически активное население по уровню образования в сельской местности Акмолинской области за 2010-2014 гг., тыс. человек

Показатели	Годы					Изменение (+/-) 2014 г. по сравнению с 2010 г.	2014 г. по сравнению с 2010 г., %
	2010	2011	2012	2013	2014		
Сельское население, всего	256,2	249,5	238,2	238,2	234,9	-21,3	91,68
в том числе, имеющие образование							
высшее	31,3	31,2	31,7	35,6	40,8	9,5	130,35
незаконченное высшее	4,6	4,3	5,5	7,4	4,7	0,1	102,17
среднее профессиональное (специальное)	79,1	80,9	80,2	91,2	78,3	-0,8	98,98
профессиональное	26,9	30,7	30,0	26,7	16,6	-10,3	61,71
среднее общее	89,6	77,7	65,8	59,0	75,6	-14	84,37
основное общее	22,0	21,5	21,9	16,7	17,6	-4,4	80
начальное общее	2,5	3,1	3,1	1,6	1,3	-1,2	52
не имеют начального образования	0,2	0,1	-	-	-	-	-
Примечание - Составлено автором по источнику [63]							

Если рассматривать динамику экономически активного населения по уровню образования в сельской местности, то в последние годы существенные преобразования наблюдаются у основания и вершины образовательной пирамиды: в начальном образовании наблюдается снижение - с 2,5 до 1,3 тыс. человек за анализируемый период. Повышается доля работников с высшим образованием: в 2014 году по сравнению с 2010 годом выросло на 9,5 тыс. человек (30,35%), но при этом его доля остается невысокой. Однако, некоторое увеличение доли работников, имеющие высшее образование, еще пока не отразилось на росте образовательного уровня менеджеров топ звена и увеличением притока численности высоко квалифицированных работников в сельское хозяйство, в связи с недостаточно устойчивым материальным положением, преобладанием бедных слоев в социальной структуре занятых и т.д. Таким образом, для дальнейшего роста уровня профессионализма сельхоз работников необходимы коренные преобразования в системе квалификаций и профессионального образования. На сегодняшний момент времени касательно качество рабочей силы в сельском хозяйстве можно наблюдать следующую ситуацию в Казахстане: касательно подготовки сельхоз специальностей, то не наблюдается присутствие механизма формирования современных стандартов к профессиям и технологиям; нарушен баланс в системе подготовки и

повышению квалификации работников; отсутствие средне- и долгосрочного прогнозирования в разрезе профессий для дальнейшего опережающего темпа обучения; не очень высокая престижность рабочих профессий в сельском хозяйстве; система начального и среднего образования нуждается в специальных государственных стимулах для привлечения талантливой молодежи в рабочую среду. Влияние образования, согласно нашим предположениям, наблюдениям, существенно влияет на производственные и социально-экономические показатели, превосходя влияние других факторов. Для подтверждения этой гипотезы сделаны обследования вышеперечисленных сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области Республики Казахстан за 2010-2015 гг. В качестве группировочного признака рассчитан и взят удельный вес высококвалифицированных работников, в состав которых включены специалисты, имеющие высшее образование и количество отработанных лет не менее пяти лет. В роли зависимых признаков выступали производительность, оплата труда и доход на одного работника. Для выявления зависимости квалифицированных работников и эффективности использования человеческого капитала автором сделана аналитическая группировка на базе данных указанных выше сельскохозяйственных предприятий. Ввиду сравнительно небольшой по объему выборки хозяйства были разделены на 3 группы (таблица 20).

Таблица 20 – Взаимосвязь между квалификаций и эффективностью использования работников в сельскохозяйственных предприятиях Акмолинской области за 2010-2015 гг.

Показатели	Группы предприятий по удельному весу высококвалифицированных работников от общего количества работников предприятия, %			В среднем (итога)	Отношение показателе й III группы к I, %
	I	II	III		
	До 4,5	4,5-5,9	Свыше 5,9		
1	2	3	4	5	6
Удельный вес высококвалифицированных работников, %	3,5	5,3	6,7	5,3	1,914
Среднегодовая производительность труда, тыс. тенге	134,5	192,4	226,1	190,3	1,681
Среднегодовая зарплата одного работника, тыс. тенге	245,9	380,7	561,6	419,5	2,284
Средняя зарплата одного человеко-часа, тенге	151,54	194,99	322,14	233,7	2,126

Продолжение таблицы 20

1	2	3	4	5	6
Среднегодовой доход на одного работника, тыс. тенге	291,3	1705,5	5007,4	2620,4	1,719
Примечание – Рассчитано и составлено автором по источнику [63] и по данным выборочных обследований сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области					

Анализ результатов группировки свидетельствует о том, что существует четкая зависимость между удельным весом высококвалифицированных работников и их производительностью, оплатой труда и эффективностью использования. Так, в третьей группе хозяйств, где наибольшая доля специалистов высокого уровня квалификации (6,7%) по сравнению с первой группой, где таких специалистов почти в 2 раза меньше (в среднем 3,5%), среднегодовая производительность труда была выше в 1,68 раза, среднегодовая зарплата одного работника в 2,28 раза, средняя зарплата 1 человеко-часа – в 2,12 раза выше, а среднегодовой доход на одного работника был в 17 раз больше. С целью исследования влияния отдельных факторов на эффективность использования работников сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области использовано регрессионный анализ. В качестве функционального вида зависимости избрана линейная функция, а в составленную многофакторную регрессионную модель включены такие показатели:

Y – среднегодовой доход предприятия от реализации продукции и оказанных услуг на 1 работника, тыс. тенге;

X₁ – среднегодовая зарплата одного работника, тыс. тенге;

X₂ – среднегодовая производительность труда одного работника, тыс. тенге;

X₃ – доля высококвалифицированных работников в хозяйстве, %.

С помощью пакета прикладных программ для статистической обработки данных (Statistica 7) рассчитано значения коэффициентов регрессии. Уравнение регрессии имеет вид:

$$Y_{X_1, X_2, X_3} = - 4699,22 + 3,89 * X_1 + 5,28 * X_2 + 903,7 * X_3.$$

Результаты регрессионного анализа позволили определить имеющиеся потенциальные резервы роста эффективности использования человеческого капитала экономически слабых сельскохозяйственных предприятий. Например, в первой группе предприятий (удельный вес свыше 40% совокупности) со среднегодовым доходом на одного работника 291,3 тыс. тенге повышение удельного веса высококвалифицированных кадров до среднего уровня по всей совокупности предприятий (с 3,5% до 5,2%), позволит увеличить этот доход до уровня 1666,7 тыс. тенге. Повышение среднегодовой заработной платы до среднего уровня (до 419,5 тыс. тенге против 245,9 тыс. тенге) будет способствовать получению дохода на одного работника в размере 805,7 тыс.

тенге. Аналогичное достижение среднего по исследуемым сельскохозяйственным предприятиям уровня производительности труда работника (190,3 против 134,5 тыс. тенге) может увеличить доход до 425,1 тыс. тенге. Итак, результаты регрессионного анализа целесообразно использовать для обоснования проектных, прогнозируемых и ожидаемых показателей эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве.

Для оценки тесноты (плотности) связи между результативными показателями и совокупностью факторов рассчитан множественный коэффициент корреляции ($R=0,918$) и множественный коэффициент детерминации ($R^2=0,843$). Таким образом, между исследуемыми признаками существует очень сильная и существенная связь, поскольку фактическое значение множественного коэффициента корреляции (0,918) превышает его критическое значение (0,3-0,4) для уровня существенности 0,05 (уровня вероятности 0,95) и соответственно (0,4-0,5) для уровня существенности 0,01 (уровня вероятности 0,99). Вариация размера среднегодового дохода предприятия в расчете на одного работника на 84,3% связана с включенными в модель факторами. На остальные возможные факторы приходится 15,7% изменений результативного показателя. Для оценки изолированного влияния каждого из факторов на вариацию результативного показателя проанализированы парные коэффициенты корреляции (R_1 , R_2 , R_3). Установлено, что между размером среднегодового дохода предприятия в расчете на одного работника и удельным весом высококвалифицированных кадров существует прямая сильная связь, которая в наибольшей мере по сравнению с другими факторами влияет на эффективность использования человеческого капитала ($R_3 = 0,860$). Вторым по важности и силе влияния фактором выступает среднегодовая заработная плата работника ($R_1 = 0,807$ – тесная прямая связь). Ощутимое влияние оказывает также производительность труда ($R_2 = 0,628$ – значительная теснота связи) (таблица 21).

Таблица 21- Результаты корреляционного анализа влияния отдельных факторов на эффективность использования работников в сельскохозяйственных предприятиях Акмолинской области за 2010-2015 гг.

Показатели	Y	X ₁	X ₂	X ₃
Y	1			
X ₁	0,806487	1		
X ₂	0,628217	0,569622	1	
X ₃	0,859877	0,696	0,489307	1
Примечание – Рассчитано и составлено автором по данным выборочных обследований сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области				

Анализ факторов, а также их действия и взаимодействия, показали, что уровень квалификации работников существенно влияет на производственные и социально-экономические показатели, превосходя влияние других факторов,

что будет лежать в основе предлагаемой системы: отбор, обучение и профессиональное развитие работников, занятых в сельском хозяйстве. С учетом выше изложенного в сельском хозяйстве можно наблюдать следующую ситуацию (таблица Б.3): за 2010-2015 года происходит сокращение численности занятых в сельском хозяйстве - прежде всего, сократилось количество в крупных и средних сельхозпредприятиях Акмолинской области - на 36,84%, при этом данная тенденция имеет устойчивый характер. Наблюдается также снижение руководителей – на 49,64%, которые уменьшаются более быстрыми темпами по сравнению со специалистами высшего, среднего уровня и неквалифицированными работниками (на 19,72%, 19,33% и 15,48% соответственно).

В 2015 году в сельхоз предприятиях Акмолинской области большую долю в составе персонала занимают квалифицированные работники - 32,88% и неквалифицированные работники - 25,98%, что также подтверждается на примере следующих предприятий: АО Агрофирма «Актык», ТОО «Новокубанское» и ТОО Агрофирма «Родина». В АО Агрофирма «Актык», и ТОО Агрофирма «Родина» наибольший удельный вес занимают операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики - 28,91%, 25,59% соответственно и неквалифицированные работники – 31,53% и 31,92% соответственно; в ТОО «Новокубанское» - квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных организаций, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр - 38,37% и неквалифицированные работники - 33,72%. Исходя из вышеизложенного прослеживается тенденция, что неквалифицированные работники имеют большой удельный вес в общей численности работников как в сельхоз предприятиях, так и в целом по Акмолинской области. Основные причины такой динамики: недостаточная профессиональная подготовка и низкая квалификация работников делает их неконкурентоспособными, крайне низкая зарплата, а иногда задержки ее выплаты, нехватка рабочих мест при низкой зарплате и тяжелых условиях труда и т.д. В связи с этим, высвобождающиеся работники находят применение своим силам в других сферах занятости, многие из которых уезжают из сел на заработки. Помимо вышеперечисленных показателей, при управлении человеческим капиталом в сельском хозяйстве необходимо также учитывать состав и структуру затрат на содержание рабочей силы, то есть создание благоприятных условий для развития и жизнедеятельности личности, вложения в человеческий капитал и т.д. (таблица 22, 23). Общая сумма затрат на содержание человеческого капитала в данной отрасли экономики Республики Казахстан и Акмолинской области за анализируемый период увеличилась на 39,85% и 44,27% соответственно. В 2015 году большую долю в общих затратах занимает фонд заработной платы, который составил по республике – 90,94%, по Акмолинской области - 90,62%, что, также подтверждается и на примере анализируемых сельхозпредприятий (таблица 22).

Таблица 22 – Структура затрат на содержание рабочей силы в сельском хозяйстве Акмолинской области и Республики Казахстан за 2010-2015 гг., млн.тенге

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область
Общая сумма затрат на содержание рабочей силы - всего	48785	8448	59050	10554	65271	10657	69418	1225	74975	13485	68226	12189
в том числе:												
Фонд заработной платы	43994	7604	53058	9581	58944	9587	62457	10680	68172	12239	62045	11045
Расходы по обеспечению работников жильем	31	16	30	75	166	9	5	0,08	52	40	36	-
Расходы на социальную защиту работников	2 509	432	3142	388	3 280	406	2956	460	3219	508	2881	445
Расходы по подготовке и переподготовке кадров	28		39	7	54	98	507	455	32,2	5	30	6
Расходы на культурно-просветительные, оздоровительные мероприятия	83	15	127	38	97	41	140	51	136	4	68226	12189
Налоги, связанные с использованием рабочей силы	1971	356	2477	411	2546	486	3039	525	3166	602	1671	1692
Другие расходы	166	17	174,2	103	181	13	312	82	196	46	62045	11045
Примечание – Составлено автором по источникам [98; 103, 104]												

Например, в АО Агрофирма «Актык» - на 70,16%, ТОО Агрофирма «Родина» - на 155,78% и ТОО «Новокубанское» - на 63,84%. Однако, в современных условиях при устройстве на работу работники все большее внимания обращают не только на размер зарплаты, но и на социальный пакет, предоставляемый предприятием, то есть происходит повышение значимости социальных выплат и льгот, доля которых должна постоянно расти в совокупном доходе работника. Расходы на социальную защиту работников за анализируемый период составило всего лишь в Республике Казахстан - 4,22%, в Акмолинской области - 3,65%; расходы на подготовку и переподготовку кадров – 0,04% и 0,05% соответственно, в результате чего данные показатели становятся существенными мотивами ухода квалифицированного персонала из села и нежелание молодых специалистов работать в сельскохозяйственных предприятиях. С большой вероятностью, что в ближайшем будущем такая динамика выразится в отрицательном синергетическом и мультипликативном эффектах.

Как говорилось выше, заработная плата играет важную роль в эффективном управлении человеческим капиталом, так как работник, получая вознаграждение за свой труд, старается повысить свои показатели для получения своего вознаграждения, тем самым себя мотивируя. Анализ состояния материального стимулирования показал, что средняя заработная плата в Акмолинской области сельскохозяйственных работников постоянно увеличивается и в 2015 году по сравнению с 2010 годом выросла - на 110,05% (таблица Б.3 и Б.4). При этом самая высокая заработная плата в 2014 году наблюдается у руководителей организации и специалистов высшего звена – 120640 и 90747 тенге соответственно, самая низкая – у неквалифицированных работников и работников сферы обслуживания, предоставления коммунальных услуг, торговли, которая составляет 41971 и 39499 тенге соответственно.

Но при этом не следует забывать и про ряд недостатков организации оплаты труда в сельскохозяйственных предприятиях: отсутствие связи между размером заработной платы и результатами производства; сезонный характер оплаты труда; задержки с выплатой; применение натуральной оплаты труда вместо денежной; социальная незащищенность работников и т.д.

При измерении эффективности управления человеческим капиталом в сельскохозяйственных предприятиях используются три показателя (таблица 24): результативность управления, экономичность системы управления, производительность труда. Результативность управления за 2010-2014 года характеризуется следующим состоянием: уровень (убыточности) рентабельности производства сельскохозяйственной продукции в Республике Казахстан и Акмолинской области увеличилась - на 10,3% и 14,7% соответственно, хотя за отдельные годы в Акмолинской области наблюдались и отрицательные значения рентабельности, например, в 2010 - (-13,1%) и 2013 году – (-5,1%).

Таблица 23- Структура затрат на содержание рабочей силы в крупных и средних сельхозпредприятия РК за 2010-2015 гг., млн.тенге.

	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	АО Агрофирма «АКТЫК»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «АКТЫК»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «АКТЫК»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «АКТЫК»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «АКТЫК»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «АКТЫК»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Общая сумма затрат на содержание рабочей силы - всего	89,6	298,5	67,3	97,0	338,4	76,5	100,6	391,3	80,9	10,6,8	435,9	92,1	155,2	585,2	98,561	15,2,6	763,5	110,3
в том числе:																		
Фонд заработной платы	84084	246460	61318	90347	298685	69788	92833	348583	74944	89018	403807	81573	141257	521907	87557	148100	648066	97275
в том числе: -заработная плата, начисленная по тарифным ставкам и долж.окладам	80831	201897	50632	84961	248971	53487	86325	293326	56456	90566	34189	59432	141257	412046	60663	136844	525472	67856
-премии, носящий регулярный характер	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	123167	-	-	-	-	-
- единовременные выплаты и премии	-	18978	-	-	21456	-	-	24764	-	1617	21495	-	74443	-	4323	73768	-	
-компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда	1104	-	6897	1289	-	9874	1368	-	10865	-	-	13456	-	-	15564	-	-	17869

Продолжение таблицы 23

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
-оплата за неотработанное время	-	1856 4	-	-	2113 2	-	-	2320 3	-	369 2	2582 7	-	9589	3541 8	-	693 3	4882 6	-
-фонд заработной платы в натуральной форме, всего	2149	7021	378 9	2345	7126	486 5	3162	7290	598 7	207 4	7296	669 8	-	1150 8	8974	170 3	1210 5	9014
Выплаты и расходы, не учитываемые в фонде заработной платы, всего	-	5206 8	-	1752	7064 0	156 2	1978	6231 2	163 6	104 87	3217 2	198 7	6987	6335 6	2356	145 27	1155 14	2536
-расходы по обеспечению работников жильем	5608	-	605 9	6745	-	673 8	7783	-	902 8	-	-	105 78	1514	1904	1100 4	-	2139 9	-
-расходы на социальную защиту работников	--	3542 6	-	-	3856 4	-	-	4273 1	-	429 9	4289	-	1398 6	7614	-	614 8	1200 0	131 21
-расходы по подготовке и переподготовке кадров	1496	5782	186 2	1963	6345	216 7	2769	6593	304 1	-	6454	378 9	-	4314	3545	-	4264	4124
-расходы на культурно-просветительные, оздоровительные мероприятия	-	1004	-	-	1314	-	-	1812	-	-	3859	-	5842	3946	-	-	1824 2	-
-налоги, связанные с использованием рабочей силы	4112	9856	419 7	4782	1096 1	457 1	5014	1117 6	598 7	-	-	678 9	-	2847 8	7459	-	3920 4	7985
-другие расходы	8969	-	673 7	9709	1345 6	765 2	1061 6	-	809 3	618 8	1757 0	921 5	8144	-	9856	837 9	2040 5	-
Примечание – Составлено автором по данным сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области																		

В Акмолинской области на данный показатель мог значительно повлиять валовый доход, который в 2010 году составил (-2 465 766) тыс. тенге и в 2013 году по сравнению с другими годами был невысоким - 5 213 034 тыс. тенге, однако за анализируемые года наблюдается рост валового дохода – на 16989611 тыс. тенге. Касательно доходов от реализации продукции и оказания услуг и активов на конец года в Акмолинской области за исследуемый период наблюдается рост – на 16702460 тыс.тенге и 70751444 тыс.тенге соответственно. Исходя из вышеизложенного, показатели экономичности системы управления характеризуется тем, что численность работников за исследуемый период уменьшилась как на республиканском уровне - на 30,03%, так и на уровне Акмолинской области – на 5,05%, также снизилось количество наемных работников – на 25,56% и 1,35% соответственно. Что свидетельствует о росте высокопроизводительных рабочих мест и позитивных результатах модернизации рабочих мест, максимально устраняющий применение ручного труда.

Для выяснения насколько эффективно используется фонд заработной платы и достаточно ли мотивированы работники данным размером оплаты труда с целью дальнейшего увеличения показателей производительности труда, определен размер фонда заработной платы по отношению к полученному валовому доходу предприятия: в Республике Казахстан произошло уменьшение данного показателя на 888,55 тыс. тенге, по Акмолинской области - увеличение на 3926,97 тыс. тенге. Данный анализ говорит о том, что в дальнейшем такой темп роста заработной платы может привести к большей неудовлетворенности и снижению мотивированности работников сельхозпредприятий Республики Казахстан.

Третья группа показателей – производительность труда в сельском хозяйстве может, которая может быть эффективной только тогда, когда организация труда осуществляется в комплексе с организацией производства и его управлением, но при этом данные условия не всегда соблюдаются. Чем лучше организован труд, тем он производительнее. Производительность труда за исследуемый период времени увеличивается почти в 2,3-2,5 раз, что подтверждается полученной валовой прибыли от продаж на 1 работника.

Происходит рост данных показателей, что говорит, с одной стороны, о позитивной тенденции управления человеческим капиталом (эффективный сбыт продукции, рост производительности труда и т.д.), с другой стороны, уменьшение работников в сельском хозяйстве, несоответствие темпов роста показателей производительности труда, в конечном итоге приводящие к снижению мотивации сотрудников. Поэтому важно провести точную оценку управления человеческим капиталом.

Таблица 24 – Эффективность управления человеческим капиталом в сельскохозяйственных предприятиях Акмолинской области и Казахстана за 2010-2015 гг.

	2010		2011		2012		2013		2014	
	Республика Казахстан	Акмолинска я область	Республика Казахстан	Акмолинска я область	Республика Казахстан	Акмолинска я область	Республика Казахстан	Акмолинска я область	Республика Казахстан	Акмолинска я область
Результативность управления:										
-уровень (убыточности) рентабельности производства сельскохозяйственной продукции, %	17,9	-13,1	36,5	6,7	24,8	2,6	17,5	-5,1	28,2	1,6
-доход от реализации продукции и оказания услуг, млн.тенге	274180	65 549,2	358261	90743,7	405649	85953	399963	79 381	409527	82251,6
-валовая прибыль, млн.тенге	19 827	- 2 465,7	66986	11260,01	50825	8971,9	23724	5213	51244	14523,8
-активов на конец года, млн.тенге	647846	201632,4	816039	232654,12	1130301	257394,	1394951	300122,	1385217	272 3849
Экономичность системы управления										
Численность работников – всего, тыс.человек	2294	158,3	2196	149,6	2172	149,6	2073	148,9	1 605	150,3
из них: наемные работники, тыс.человек	618	44,3	604	41,9	653	40,8	694	44	460	43,7
Удельный вес, %:										
-наемных работников в общей численности работников	26,9	27,9	27,5	28	30	27,2	33,4	29,5	28,6	29
- фонд заработной платы к валовому доходу, тыс. тенге	2218,9	-	792	850,9	1159,7	1068,6	2632,6	2048,7	1330,3	842,7
Производительность труда										
Производительность труда	628,6	687,9	1040,9	1646	920	994,8	1150,7	1555,3	1574,9	1587,6
Получено валовой прибыли от продаж, млн.тенге										
- на 1 работника	8,6	-15,5	30,5	75,2	23,4	59,9	11,4	35	31,9	96,6
Получено прибыли от продаж на 1 тенге оплаты труда, тенге:										
-всех работников	0,4	-0,3	1,2	1,1	0,8	0,9	0,3	0,4	0,7	1,1
Примечание – Составлено автором по источникам [55, 56; 63, 64; 103-107]										

Оценка эффективности управления человеческим капиталом предполагает сопоставление ситуации в данной сфере с рыночными условиями. Это позволяет сельхоз предприятию проводить сравнительный анализ затрат на человеческие ресурсы с затратами, существующими на рынке труда, т.е. расширить показатели конкурентоспособности и социальной ответственности предприятия. Фактически данная оценка позволяет проводить анализ соответствия системы управления человеческим капиталом сельхоз предприятия рыночным условиям.

Рассмотрим оценку управления человеческим капиталом на основе расчета и сопоставления общих затрат на человеческий капитал в АО Агрофирма «Актык», ТОО Агрофирма «Родина», ТОО «Новокубанское» (таблица 25, 28, 29).

Таблица 25 - Расчет показателей эффективности управления человеческим капиталом в АО Агрофирма «Актык» за 2010-2015 гг.

Группа (категория) работников	Численность, чел.	Стоимость общих затрат человеческого капитала на предприятии , тыс.тенге	Стоимость общих затрат человеческого капитала в сельском хозяйстве Акмолинской области, тыс. тенге	КЭУЧК _к	$\frac{Ч_к * КЭуЧК_п}{Ч}$
Руководители	16	9207,656	313257	0,0293	0,0023
Специалисты	28	16534,18	1532697	0,0107	0,0015
Рабочие	154	91284,5	9419254	0,0096	0,0075
Примечание – Рассчитано и составлено автором по данным сельскохозяйственных предприятий АО Агрофирме «Актык»					

Итак, в результате расчетов в АО Агрофирме «Актык», ТОО Агрофирме «Родина», ТОО «Новокубанское» коэффициент эффективности управления человеческим капиталом по категориям работников, рассчитанный по формулам 5 и 6 составил:

АО Агрофирме «Актык»:

$$КЭУЧК_п=0,0023+0,0015+0,0075=0,0139$$

ТОО Агрофирме «Родина»:

- без учета социального пакета:

$$КЭУЧК_п=0,002+0,001+0,039=0,042$$

- с учетом социального пакета:

$$KЭУЧК_{\Pi}=0,5717+0,3234+8,8202=9,7154$$

ТОО «Новокубанское»:

$$KЭУЧК_{\Pi}=0,0000001+0,0093+0,00666=0,00759$$

Таблица 26- Расчет показателей эффективности управления человеческим капиталом в ТОО Агрофирма «Родина» за 2010-2015 гг.

Группа (категория) работников	Численность, чел.	Стоимость общих затрат человеческого капитала на предприятии, тыс.тенге		Стоимость общих затрат чел. капитала в сел. хозяйстве Акмолинской области, тыс. тенге	КЭУЧК _к		$\frac{Ч_{\text{к}} * KЭУЧК_{\text{п}}}{Ч}$	
		без учета социального пакета	с учетом социального пакета		без учета социального пакета	с учетом социального пакета	без учета социального пакета	с учетом социального пакета
Руководители	20	19372,72	4334500	313257	0,0618	13,8368	0,002	0,571
Специалисты	33	32233,61	7212025	1532697	0,021	4,7054	0,001	0,32
Рабочие	427	417246,2	93355661	9419254	0,044	9,9111	0,039	8,820
Примечание – Рассчитано и составлено автором по данным сельскохозяйственных предприятий ТОО Агрофирма «Родина»								

В представленных расчетах (таблица 25-27) в АО Агрофирме «Актык», ТОО Агрофирме «Новокубанское» и ТОО Агрофирме «Родина» (без учета социального пакета) средний коэффициент эффективности управления человеческим капиталом меньше единицы, следовательно, общий качественный уровень человеческого капитала по общим затратам на человеческие ресурсы ниже среднерыночного, что характеризуется тем, что в данных сельхоз предприятиях недостаточно эффективное управление человеческим капиталом.

В ТОО Агрофирме «Родина» (с учетом социального пакета) коэффициент эффективности управления человеческим капиталом по категориям больше единицы у рабочих, что свидетельствует о том, что данные категории человеческого капитала по качественному уровню выше среднерыночного. Средний же коэффициент равен 9,17, следовательно, общий качественный уровень человеческого капитала по общим затратам на человеческий капитал выше среднерыночного.

Таблица 27 - Расчет показателей эффективности управления человеческим капиталом в ТОО «Новокубанское» за 2010-2015 гг.

Группа (категория) работников	Численность, чел.	Стоимость общих затрат человеческого капитала на предприятии, тыс.тенге	Стоимость общих затрат человеческого капитала в сельском хозяйстве Акмолинской области, тыс. тенге	КЭУЧК _к	$\frac{Ч_к * КЭУЧК_п}{Ч}$
Руководители	4	1354,003	313257	0,0043	0,0000001
Специалисты	32	11185,25	1532697	0,0073	0,00093
Рабочие	210	74175,84	9419254	0,0078	0,0075
Примечание – Рассчитано и составлено автором по данным сельскохозяйственных предприятий ТОО «Новокубанское»					

Данные показатели показывают положение предприятия на рынке труда и величины общих затрат на человеческий капитал. Гарбузюк И.В. в своих исследованиях проводил аналогичные расчеты и средний коэффициент эффективности управления человеческим капиталом предприятий в среднем выходил равный 1, следовательно, общий качественный уровень человеческого капитала по общим затратам на человеческие ресурсы был выше среднерыночного [50]. То есть в АО Агрофирме «Актык» и ТОО Агрофирме «Новокубанское» необходимо улучшить управление человеческим капиталом и при его управлении принимать во внимание следующее: социальный пакет, обучение, организацию работы и оптимизацию использования человеческого капитала с учетом сезонности в сельском хозяйстве, что в конечном итоге приведёт к стимулированию производительности человеческого капитала и роста доходов сельхозпредприятий.

Инвестиции в человеческий капитал (социальный пакет) играют огромную роль, что наглядно подтверждается проведенными нами расчётами на примере ТОО Агрофирмы «Родина», которая значительное внимание уделяет инвестированию в работников. Данное сельскохозяйственное предприятие за 2013-2015 гг. инвестировало 313 300 000 тенге в целях развития человеческого капитала. Пример инвестиций в ТОО Агрофирма «Родина»: оплата обучения студентов – 12 000 000 тенге; строительство детской площадки, тренажерные комплексы – 33 000 000 тенге; материальная помощь на похороны, лечение, свадьбу, рождение детей, льготы ветеранам – 20 000 000 тенге; подарки детям на Новый год – 1 000 000 тенге; бесплатное питание детей в школе, детском саду – 16 000 000 тенге; путевки в лагерь отдыха – 3 000 000 тенге; льготы на питание механизаторов – 5 000 000 тенге; спонсорская помощь организациям и прочее – 16 000 000 тенге; софинансирование строительства 8 жилых домов по программе «Занятость 2020» - 32 000 000 тенге; благоустройство округа,

содержание дорог – 100 000 000 тенге; охрана труда и безопасности – 5 800 000 тенге; поддержка и развитие культуры и образования – 23 500 000 тенге; поддержка и развитие спорта – 6 000 000 тенге; строительство крытого хоккейного корта – 40 000 000. Преимущества от инвестирования заключается в том, что образуется длительный экономическо-социальный эффект как для сельскохозяйственного предприятия, так и общества в целом. Чем раньше осуществляются вложения в работников, тем быстрее он начинает отдавать, не стоит также забывать, что качественные и долгосрочные инвестиции приносят более высокий доход в ближайшем будущем. С точки зрения вышесказанного, сущность инвестиций в человеческий капитал подразумевает целенаправленную деятельность инвестора. Характер инвестирования в человеческий капитал включает в себя: здравоохранение (здоровый образ жизни, стрессоустойчивость, стабильность нервной системы и т.д.); образование (получение диплома, повышение квалификации, подготовка на производстве и т.д.); научные разработки; культурно-нравственные вложения и др. Вышеназванные виды инвестиций увеличивают уровень человеческого потенциала работника и как следствие, возрастает объем и качество его трудовой отдачи на сельхозпредприятии. Поэтому сельхозпредприятиям необходимо осуществлять качественные инвестиции в человеческий капитал.

Касательно остальных анализируемых сельскохозяйственных предприятий, то в Агрофирме АО «Актык» инвестиции (затраты) в человеческий капитал в среднем за 2010-2015 года составляет 117026,33 тыс.тенге, в которых занимает большую долю - фонд заработной платы (около 97%), а остальные же расходы или отсутствуют или занимают незначительную долю, такие как: расходы по обеспечению работников жильем, расходы на социальную защиту работников, расходы по подготовке и переподготовке кадров, расходы на культурно-просветительные, оздоровительные мероприятия и т.д. В ТОО «Новокубанское» наблюдается аналогичная ситуация. В связи с вышеприведенными расчетами было выявлено, что в данных сельхозпредприятиях наблюдается неэффективное управление человеческим капиталом и вызывает необходимость и актуальность инвестирования в трудовые ресурсы предприятий. Например, исходя из опыта ТОО Агрофирмы «Родина», у которой в год объем инвестиций составляет в среднем 200833,333 тыс.тенге на одного работника, нами был рассчитан примерный объем инвестиций в год, исходя из размера и объема выпускаемой продукции предприятия: в АО Агрофирме «Актык» предлагаем делать инвестиции в объеме 78328,070 тыс. тенге или 371,223 тыс.тенге на 1 работника; в ТОО «Новокубанское» - 38096,684 тыс.тенге или 170,837 тыс.тенге на работника; по Акмолинской области – 12,007 млн.тенге и по Казахстану – в размере 35,716 тыс.тенге на одного работника. Однако данные инвестиции представляют собой минимум затрат на человеческий капитал, отдача которых будет не сразу, а только через некоторый период времени. Следует отметить, что качество человеческого зависит не только от вложений денежных средств в развитии

рабочей силы, как важнейшую производительную силу. На качество рабочей силы оказывают также влияние разнообразные другие факторы такие как, системные, мотивационные, правильная организация труда и т.д.

Применение модели, рассчитанные по формулам 7-9, рассмотрим на примере АО Агрофирма «Актык», ТОО Агрофирма «Родина» и ТОО «Новокубанское». Для решения задачи введена система переменных: X_1 – площадь зерновых культур, га; X_2 – площадь других культур, га; X_3 – среднегодовое поголовье молочного скота, голов; X_4 – среднегодовое поголовье животных на выращивании и откорме, голов.

Составлена система ограничений:

1. Объем производства зерна: min, т;
2. Объем производства других культур: min, тенге;
3. Объем производства молока: min, т;
4. Объем производства мяса: min, т;
5. Занятость трудовых ресурсов в производстве летом: min, max, чел.час;
6. Занятость трудовых ресурсов в производстве зимой: min, max, чел.час;
7. Воспроизводство трудовых ресурсов в производстве зерна: min, max, тыс.тенге;
8. Воспроизводство трудовых ресурсов в производстве подсолнечника: min, max, тыс.тенге;
9. Воспроизводство трудовых ресурсов в производстве молока: min, max, тыс.тенге;
10. Воспроизводство трудовых ресурсов в производстве мяса: min, max, тыс.тенге.

Математическая запись математико-экономической модели АО Агрофирмы «Родина»:

- 1) $1,39 * X_1 \geq 17600,75$
- 2) $8,65 * X_2 \geq 440,03$
- 3) $6,07 * X_3 \geq 5076,00$
- 4) $0,32 * X_4 \geq 41,47$
- 5) $125,3 * X_1 + 645,6 * X_2 + 358,2 * X_3 + 4,045 * X_4 \geq 6534855,67$
- 6) $45,88 * X_1 + 332,60 * X_2 + 356,64 * X_3 + 5,36 * X_4 \geq 3164373,75$
- 7) $59,05 * X_1 \geq 1307269,97$
- 8) $337,45 * X_2 \geq 1683654,16$
- 9) $246,60 * X_3 \geq 302505,168$
- 10) $3,24 * X_4 \geq 4766,7048$
- 11) $125,3 * X_1 + 645,6 * X_2 + 358,2 * X_3 + 4,04 * X_4 \leq 7305868,48$
- 12) $45,88 * X_1 + 332,60 * X_2 + 356,64 * X_3 + 5,36 * X_4 \leq 3754052,36$
- 13) $59,05 * X_1 \leq 1503360,46$
- 14) $337,45 * X_2 \leq 1969855,94$
- 15) $246,60 * X_3 \leq 1425281,45$
- 16) $3,24 * X_4 \leq 73530,4767$

Функция цели: $171,18 * X_1 + 978,20 * X_2 + 714,84 * X_3 + 9,40 * X_4 \rightarrow \min$

Математическая запись математико-экономической модели АО
Агрофирмы «Актык»:

- 1) $15,36 \cdot X_1 + 17,63 \cdot X_2 + 0,98 \cdot X_3 \leq 1683,70$
- 2) $7,60 \cdot X_1 + 8,25 \cdot X_2 + 0,35 \cdot X_3 \leq 763,39$
- 3) $22,96 \cdot X_1 \leq 9701,95$
- 4) $230,84 \cdot X_2 \leq 1724,79$
- 5) $30,37 \cdot X_3 \leq 44171,90$
- 6) $0,45 \cdot X_1 \geq 22,5$
- 7) $0,5 \cdot X_2 \geq 0,07$
- 8) $0,02 \cdot X_3 \geq 0,74$
- 9) $15,36 \cdot X_1 + 17,63 \cdot X_2 + 0,98 \cdot X_3 \geq 1295,16$
- 10) $7,60 \cdot X_1 + 8,25 \cdot X_2 + 0,35 \cdot X_3 \geq 587,22$
- 11) $22,96 \cdot X_1 \geq 7463,03$
- 12) $230,84 \cdot X_2 \geq 1326,76$
- 13) $30,37 \cdot X_3 \geq 33978,38$

Функция цели: $22,97 \cdot X_1 + 25,88 \cdot X_2 + 1,34 \cdot X_3 \rightarrow \min$

Математическая запись математико-экономической модели ТОО
«Новокубанское»:

- 1) $156,96 \cdot X_1 + 3,03 \cdot X_2 + 97,03 \cdot X_3 + 0,83 \cdot X_4 \leq 3407458,38$
- 2) $49,58 \cdot X_1 + 4,03 \cdot X_2 + 24,58 \cdot X_3 + 0,50 \cdot X_4 \leq 1081530,09$
- 3) $22,30 \cdot X_1 \leq 150358,07$
- 4) $6,68 \cdot X_2 \leq 40337,18$
- 5) $41,94 \cdot X_3 \leq 129549,05$
- 6) $2,81 \cdot X_4 \leq 8157,92$
- 7) $0,80 \cdot X_1 \geq 11092,94$
- 8) $0,24 \cdot X_2 \geq 283,25$
- 9) $1,52 \cdot X_3 \geq 1193,35$
- 10) $0,10 \cdot X_4 \geq 613,92$
- 11) $156,96 \cdot X_1 + 3,03 \cdot X_2 + 97,03 \cdot X_3 + 0,83 \cdot X_4 \geq 2621121,83$
- 12) $49,58 \cdot X_1 + 4,03 \cdot X_2 + 24,58 \cdot X_3 + 0,50 \cdot X_4 \geq 831946,22$
- 13) $22,30 \cdot X_1 \geq 115660,05$
- 14) $6,68 \cdot X_2 \geq 31028,6$
- 15) $41,94 \cdot X_3 \geq 99653,12$
- 16) $2,81 \cdot X_4 \geq 6275,32$

Функция цели: $206,55 \cdot X_1 + 7,07 \cdot X_2 + 121,61 \cdot X_3 + 1,33 \cdot X_4 \rightarrow \min$

В оптимальное решение вошли в основном показатели ниже фактических данных (таблица 28). Так, например, в ТОО Агрофирма «Родина» площадь зерновых культур меньше на 274,71 га, среднегодовое поголовье молочного скота – на 26 голов, среднегодовое поголовье животных на выращивании и откорме – на 27 голов. Однако площадь посадки других сельскохозяйственных культур рекомендуется увеличить на 62,84 га. Это связано с тем, что позволит уменьшить затраты на оплату труда и обеспечить равномерную занятость в зимний и летний период сохранением необходимых объемов производства. При

этом на основании анализа допустимые увеличения или уменьшения размеров производства продукции предприятия никаким образом не окажет влияние на изменение затрат труда, так как значение нормированной стоимости по всем переменным равна нулю. Применение данной модели в сельскохозяйственных предприятиях позволяет обеспечить гарантированные объемы производства продукции и оптимальное распределение затрат труда в течение года при условии стабильной работы всех отраслей. Наибольшее влияние на трудовые ресурсы на предприятие оказывает правильная политика в области управления человеческого капитала, которая в большинстве сельскохозяйственных предприятиях занимается приемом, оформлением и контролем персонала, не учитывая многообразные аспекты эффективного управления человеческим капиталом.

Таблица 28 – Сравнительные показатели оптимального решения в ТОО Агрофирме «Родина», АО Агрофирме «Актык» и ТОО Агрофирме «Новокубанское» за 2010-2015 гг.

Наименование переменных	Исходное значение	Окончательное значение	Отклонения
ТОО Агрофирма «Родина»			
Площадь зерновых культур, га	22653	22405,29	-247,71
Площадь других культур, га	5021	5083,84	+62,84
Среднегодовое поголовье молочного скота, голов	1253	1226,67	-26,33
Среднегодовое поголовье животных на выращивании и откорме, голов	1496	1469,02	-26,98
АО Агрофирма «Актык»			
Площадь зерновых культур, га	50000	48840	-1160
Площадь других культур, га	800	150	-650
Среднегодовое поголовье с/х животных, голов	394	294,54	-99,46
ТОО «Новокубанское»			
Площадь зерновых культур, га	15011	13721,97	-1289,03
Площадь льна, га	5715	4639,83	-1075,17
Площадь ячменя, га	2500	2375,862	-124,138
Площадь других культур, га	6069	6009,54	-59,46
Примечание – Рассчитано и составлено автором по о результатам исследования			

Итак, проанализировав основные аспекты управления человеческого капитала в сельском хозяйстве Акмолинской области, необходимо дополнить анализ SWOT – анализом управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве Республики Казахстан (таблица 29).

Таблица 29 - SWOT – анализ управления человеческого капитала в сельском хозяйстве Республики Казахстан

Сильные стороны:	Слабые стороны:
<p>1. Обеспеченность сельское хозяйство трудовыми ресурсами.</p> <p>2. Значительную долю работников занимают лица в активном трудовом возрасте. 3. Человеческий капитал является фактором конкурентоспособности сельского хозяйства.</p> <p>4. Рост профессиональной компетентности работников в сельском хозяйстве.</p>	<p>1. Большое количество мелких сельхозпредприятий.</p> <p>2. Влияние сезонности</p> <p>3. Низкий уровень развития человеческого капитала.</p>
Возможности:	Угрозы:
<p>1. Повышение занятости в сельской местности.</p> <p>2. Выявление безработных, их регистрация и обучение.</p> <p>4. Обеспечение материальной заинтересованности работников.</p> <p>5. Повышение экономической эффективности труда.</p>	<p>1. Высокие риски в сельском хозяйстве</p> <p>2. Низкий уровень воспроизводства человеческого капитала</p> <p>3. Не достигаются положительные результаты без эффективного управления.</p> <p>4. Развитие разнообразных форм деградации человеческого капитала.</p> <p>5. Снижение мотивации к труду.</p> <p>6. Несовершенство социально-экономического механизма формирования, использования и управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.</p> <p>7. Неблагоприятная демографическая ситуация в сельских территориях</p>
Примечание – Разработано автором	

В SWOT – анализе управления человеческого капитала в сельском хозяйстве (таблица 29) выделяют:

Сильные стороны:

1. В Республике Казахстан около 45% населения проживает в сельской местности, что в отличие от других стран доказывает о достаточном количестве трудовых ресурсов.

2. Наблюдается за последние годы преобладание доли работников в возрасте 25-54 лет в сельском хозяйстве.

3. Увеличение качественных параметров человеческого капитала, то есть наличие возможностей роста конкурентоспособности и рост устойчивости к отрицательно влияющим факторам.

4. Наблюдается постепенный рост квалификационных кадров в сельском хозяйстве. В Казахстане повышается доля работников с полным высшим образованием на 9,5 тыс. человек в 2014 году по сравнению с 2010 годом, что в конечном итоге может привести к увеличению эффективности использования человеческого капитала и конкурентоспособности субъекта хозяйствования, что дает такие результаты как увеличение доходов работодателя и работника.

Слабые стороны:

1. Недостаточное количество крупных сельхозпредприятий, способных самостоятельно и эффективно управлять человеческим капиталом. Преобладание относительно мелких предприятий, которым требуется специалисты различных профессий в небольших количествах. Данные предприятия не имеют зачастую достаточно денежных средств для привлечения необходимых специалистов и поэтому зачастую должны сами обладать разнообразными навыками и умениями.

2. Неравномерность спроса на человеческий капитал и поступление доходов, связанные с сезонностью, зависимостью результатов производства от природно-климатических факторов, что дополнительно вносит осложнения при управлении человеческим капиталом и формирует более трудозатратное в сельском хозяйстве по сравнению с другими отраслями экономики.

3. Низкий уровень развития человеческого капитала. Для большинства сельского населения имеются ограниченные возможности касательно улучшения уровня развития человеческого капитала в связи с невысоким доходом.

Возможности:

1. Повышение занятости в сельской местности, сокращение маятниковой миграции, вовлечение в трудовой процесс социально незащищенных групп населения с помощью развитие самозанятости; стимулирование социальной ответственности собственников и предпринимателей в сельской местности.

2. Выявление и мониторинг потенциальных, «мнимых» безработных в сельских территориях с целью их своевременного использования.

3. Формирование и дальнейшее развитие информационной базы для развития человеческого капитала для будущего поколения.

4. Обеспечение материальной заинтересованности сельхоз работника посредством применения нормированного труда; усовершенствование тарифной системы оплаты; последовательный рост качества жизни сельского населения; усиления адресной социальной поддержки и расширения инфраструктуры.

5. Повышение экономической эффективности использования человеческого капитала с помощью оптимизации количество сельхоз работников, масштабов занятости в негосударственных секторах экономики и обеспечение функционирования сельхозпредприятий как единой экономической системы.

Угрозы:

1. Сельское хозяйство обладает высокими рисками, которые представляют собой реальную угрозу низкой окупаемости инвестиций работодателя в трудовой персонал в связи с разными причинами, включая и миграцию сельхоз работников из сельской местности в города.

2. Человеческий капитал с годами морально и физически изнашивается. Способностей трудового коллектива может не хватить для достижения желаемого результата

3. В результате управления человеческим капиталом без личного желания, мотивированности не достигаются положительные финансово-экономические показатели сельхоз предприятия.

4. При невысоком уровне человеческого капитала начинают развиваться разнообразные формы его деградации, сказывающие отрицательно не только на деятельности предприятия, но и на развитие экономики страны.

5. Снижение мотивации к труду из-за нерациональных принятых решений при управлении человеческим капиталом.

6. Несовершенство социально-экономического механизма формирования, использования и управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве. Снижается качество жизни, происходит физический и моральный износ данного вида капитала. Большинство сельхозпредприятий не хотят и не имеют достаточно ресурсов с целью инвестирования в человеческий капитал.

7. Неблагоприятная демографическая ситуация в сельских территориях: большая часть сельской молодежи мигрирует в город, высокая смертность в трудоспособном возрасте.

При SWOT – анализа видно, что сельское хозяйство в области управления человеческим капиталом обладает весьма ограниченным кругом конкурентных преимуществ, способствующие к более быстрому и интенсивному росту в данной отрасли экономики. Главным конкурентным преимуществом сельского хозяйства Казахстана - достаточность трудовых ресурсов (как говорилось ранее). Ко второму конкурентному преимуществу относится постепенный рост квалификационных кадров в сельском хозяйстве. В Казахстане наблюдается рост доли работников с полным высшим образованием - на 9,5 тыс.человек в 2014 году по сравнению с 2010 годом, что в конечном итоге может привести к росту эффективности труда и конкурентоспособности субъекта хозяйствования, соответственно увеличение доходов не только работодателя, но и работника, экономический достаток его семьи.

По результатам проведенного анализа состояния управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве Казахстана были выявлены следующие основные проблемы:

1. В Республике Казахстан около 45% населения проживает в сельских территориях, что свидетельствует о достаточном количестве человеческого капитала, но, несмотря на это происходит тенденция постепенного оттока населения из сельских территорий в города, и как следствие из сельского хозяйства. Это, прежде всего, связано с тяжелыми условиями труда (сельское хозяйство - недостаточно механизированное, большая доля работ приходится на ручной труд и т.д.); сезонность работ; невысокая оплата труда по сравнению с другими отраслями экономики.

2. Невысокий уровень профессиональной подготовки кадров в сельском хозяйстве в связи с тем, что основными факторами, оказывающий влияние на данный процесс относятся: невысокий уровень дохода работников сельхоз предприятий; в республике профессиональные образовательные организации в виду невысокого финансирования применяют устаревшую методическую литературу и материалы, в системе подготовки и повышения квалификации существенно нарушен; не высокая престижность рабочих профессий в сельском хозяйстве, особенно для молодежи и т.д.

3. В сельском хозяйстве существует проблема: организация оплаты труда - отсутствие прямой связи между размером заработной платы и результатами производства, что приводит к снижению мотивации работников и их производительности труда; сезонный характер оплаты труда; задержки с выплатой; практика применения натуральной оплаты труда вместо денежной; социальная незащищенность работников и т.д.

4. Несовершенство социально-экономического механизма формирования, использования и управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве. Снижается качество жизни, происходит физический и моральный износ данного вида капитала. Большинство сельхозпредприятий не хотят и не имеют достаточно ресурсов с целью инвестирования в человеческий капитал. Например, расходы по обеспечению сельхоз работников жильем в 2015 году по Казахстану составило всего лишь 0,05%, а по Акмолинской области 0%; расходы по подготовке и переподготовке кадров – 0,04% по Республике Казахстан и 0,05% по Акмолинской области.

Ярким примером успешного инвестирования в человеческий капитал служит ТОО Агрофирма «Родина», которая каждый год активно инвестирует денежные средства в своих работников. Для примера, сельхозпредприятие обеспечивает своих работников, пенсионеров солидными социальными пакетами, сумма которых в год более 100 млн. тенге. По коллективному договору сотрудники могут претендовать на материальную помощь: для проведения свадеб в размере 50 тыс. тенге, при рождении ребенка - 100 тыс. тенге, социальные льготы участникам ВОВ и т. д. К сожалению, большинство сельхоз предприятий нацелены на получении быстрой прибыли, забывая о социальной сферы и о долгосрочных перспективах. Предприятия помимо гарантии минимальной заработной платы работникам, должны уделять внимание повышению оплаты труда, предусматривать затраты на повышения квалификации работников, их обучение, содержание социальных объектов, улучшение условий труда, отдыха, дотаций на детей и т.д. Значительную роль в инвестициях должна принадлежать и субъектам государства, республиканскому бюджету, особенно - развитие сельских территорий, здравоохранения, повышения качества образования, пенсионного обеспечения и т.д.

Выводы по второму разделу. Проанализировав основные моменты формирования, рационального использования, развития человеческого

капитала и эффективности его управления в сельском хозяйстве, мы пришли к следующим выводам по второй главе:

- сегодня необходимо использовать более рационально имеющийся человеческий капитал с целью дальнейшего стабильного экономического роста сельского хозяйства;

- необходимо улучшать социальную инфраструктуру в сельской местности: снижение доли населения в сельской местности, имеющего доходы, ниже величины прожиточного минимума; улучшение качества обучения в учебных заведениях и медицинских организаций сельской местности. На снижение уровня бедности может оказать влияние повышение уровня доходов сельского населения посредством сотрудничества с предприятиями области по вопросам трудоустройства в рамках различных планов содействия занятости населения и карт занятости; привлечение к активным мерам содействия занятости трудоспособных получателей адресной социальной помощи; интеграция в общество и социализация лиц с ограниченными возможностями, улучшение условий их жизнедеятельности; создание специальных фондов для безработных с целью безвозмездного выделения денежных средств на открытие своего дела и т.д.

- говоря об эффективности управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве, можно сказать, что в Республике Казахстан и Акмолинской области происходит значительное увеличение результативности управления, производительности труда, которая говорит, с одной стороны о позитивной тенденции управления человеческим капиталом, с другой стороны, происходит уменьшение численности занятых работников в аграрном секторе экономики;

- необходимо, с одной стороны, оптимизировать уже имеющуюся структуру трудовых ресурсов и повышения уровня квалификации работников, с другой - в долгосрочной перспективе - на уровне государства принять меры по стабилизации ситуации.

На основе вышеизложенного, накопленный опыт исследований по человеческому капиталу представляет собой значительную теоретическую и практическую ценность. Использование в Казахстане данного опыта, с учетом исторических и национальных традиций, могло бы способствовать более быстрому и менее болезненному продвижению нашей страны в страны с высоким уровнем развития человеческого капитала. Поэтому рассмотрим в следующей главе совершенствование системы управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве Казахстана, включающий в себя как параметры развития человеческого капитала и его прогнозирование, так и основные направления совершенствования и развития системы управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

3.1 Прогнозирование параметров развития человеческого капитала в сельском хозяйстве

В настоящее время развитие современного аграрного сектора Казахстана может обеспечиваться за счет работников, которые обладают достаточно высоким уровнем человеческим капиталом. Развитие человеческого капитала решает многочисленные социально-экономические проблемы, ускоряет инновационное развитие страны. Увеличение количественных и качественных параметров его развития в сельском хозяйстве в условиях модернизации экономики, повышением его конкурентного преимущества возможно путем эффективного управления данным процессом. Эффективное управление человеческого капитала в данном секторе экономики целенаправленно на решение трех основных и взаимосвязанных задач, как на уровне стране, так и каждой области – определение и регулирование основных направлений его развития, эффективное использование и воспроизводство. Управление данным капиталом базируется на системном подходе, предусматривающем одновременную ответственность и реализацию комплекса взаимосвязанных стратегических и тактических задач. Конечным результатом совместной реализации всех компонентов системы является обеспечение высокого качества жизни сельского населения, способствующее формированию и развитию человеческого капитала.

Развитие человеческого капитала относится к одной из приоритетных задач казахстанской государственной политики, где в декабре 2007 года Президент Республики Казахстан Нурсултан Назарбаев упоминал данный аспект в докладе на тему «Развитие человеческого потенциала - главная ценность Независимости» [108]. Возможность развития самого человека, расширение свободы его выбора и познания в данной концепции развития ставится как одна из основных целей экономического развития. В Казахстане концепция человеческого развития приобретает важное значения - как «альтернативный» путь. Наиболее распространенным показателем измерения человеческого капитала относится индекс развития человеческого потенциала, который представлен в таблице 30.

Таблица 30 – Индекс развития человеческого капитала в 2014 г. по странам мира

Страна	Индекс	Рейтинг	Страна	Индекс	Рейтинг
1	2	3	4	5	6
Очень высокий индекс развития человеческого капитала			Высокий индекс развития человеческого капитала		
Норвегия	0,944	1	Белоруссия	0,798	50

Продолжение таблицы 30

1	2	3	4	5	
Австралия	0,935	2	Российская Федерация	0,798	51
Швейцария	0,930	3	Казахстан	0,788	56
Дания	0,923	4	Грузия	0,754	76
Нидерланды	0,922	5	Азербайджан	0,751	78
Германия	0,916	6	Украина	0,747	82
Ирландия	0,916	7	Армения	0,733	86
США	0,915	8	Средний индекс развития человеческого капитала		
Канада	0,913	9	Молдова	0,693	107
Новая Зеландия	0,913	10	Туркменистан	0,688	109
Эстония	0,861	30	Узбекистан	0,675	114
Литва	0,839	37	Киргизстан	0,655	120
Латвия	0,819	46	Таджикистан	0,624	129
Примечание – Составлено автором по источнику [109]					

В 2014 году (таблица 30), Казахстан вошел в список стран с высоким уровнем человеческого развития, заняв 56-ое место - 0,788, где показатель продолжительности жизни составил 69,4 лет; среднее количество лет, потраченных на обучение – 11,4 лет; а показатель ожидаемой продолжительности обучения остался неизменным - 15 лет. Для сравнения, в топ-5 стран в 2014 году попали Норвегия, Австралия, Швейцария, Дания, и Нидерланды (0,944; 0,935; 0,930; 0,923; 0,922 соответственно).

В рейтинге ИЧР позиция Казахстана оцениваются экспертами ПРООН как одна из самых высоких, где показатель роста ИЧР в регионе – вырос в среднем на 0,0507 процента за последние 5 лет, что доказывает об эффективности проводимой социальной политики Казахстана (рост по сравнению с 2014 годом на 14 пунктов).

По формулам 1-3 было рассчитано значение ИРЧП в сельском хозяйстве Акмолинской области, используя общеизвестную методику ПРООН (таблица 31). Рассчитаем для примера индекс развития человеческого потенциала в сельском хозяйстве Акмолинской области за 2014 год:

$$I_{\text{дол}} = \frac{70,42 - 25}{85 - 25} = 0,757$$

$$I_{\text{обр}} = \frac{2}{3} * \frac{99,84}{100} + \frac{1}{3} * \frac{54,8}{100} = 0,848$$

$$I_{\text{ВРП}} = \frac{\log(219,347) - \log(100 * 154,79)}{\log(40000 * 154,79) - \log(100 * 154,79)} = 0,442$$

$$I_{рчп} = \frac{0,774+0,847+0,318}{3} = 0,646$$

Таблица 31 – Компоненты и значение индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП) Казахстана и в сельском хозяйстве Акмолинской области

Показатели	Годы				
	2011	2012	2013	2014	2015
Индекс валового регионального дохода	0,666	0,720	0,716	0,743	0,756
в т.ч. сельского хозяйства	0,332	0,537	0,371	0,434	0,442
Индекс продолжительности жизни	0,690	0,693	0,707	0,721	0,747
в т.ч. сельского хозяйства	0,701	0,709	0,715	0,727	0,757
Индекс образования	0,889	0,906	0,908	0,909	0,904
в т.ч. сельского хозяйства	0,832	0,852	0,850	0,847	0,848
Индекс развития человеческого потенциала в среднем по Акмолинской области	0,748	0,773	0,777	0,791	0,802
Индекс развития человеческого потенциала в среднем по Казахстану	0,744	0,750	0,754	0,757	0,788
в т.ч. сельского хозяйства	0,643	0,622	0,621	0,635	0,646
Примечание – Рассчитано и составлено автором по источникам [55; 62, 63; 108-116]					

Полученные значения ИРЧП (таблица 31) в сельском хозяйстве в среднем по области и республике позволяют сравнить их динамику и составить перспективный прогноз. Анализ компонентов и значения ИРЧП в Казахстане за анализируемый период показал, что данный индекс в сельском хозяйстве Акмолинской области имеет средний уровень развития, наблюдается его устойчивый рост – с 0,621 до 0,683, однако находится на 0,1 пунктов ниже областного значения и республиканского уровня. На изменение ИРЧП Акмолинской области повлияло:

- доход необходимый для достойного жизнедеятельности населения, который отражает доступность к необходимым материальным ресурсам, включая капитал здоровья, участие в общественной жизни и равноправный доступ к информации, обеспечение территориальной мобильности. Для оценки уровня и качества жизни человеческого капитала применяется показатель валового национального дохода (ВНД) или валового регионального дохода (ВРД) на душу населения. Индекс ВРД Акмолинской области за анализируемый период выше ИРЧП примерно на 0,3 пункта.

- долголетие, характеризующиеся способностью прожить долгую и здоровую жизнь, где основным показателем является средняя ожидаемая продолжительность населения. Индекс продолжительности жизни в сельском хозяйстве за 2010-2014 года находится выше ИРЧП в области, но ниже республиканского уровня. К факторам, оказывающие влияние на данный индекс можно отнести: рост смертности от болезней, связанных с системой кровообращения, органов дыхания, инфекционными болезнями; смертности в результате несчастных случаев, убийств и т.д. В Акмолинской области

планируется увеличение продолжительности жизни населения за счет развития системы здравоохранения.

- образование, которое рассматривается как приобретённые знания, способности и навыки, с последующим накоплением и применением их. Индекс образования в среднем по области за исследуемый период ненамного превышает ИРЧП в сельском хозяйстве – на 0,05 пункта. В Акмолинской области в сфере данной отрасли происходит активное развитие системы дуального обучения и тем самым привлечение работодателей в организацию учебного процесса студентов; расширение доступа к организациям технического и профессионального образования сельской молодежи и обеспечение роста охвата молодежи типичного возраста организациями технического и профессионального образования за счет развития сети организаций данного типа, в том числе открытие 2-х самостоятельных колледжей в Коргалжинском и Егиндыкольском районах. Итак, ИЧРП в сельском хозяйстве существенно отстает от областного и республиканского уровня. Во многом это связано с уровнем жизни сельского населения, паритетом покупательской способностью, которые значительно отличается от областного и республиканского уровня.

Что касается прогнозирования ИРЧП, то необходимо провести оценку существенности и устойчивости сформировавшихся тенденций. Проверим гипотезу о существовании тенденции в динамическом ряду показателей развития человеческого потенциала, используя методические рекомендации Т.И.Гуляевой [117]. Одним из способов проверки является сравнение средних уровней ряда. Методика проверки гипотезы о существенности тенденции и определении ее будет определяться в нашем исследовании на основе значений индекса развития человеческого потенциала Республике Казахстан и Акмолинской области за 2010-2014 года по следующим этапам:

1. Разделим динамический ряд показателя на две равные части ($n_1=3$; $n_2=3$). По каждой из частей рассчитаем средний уровень показателя и дисперсию.

2. Проверим гипотезу о равенстве дисперсий при уровне значимости 0,05. Табличное значение F составит $F(0,05; 1; 4)=7,708$

3. Проверим основную гипотезу о равенстве двух частей ряда. Определяем по таблице «Значение критерия t Стъдента при уровне значимости 0,1; 0,05; 0,01», при числе степеней свободы равном $(n-2) -4$, таким образом, $t_{\text{табл}}(0,05; 4) = 2,776$

Результаты проверки гипотезы о существовании тенденции в динамическом ряду показателей развития человеческого потенциала Акмолинской области представлены в таблице 32. Как известно в статистике существует две группы методов прогнозирования: экстраполяционное и факторное прогнозирование. влияние чрезмерное большое количество факторов, в нашем исследовании удобнее всего использовать экстраполяционное прогнозирование на основе статистического изучения динамики прогнозируемого показателя за предшествующий период.

Таблица 32 – Проверка гипотезы о существовании тенденции в динамическом ряду показателей развития человеческого потенциала в сельском хозяйстве Акмолинской области

Показатели	Уравнение тренда	R ²	D1	D2	F _{факт} (F _{табл} =7,708)	t-стат. (t _{табл} =2,776, α-0,05)	Тенденци я	Совокупный среднегодовой темп роста, %
Индекс валового регионального дохода	$Y=0,6593+0,0203x$	0,86	0,0301	0,0233	1,2930	2,0565	рост	2,69
в т.ч. сельского хозяйства	$Y=-0,1368+0,0263x^3-0,2488x^2+0,7039x$	0,54	0,1089	0,0149	7,3054	-0,0292	рост	5,52
Индекс продолжительности жизни	$Y=0,669+0,0142x$	0,92	0,0091	0,0193	0,4698	2,5063	рост	1,49
в т.ч. сельского хозяйства	$Y= 0,6828+0,013x$	0,88	0,0070	0,0200	0,3504	5,6809	рост	1,37
Индекс образования	$Y= 0,8708 -0,0032x^2+0,0226x$	0,95	0,0104	0,0053	1,9720	0,0778	рост	0,45
в т.ч. сельского хозяйства	$Y= 0,8182-0,0028x^2+0,0194x$	0,71	0,0110	0,0046	2,4193	1,2740	рост	0,43
Индекс развития человеческого потенциала в среднем по Акмолинской области	$Y=0,740+0,0126x$	0,95	0,0157	0,0148	1,0587	3,9848	рост	1,46
в т.ч. сельского хозяйства	$Y=0,6672+0,0056x^2-0,032x$	0,89	0,0405	0,0130	3,1143	0,9440	рост	1,81
Индекс развития человеческого потенциала в среднем по Казахстану	$Y=0,730+0,009x$	0,76	0,0050	0,0186	0,2703	4,3136	рост	0,94
в т.ч. сельского хозяйства	$Y=0,4366+0,0103x^3-0,0966x^2+0,275x$	0,66	0,0124	0,0056	2,2230	-2,3279	-	-0,10
Примечание – Рассчитано и составлено автором на основании таблицы 31								

На основе вышеизложенных данных составим экстраполяционный прогноз индекса развития человеческого потенциала в сельском хозяйстве Акмолинской области (таблица 33). По составленному прогнозу тенденция роста сохраняется и в 2017 году, в котором Акмолинская область перейдет в группу регионов с очень высоким уровнем ИЧРП.

Таблица 33 - Прогноз индекса развития человеческого потенциала в сельском хозяйстве Акмолинской области

Показатели	Уравнение тренда	R ²	Прогнозирование с 90% вероятностью	
			2017	2018
Индекс развития человеческого потенциала в среднем по Акмолинской области	$Y=0,0126x+0,740$	0,95	0,8412	0,8538
в т.ч. сельского хозяйства	$Y=0,0056x^2-0,032x+0,6672$	0,89	0,7101	0,7194
Индекс развития человеческого потенциала в среднем по Казахстану	$Y=0,009x+0,730$	0,76	0,8061	0,8156
в т.ч. сельского хозяйства	$Y=0,0103x^3-0,0966x^2+0,275x+0,4366$	0,66	0,6429	0,6448
Примечание – Рассчитано и составлено автором на основании таблицы 30				

Но, несмотря на положительный прогноз развития человеческого капитала в сельском хозяйстве существуют проблемы касательно эффективного управления человеческим капиталом, как уже говорилось во второй главе: сокращение занятых в сельском хозяйстве за 2010-2015 года почти в два раза; небольшие затраты и соответственно низкая доля вложения многих сельхоз организаций, работодателей в развитие корпоративного человеческого капитала вследствие их невысокой заинтересованности в воспроизводство высокопрофессиональных работников на перспективу; нежелание молодых специалистов работать в сельском хозяйстве и как следствие - «старение кадров»; отсутствие механизмов, стимулирующих рационального использования образовательного и профессионально-квалификационного потенциала работников; неудовлетворительный уровень заработной платы; невысокий уровень качества жизни населения в сельской местности и т.д. От решения данных проблем зависит не только качество человеческих ресурсов в сельском хозяйстве, но и в целом национального человеческого капитала. Поэтому для достижения эффективного управления человеческим капиталом требуется адекватная социальная среда и адекватная среда обитания. Составная часть механизма управления человеческого капитала – это формирование необходимых социально-экономических условий. Учитывая, что на развитие социально-экономической сферы оказывают на рисунке 18 представлен авторский вариант системы социально-экономических условий

эффективного развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, где основой системы является планирование и прогнозирование развития человеческих ресурсов, позволяющие специалистам по работе с персоналом обеспечить сельхоз предприятий необходимой рабочей силой.

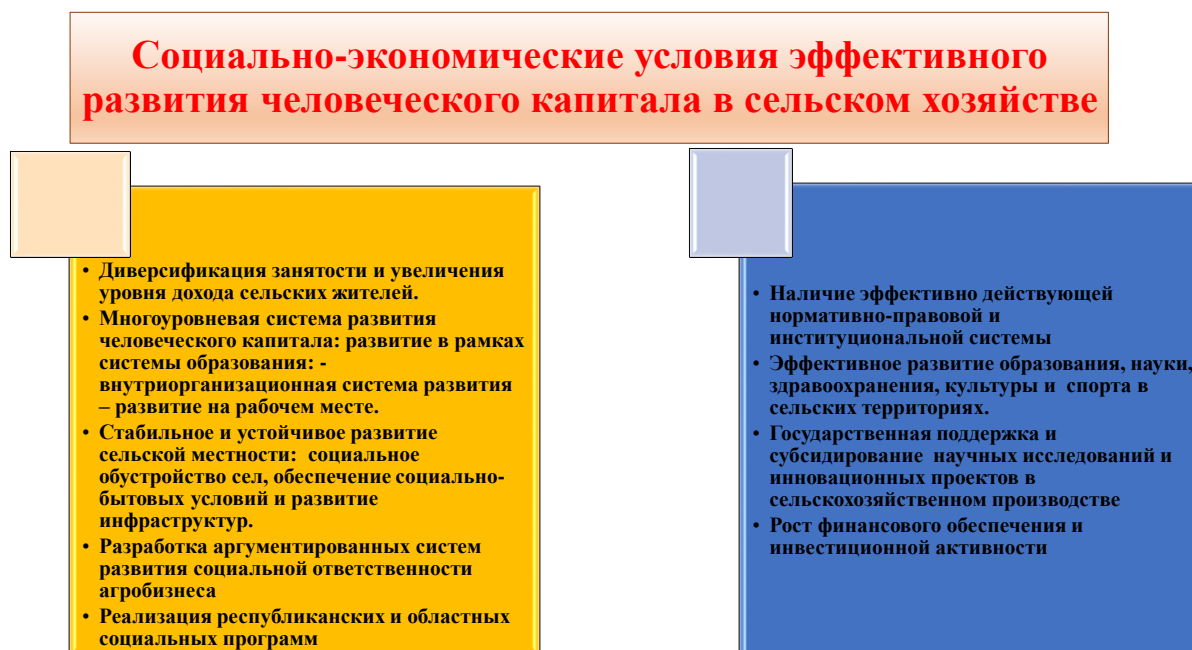


Рисунок 18 – Система социально-экономических условий эффективного развития человеческих ресурсов в сельском хозяйстве

Примечание – Разработано автором

Направления повышения эффективности управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве обуславливается следующими задачами: сглаживание структурных диспропорций на рынке труда, поддержка молодых специалистов, как на государственном уровне, так и непосредственно сельскохозяйственными предприятиями, направленные на увеличение эффективности управления трудовыми ресурсами; улучшение материального стимулирования работников; смягчение сезонности труда; проведение качественной кадровой работы, направленной на уменьшение текучести кадров (рисунок 19).

Одним из главных резервов повышения эффективности использования и управления трудовыми ресурсами на уровне предприятия является совершенствование экономического стимулирования работников. Одним из способов усовершенствования действующей системы оплаты труда является привязанность ее к конечному результату работы, как каждого работника, так и общих результатов деятельности сельхозпредприятия.



Рисунок 19 - Направления повышения эффективности управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве

Примечание – Разработано автором

С их помощью происходит реализация материальной заинтересованности работника в результатах труда, как своего, так и коллективного труда.

Эффективность применения человеческого капитала всегда находится в зависимости от общего подхода к оплате труда, который предполагает однозначную зависимость уровня оплаты труда работающего от степени решения им поставленных задач. Разрабатывается необходимый баланс между базовой зарплатой и стимулирующей, переменной частью в оплате труда.

Правильная организация оплаты труда работников сельского хозяйства должна заинтересовать работников в результатах труда. Например, помимо традиционных доплат за квалификацию, звания и регалии, стажа работы, которые в принципе не влияют на увеличение результативности труда, можно дополнительно премировать за освоение и последующее внедрение в процесс производства новых технологий, передачу опыта, за снижение материальных затрат, то есть выплачивать данному работнику часть стоимости полученной сверх плана продукции. Но если работник не соблюдает режим рабочего дня, но выполняет нормативы трудовой деятельности и должностные обязанности, не нарушает производственную дисциплину, то с помощью системы депремирования данную проблему можно решить, то есть за ряд определенных нарушений сельхоз работника лишают премии частично или полностью.

Касательно проведение качественной кадровой работы, то на сельскохозяйственных предприятиях данный вид работы практически не ведется. Кадровая политика должна разрабатываться и внедряться на различных уровнях, то есть как на уровне области, так и самого сельхоз предприятия. Она должна начинаться с найма работников и охватывать весь процесс управления человеческим капиталом, включающая повышение мотивации, оплаты труда, его профессиональную подготовку и переподготовку и т.д.

Также необходимо проводить регулярную оценку закрепляемости персонала на предприятиях уровня квалификации сотрудников, эффективности вложений в персонал. Резервом для усовершенствования использования человеческого капитала является снижение текучести персонала с помощью формирование оптимальных условий трудовой деятельности, улучшение микроклимата в коллективе, развитие сферы обслуживания и самый немаловажный аспект, если не главный - предоставление жилья.

На государственном уровне с целью повышения эффективности функционирования, развития и управления человеческих ресурсов, кадрового обеспечения сельскохозяйственных предприятий могут быть использованы меры по сглаживанию структурных диспропорций на рынке труда.

Очевидно, что имеет смысл перераспределить трудовые ресурсы в пользу трудно дефицитных районов посредством повышения географической мобильности населения, расширения масштабов трудовой миграции и т. п. Основной причиной, оказывающей влияние на эффективность использования и управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве, относят

сезонность труда, что оказывает существенное воздействие на использование трудовых ресурсов. Полностью преодолеть сезонность труда в сельском хозяйстве практически невозможно, хотя многие предприятия смогли свести ее к минимуму. Выделяют такие пути смягчения сезонности труда в аграрном секторе экономики:

1) внедрение производительной техники и максимальная автоматизация трудоемких производственных процессов;

2) применение таких культур и сортов в отраслях растениеводства, которые обладают разными сроками выращивания, например, выращивание ранних или поздних сортов овощей дает возможность равномерно распределять рабочую силу во время посадки и последующим сбором урожая;

3) развитие разнообразных дополнительных промыслов в сельхозпредприятиях, что позволит занять специалистов в периоды отсутствие работы;

4) развитие агропромышленной интеграции, то есть организация переработки и хранения сельхозпродукции в местах ее производства. Например, в садоводческих хозяйствах, имеющие плодохранилища, потребность в человеческом капитале в период сбора урожая уменьшается примерно в 1,5–2 раза, а в последующие периоды увеличивается занятость постоянных работников, так как происходит процесс товарной обработки и реализации урожая, который проводится после завершения работ в саду;

5) на перерабатывающих сельхозпредприятиях рационально производить нетрудоемкую продукцию, например, полуфабрикаты в периоды массовой постав, а в менее напряженные периоды заниматься конечной продукцией;

6) развитие сельской инфраструктуры и аграрного предпринимательства, что позволит занять высвобождающуюся рабочую силу в социальной сфере села и стимулировать процессы самозанятости.

Уменьшение сезонности в сельском хозяйстве отражается на количестве занятых в производстве в течение года и производительности труда, при минимальной численности работников появляется возможность в течение года производить больше продукции по объему. В конечном итоге, как результат эффективного управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве может быть охарактеризован следующими критериями: повышение заработной платы работников сельхозпредприятий и как следствие рост уровня жизни сельского населения; качественная и количественная кадровая обеспеченность сельского хозяйства; рост доходов сельскохозяйственных товаропроизводителей и эффективное социально-экономическое развитие сельской местности; конкурентоспособность сельского хозяйства как внутри страны, так и на международном уровне; высокий уровень освоения инновационных технологий производства и переработки сельскохозяйственной продукции; рост эффективности и качества производительности труда в аграрном секторе экономики; внедрение инновационных форм организации производственного и

трудового процесса. Все выше перечисленные утверждения подтверждаются на примере обследуемых предприятий Акмолинской области (таблица 34), где в результате корреляционного анализа было выявлено, что на уровень дохода значительно влияет производительность труда, уровень квалификации работников и среднегодовая заработная плата. Большинство проанализированных сельхозпредприятий относятся ко второй группе, с уровнем дохода от 2000 до 3871,5 тыс. теге, которые обладают недостаточно высокой производительностью труда и долей работников высшего уровня квалификации по сравнению с третьей группой сельхозпредприятий.

Таблица 34 – Основные факторы, влияющие на уровень доходов сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области за 2010-2015 года

Группы	Доход на 1 работника, тыс. тенге	Среднегодовая зарплата, тыс. тенге	Производительность труда на 1 работника, тыс. тенге	Доля работников высшего уровня квалификации, %
I	До 2000,0	226,34	99,43	2,99
II	2000,0-3871,5	348,01	173,75	4,98
III	Свыше 3871,5	612,90	252,42	6,90
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования				

Поэтому для достижения эффективного функционирования сельского хозяйства необходимо в первую очередь, как описывалось ранее, стимулировать труд работников основного производства (таблица 35).

Таблица 35 – Варианты мотивации и экономического стимулирования работников основного производства в сельском хозяйстве

Проблема	Задача мотивации	Варианты экономического стимулирования
1	2	3
Недостаточная производительность труда. Малая продуктивность в животноводстве, невысокая урожайность в растениеводстве.	Увеличение производительности труда. Рост продуктивности в животноводстве, урожайности в растениеводстве	- сдельно-премиальная и аккордно-премиальная система оплаты труда, использование аккордных расценок; -сдельно-прогрессивная система оплата труда за объем выполненных работ и произведенной продукции
Общий довольно низкий уровень эффективности сельхозпредприятия (большинство)	Увеличение экономической эффективности	- материальное стимулирование от валового дохода (от 1-20% от валового дохода); - материального стимулирования от хозрасчетного коммерческого дохода (от10-40%);

Продолжение таблицы 35

1	2	3
анализируемых предприятий относятся к группе со средним уровнем дохода)		
Низкая квалификация работников (25-35% доля неквалифицированных работников в обследуемых предприятиях)	Повышение квалификации кадров и активизация творческой деятельности	- долевое участие в прибылях сельхозпредприятия - материальное стимулирование работников за стаж, профессиональный рост, более высокий уровень квалификации
Примечание – Разработано автором		

Правильность такого подхода подтверждают результатами социологического анкетного опроса, проведенного автором в 2015 г. Более 70 молодых специалистов, выпускников Казахского агротехнического университета имени С.Сейфуллина, показали, что после окончания вуза большинство не работают по своей специальности. Основными причинами такой динамики являются (таблица 36): низкая заработная плата -19,1% ответов, сложные условия труда - 13,5%, неразвитая социальная инфраструктура - 13%, отсутствие возможностей для карьерного роста - 12,6% и условий для профессионального роста - 9,4%, непрестижность труда в сельском хозяйстве - 9,3%, низкий уровень организации досуга, культурно-массовых мероприятий - 8,6%, низкий уровень здравоохранения, образования - 6,5%.

Таблица 36 - Основные причины нежелания молодых специалистов аграрных вузов работать по специальности в сельском хозяйстве, % к общему числу ответов

Причина	Лесное хозяйство	Агрономия	Защита растений и карантин	Почвоведение, агрохимия	В среднем
Низкая зарплата	18,5	18,0	15,0	24,9	19,1
Сложные условия труда	3,7	22,0	20,0	8,4	13,5
Неразвитая социальная инфраструктура	18,5	12,0	5,0	16,6	13,0
Нет возможности для карьерного роста	18,5	2,0	5,0	24,9	12,6
Нет условий для профессионального роста	7,4	12,0	10,0	8,3	9,4
Примечание – Рассчитано и составлено автором по данным выборочных обследований сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области					

Исходя из вышеизложенного, для достижения эффективного управления и дальнейшего развития человеческого капитала необходимо улучшение социальной среды. Автором представлен вариант системы социально-экономических условий эффективного развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, где основополагающей системы является планирование и прогнозирование развития человеческих ресурсов, и направления повышения эффективности развития, использования и управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики. Направления повышения эффективности управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве должны быть обусловлены как задачами государства по восстановлению сельского хозяйства республики, так и непосредственно сельскохозяйственных предприятий, направленных на увеличение эффективности управления трудовыми ресурсами.

Подводя итоги, решение проблемы формирования эффективной системы управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве, на наш взгляд, является проведение своевременной качественной и полной его оценки и разработка рекомендаций по его расширенному воспроизводству на основе качественной и своевременной оптимизации человеческого капитала. В целом, необходимо отметить, что управление человеческим капиталом сельхоз предприятия будет эффективным только в том случае, когда все элементы системы управления будут согласованы между собой и подчинены миссии функционирования, направленной на инновационное развитие. Спрогнозировав параметры развития человеческого потенциала необходимо также дать основные приоритеты развития человеческого капитала в сельском хозяйстве, которые представлены в следующем разделе.

3.2 Управление человеческим капиталом в сельскохозяйственных предприятиях: разработка модели

Построение модели управления человеческим капиталом является одним из важнейших условий для повышения эффективности управления в сельском хозяйстве и приводит к достижению высоких производственно-экономических результатов. При его построении необходимо учитывать не только внутрипроизводственные процессы, но и результаты управления данным видом капитала. Руководитель вырабатывает определенный стиль, методологические подходы к управлению человеческим капиталом, который способствует созданию и дальнейшему развитию корпоративной культуры предприятия, сплоченности коллектива, повышение мотивации сотрудников, все это и составляет выходные данные (результаты управления человеческим капиталом). Грамотно построенная модель управления человеческим капиталом позволит повысить отдачу от его использования в виде прироста рыночной стоимости предприятия за счет его нематериальных активов, что, в конечном счете, способствует его инновационному развитию. Исходя из вышеизложенного в первой и во второй главе данной диссертационной главе,

нами предлагается скорректировать данную политику и ввести в сельхозпредприятиях: менеджер (отдел, департамент) по управлению человеческим капиталом, в зависимости от размера численности работников на предприятие. В средних и крупных сельхозпредприятиях целесообразно создавать структурные подразделения (отдел, департаменты) по управлению человеческим капиталом. Одной из основных задач данного подразделения – выполнение всех основных видов деятельности, связанные с управлением трудовых ресурсов, и помощь руководителям в выполнении их обязательств в отношении человеческого капитала.

Необходимость внедрение менеджера (отдела, департамента) управления человеческим капиталом в большей мере обуславливается базовым потребности сельхозпредприятий по сравнению с отделом кадров, основная функция который связана с административным обслуживанием - подбор и назначении кандидатов на вакантную должность. Но в условиях быстрого проникновения новых технологий и инновационных методов, в которых постоянно увеличивая требования к рабочей силе, менеджеры и особенно менеджеры крупных подразделений нужны профессиональные советы в отношении профессиональной коммуникации и взаимодействия. Из-за отсутствия вышеуказанного подразделения сельхозпредприятия не до конца и зачастую неэффективно используют свой потенциал, что, в конце концов, приводит к необходимости или в формировании или реструктуризации подразделений по управлению персоналом в средних и крупных хозяйствах. В небольших же по размеру хозяйствах могут привлекаться внешние консультанты. Поэтому формирование отделов или департаментов (в малых предприятиях – менеджер) по управлению человеческим капиталом на сегодняшний день является одним из условий успешного функционирования предприятия. Наиболее востребованные функции менеджера (отдела, департамента) управления человеческим капиталом заключаются в следующем: оптимизации и планирование рабочей силы; подбор, назначение и увольнение работников; управление талантами (обучение и развитие человеческого капитала); управление персоналом (организация работы и оптимизация использования человеческого капитала); оценка эффективности труда и стимулирование производительности человеческого капитала (рисунок 20).

Система управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве включает в себя основные виды деятельности, связей и взаимодействий, которые приводят к увеличению производительности труда и оптимизации численности и структуры человеческого капитала. Вход в систему включает в себя персонал, который работает в сельхозпредприятиях (управленческие и исполнительские кадры), обладающие определенными количественными и качественными характеристиками. Данный человеческий капитал преобразуется под влиянием соответствующих видов деятельности, в результате чего получается на выходе из системы новое состояние человеческого капитала.



Рисунок 20- Система управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве

Примечание – Разработано автором

В свою очередь, отзыв становится основой для формирования обратной связи посредством оценки эффективности системы. Согласно полученной при оценке информации могут быть предприняты корректирующие действия в отношении основных направлений деятельности по управлению человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

Влияние окружающей среды. На систему управления человеческим капиталом прямое положительное или отрицательное влияние оказывает и окружающая среда. Влияние ее внутренних и внешних условий и факторов действуют одновременно, но с разной интенсивностью в отдельные периоды развития экономики. Это оказывает влияние как на основной процесс деятельности в управлении человеческим капиталом, так и на конечный результат.

Оценка результатов и эффективности системы управления человеческим капиталом. Оценка эффективности выполненных мероприятий в системе управления человеческим капиталом рассматривается как соотношение достигнутых результатов от реализованных основных мероприятий и затрат на их создание. В данном значении, результаты измеряются через достигнутые изменения в численности, структуре и составе человеческого капитала. Положительные результаты приводят к более эффективной трудовой деятельности и способствуют достижению высоких производственно-экономических результатов.

Расходы человеческого капитала включают в себя: затраты на трудовые ресурсы в сельхозпредприятиях и расходы на реализацию основных мероприятий. К первой группе относятся - заработную плату и социальное обеспечение, расходы на обучение или повышение квалификации, расходы на улучшение условий труда и многое другое. Расходы на реализацию основных мероприятий - все расходы, сопутствующие основной деятельности: расходы на оплату труда работников, работающих в данной организации, расходы на услуги предприятий со стороны, расходы на материальное обеспечение основных мероприятий и т.д. При оценке эффективности результатов отмечаются и проблемные области, по которым должны даваться рекомендации по их устранению и направления для дальнейшего совершенствования. Это представляет собой обратную информацию о том, как работает система управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве.

Итак, управление человеческим капиталом представляет собой конкретную деятельность, которую трудно отделить от управленческого персонала в целом. В данном смысле каждый менеджер на сельхозпредприятие, имеет непосредственное отношение к различным видам деятельности по управлению человеческим капиталом, независимо от того, к какой функциональной области относится непосредственно. При выборе организационной структуры данного подразделения могут быть применены несколько вариантов: конкретный выбор варианта зависит от размера сельхозпредприятия, выбора организационно-управленческой структуры и

стиля управления. Исходя из специфических особенностей хозяйств в сельском хозяйстве, возможный вариант для организации подразделения (отдел, департамент) управления человеческим капиталом может иметь вид, который представлен на рисунке 21.



Рисунок 21 - Организационная структура подразделения (департамента, дирекции) управления человеческим капиталом АПК

Примечание – Разработано автором

Исходя из вышеперечисленного, автором предложен вариант модель стратегического управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве (рисунок 22). Стратегии развития человеческого капитала, то данное понятие приобретает особую важность в условиях долгосрочных технологических сдвигов.

Долгосрочные цели в условиях инновационных преобразований постоянно претерпевают изменения, одни становятся менее актуальными, другие недостижимыми и т.д. отчасти по данной причине экономической практике проявляется недостаточный интерес к стратегическому планированию, тем самым теряется ориентация на долгосрочное развитие и способность стратегически мыслить. Вместе с тем, понимание важности развития человеческого капитала для обеспечения эффективного процесса инновационной модернизации в полной мере раскрывается только при стратегическом подходе к регулированию его воспроизводства.



Рисунок 22– Модель стратегического управления воспроизводства и управления человеческого капитала.

Примечание – Разработано автором

Автором разработан механизм управления качеством человеческого капитала в сельском хозяйстве, представляющий собой:

1) предоставление безработным и малообеспеченным гражданам социальной помощи на развитие личного подворья, привлечение к активным мерам содействия занятости (трудоустройство на постоянные, временные, социальные, рабочие места, переподготовка, профессиональное обучение);

2) создание необходимых условий для дальнейшего развития конкурентоспособности и привлечения негосударственных секторов с целью предоставления разнообразных социальных услуг;

3) путем формирования непрерывного образования специалистов, то есть получение профильного образования и повышение квалификации на постоянной основе, увеличить рост качества профессионализма сельскохозяйственных работников;

4) развитие регионального финансирования и заказа касательно целевой подготовки специалистов сельскохозяйственного профиля: подготовка кадров для сельской местности, обучение по остро востребованным профессиям; заключение договоров на подготовку кадров с работодателями в сельском хозяйстве; подписание меморандумов управления образованием с крупными работодателями о взаимном сотрудничестве;

5) укрепление материально-технической базы медико-социальных учреждений в сельской местности;

6) обеспечение доступности для населения, проживающих в сельских территориях, и хозяйствующих субъектов информационно-коммуникационной инфраструктуры и информационных ресурсов.

В рамках стратегической модели управления сельхоз предприятие определяет уровень и качество человеческого капитала, необходимое для ресурсного обеспечения данной стратегии, выбирает наиболее подходящую стратегию инвестирования, дающая гарантию получения необходимого уровня человеческого капитала, и инвестирует по трем основным направлениям: капитал здоровья, образовательный и социальный капитал. Инвестиции в человеческий капитал включают в себя: расходы на образование – общее, специальное, высшее; повышение квалификации без отрыва от производства или с выездом на место обучения; стажировки на других предприятиях с целью перенять передовой опыт и т.д.; расходы на здравоохранение - медицинское обслуживание, разнообразные профилактические процедуры, усовершенствование условий проживания, продвижение здорового образа жизни, развитие культурно-спортивных мероприятий, совокупность которых приводит к росту срока жизни работника, увеличивая тем самым его производительность и работоспособность; расходы на мобильность - наименее очевидная форма инвестиций в человеческий капитал, но благодаря которой работники могут мигрировать из мест с невысокой производительностью в более высокие.

Стратегический анализ в сфере управления человеческим капиталом нацелен на выявление текущих и долгосрочных изменений в его качественных параметрах развития, которые определяются внешней институциональной средой. Потенциал стратегического управления человеческим капиталом во многом определяется институциональной интеграции стратегии инвестирования в человеческий капитал сельхозпредприятий, не исключая политику взаимодействия с институтами, которые формируют человеческий капитал во внешней среде, от эффективности вовлечения сельхоз работника зависит осуществляемая стратегия развития данного предприятия. Применение выше указанного механизма будет способствовать достижению целей инновационного развития областей и повышению его конкурентоспособности за счет совершенствования качеств и повышения отдачи от человеческого капитала в сельском хозяйстве. Итак, для повышения конкурентоспособности не только сельского хозяйства, но и страны в целом на основе проделанной автором группировка областей Казахстана по качеству человеческого капитала в сельском хозяйстве существует необходимость реализации стратегических задач управления человеческим капиталом.

Стратегическое управление человеческим капиталом дает возможность принять оптимальное решение касательно планов и дальнейших действий сельхозпредприятия, которое включает в себя: стратегии предприятия, его политики и практики относительно трудового найма и отбора работников, развития и дальнейшего обучение сотрудника, премирование за проделанную работу и трудовых отношений.

Особое влияние на позитивные экономические результаты сельхозпредприятия оказывают: оптимальное количество человеческого капитала, поэтому важно периодически выработать баланс между необходимой и имеющейся рабочей силы (оптимизация трудовых ресурсов); высокий образовательный уровень менеджеров, профессиональный опыт которых является значимым фактором только тогда, когда сочетается с инновационным мышлением и применением новых методов и технологий в производстве; осуществлять постоянное инвестирование в человеческий капитал. Преимущества от инвестирования заключается в том, что образуется длительный экономический и социальный эффект как для сельскохозяйственного предприятия, так и общества в целом. Чем раньше осуществляются вложения в работников, тем быстрее он начинает отдавать отдачу. Вышеназванные виды инвестиций увеличивают уровень человеческого капитала работника и как следствие, возрастает объем и качество трудового потенциала сельхозпредприятия;

- внедрение менеджера (отдела, департамента) управления человеческим капиталом в большей мере обуславливается базовой потребности сельхозпредприятий по сравнению с отделом кадров, основная функция который связана с административным обслуживанием - подбор и назначении кандидатов на вакантную должность. Наиболее востребованные функции

менеджера (отдела, департамента) управления человеческим капиталом заключаются в следующем: оптимизации и планирование рабочей силы; подбор, назначение и увольнение работников; управление талантами (обучение и развитие человеческого капитала); управление персоналом (организация работы и оптимизация использования человеческого капитала); оценка эффективности труда и стимулирование производительности человеческого капитала;

-построение эффективной модели управления человеческим капиталом, включающая в себя проведение своевременной качественной и полной оценки человеческого капитала и разработка рекомендаций по его расширенному воспроизводству на инновационной основе.

В заключение отметим, что с учетом проведенного анализа как количественного, так и качественного использования и управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве Казахстана, опыта развитых зарубежных стран необходимо проводить целенаправленную политику по рациональному использованию и эффективному управлению человеческим капиталом в сельском хозяйстве. Для повышения качества и эффективности использования человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий необходимо: реализовать комплекс организационных и социально-экономических мероприятий, направленных на повышение престижности аграрного труда; увеличивать объем инвестиций в человеческий капитал, включающий в себя профессиональную подготовку и переподготовку кадров, получением работниками как средне-технического, так и высшего образования; повысить оплату труда путем ежемесячной доплаты к основной ставке заработной платы молодым и высококвалифицированным сельским специалистам, имеющим дефицитную профессию; развивать контрактную форму целевой подготовки квалифицированных кадров по заявкам сельскохозяйственных предприятий; формировать на базе аграрных вузов государственную программу подготовки и повышения квалификации человеческого капитала; регулировать трудовую миграцию. Внедряя разработанную модель управления человеческим капиталом, можно создать условия для формирования человеческого капитала сельского хозяйства, его эффективного использования и дальнейшего накопления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное научное исследование позволило выработать и сформулировать ряд основных научных результатов в виде теоретических положений и выводов, конкретных практических предложений и рекомендаций:

1. Проведенный анализ экономической литературы зарубежных, российских, казахстанских ученых по вопросам сущности человеческого капитала позволил уточнить определение и сформулировать авторское определение понятия «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом». Человеческий капитал - сумма, как приобретенных ценных качеств: образование, знание, интеллектуальные способности, опыт, компетенции, приобретённая квалификация, так и полученных при рождении: здоровье, культурно-нравственные качества, способности к труду, целесообразное применение которых увеличивает производительность труда и, как следствие, рост заработной платы работника, мотивирующей его делать инвестиции в свое развитие.

Управления человеческим капиталом сельскохозяйственных предприятий представляет собой комплекс организационно-экономических мероприятий, которые направлены на эффективное и оптимальное планирование, формирование и эффективное развитие человеческого капитала, учитывая при этом характер сезонности в сельском хозяйстве, рациональную организацию работы и оптимальное использование его творческих и интеллектуальных способностей в производственном процессе с целью стимулирования производительности труда, роста качества выполняемых работ и повышение дохода сельхоз работника.

2. Основу эффективного управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве должна составлять научно обоснованная система параметров и показателей его оценки. Был дополнен индикаторный подход к оценке человеческого капитала сельского хозяйства, основанный на разработке индивидуальных и групповых индексов оценки факторов, влияющих на формирование и использование человеческого капитала сельского хозяйства. Индикаторный подход базируется на основе механизма ранжирования, учитывающего энтропию частных индикаторов, которая характеризует не только уровень развития, но и стабильность функционирования человеческого капитала.

3. Рассмотрен мировой опыт управления человеческим капиталом в экономике, дана краткая характеристика научным школам в теории управления человеческим капиталом. В зарубежной практике выделяют три направления управления человеческим капиталом: американская школа управления - внедрение систем управления и поощрение за результаты проделанной работы; изучение примеров адаптации японской системы управления на предприятиях и «европейская» теория управленческой культуры - теория управления

работниками. Практика высокоразвитых зарубежных стран доказала, что максимальное применение человеческого потенциала достигается в экономике, которая основана на последних достижениях в области инноваций, знаний.

4. Проведенный анализ человеческого капитала в сельском хозяйстве Казахстана показал, что в последние годы происходит снижение уровня трудовых ресурсов по количеству и незначительный рост по качеству. Это, прежде всего, обусловлено тем, что наблюдается незначительный рост сельского населения всего на 343,72 тыс. человек (4,65%) в 2014 году по сравнению с 2010 годом; снижение трудоспособного сельского населения на 72,9 тыс. человек (1,8%); уровня занятости в сельском хозяйстве - на 689,8 тыс. человек (30,05%); преобладание специалистов с основным (средним, общим, начальным) образованием – в 2014 году составило 60,18% от общего числа; самая низкая заработная плата из всех отраслей экономики, которая по итогам 2015 года в номинальном выражении составила 70 859 тенге, тяжелые условия труда, недостаточный уровень социальной инфраструктуры и т.д.

5. Апробирован индикаторный подход к оценке человеческого капитала сельского хозяйства Казахстана. По итогам анализа было выявлено, что самый высокий индекс изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве по Республике Казахстан за 2010-2014 гг. занимает Павлодарская область и составляет 1,4325 и наименьший индекс изменения человеческого капитала в Атырауской области - 0,8917. В Акмолинской области индекс изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве составляет 1,393772629, то есть рост $I_{чк}$ составляет 39,37%, где особую роль сыграл индекс результатов функционирования человеческого капитала в сельском хозяйстве, особенно финансовый групповой индикатор, который составил 2,8921.

6. В диссертационной работе автором проанализировано управление человеческим капиталом в сельскохозяйственных предприятиях Акмолинской области. За анализируемый период наблюдается отток работников из сельского хозяйства Акмолинской области - на 5,05% в более перспективные и денежные отрасли экономики, например, строительство, где произошел рост занятости на 2,24%. Можно предположить, что в этом сказывается мировая тенденция движения сельских территорий в не аграрное общество.

Уровень образования работников оказывает значительное влияние на развитие сельского хозяйства, так как в сельскохозяйственных предприятиях наблюдается четкая зависимость между удельным весом высококвалифицированных работников в их производительности, оплатой труда и эффективностью использования. По уровню образования в сельском хозяйстве Акмолинской области самые уязвимые места это высшее образование, с одной стороны, основное (общее, начальное) с другой: повышается доля работников с полным высшим образованием (доля работников с высшим образованием в сельской местности выросло на 9,5 тыс. человек или 30,35%), снижается с начальным (с 2,5 до 1,3 тыс. человек).

На сегодняшний момент времени, при устройстве на работу работники все большее внимание обращают не только на размер заработной платы, но и на социальный пакет, предоставляемый предприятием, то есть происходит повышение значимости социальных выплат и льгот, доля которых должна постоянно расти в совокупном доходе работника. Расходы на социальный пакет работников за анализируемый период в Республике Казахстан и Акмолинской области составило всего лишь 4,22% и 3,65% соответственно, расходы на подготовку и переподготовку кадров – 0,04% и 0,05% соответственно, в результате чего данные показатели становятся существенными мотивами ухода квалифицированного персонала из села и нежелание молодых специалистов работать в сельскохозяйственных предприятиях.

Автором в результате корреляционного анализа было выявлено, что на уровень дохода сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области значительно влияет производительность труда, уровень квалификации работников и среднегодовая заработная плата. Большинство проанализированных сельхозпредприятий относятся ко второй группе, с уровнем дохода от 2000 до 3871,5 тыс. теге, которые обладают недостаточно высокой производительностью труда и долей работников высшего уровня квалификации по сравнению с третьей группой сельхозпредприятий. Поэтому, исходя из расчетов, предложены варианты экономического стимулирования работников основного производства в сельском хозяйстве. Учет полученных результатов в формировании кадровой политики, мотивационного механизма работников будет способствовать повышению эффективности использования человеческого капитала сельскохозяйственных предприятий.

7. Автором предлагается ввести в сельхозпредприятиях новое, более функциональное подразделение, которое представлено в виде менеджера или отдела или департамента по управлению человеческим капиталом в зависимости от размера численности работников на предприятие. Одной из основных задач данного подразделения – выполнение всех основных видов деятельности, связанные с управлением трудовых ресурсов, и помощь руководителям в выполнении их обязательств в отношении человеческого капитала.

Необходимость внедрение менеджера (отдела, департамента) управления человеческим капиталом в большей мере обуславливается базовой потребности сельхозпредприятий по сравнению с отделом кадров, основная функция которой связана с административным обслуживанием - подбор и назначении кандидатов на вакантную должность. Но в условиях быстрого проникновения новых технологий и инновационных методов, в которых постоянно увеличиваются требования к рабочей силе, менеджеры и особенно менеджеры крупных подразделений нужны профессиональные советы в отношении профессиональной коммуникации и взаимодействия. Из-за отсутствия вышеуказанного подразделения сельхозпредприятия не до конца и зачастую неэффективно используют свой потенциал, что, в конце концов, приводит к необходимости или в формировании или реструктуризации

подразделений по управлению персоналом в средних и крупных хозяйствах. Наиболее востребованные функции менеджера (отдела, департамента) управления человеческим капиталом заключаются в следующем: оптимизации и планирование рабочей силы; подбор, назначение и увольнение работников; управление талантами (обучение и развитие человеческого капитала); управление персоналом (организация работы и оптимизация использования человеческого капитала); оценка эффективности труда и стимулирование производительности человеческого капитала.

По результатам проведенного социологического исследования была получена следующая информация: 60% выпускников после окончания вуза не планируют работать в сельской местности по своей специальности. Основными причинами такого решения являются: низкая заработная плата (19,1% ответов), сложные условия труда (13,5%), неразвитая социальная инфраструктура (13%), отсутствие возможностей для карьерного роста (12,6%) и условий для профессионального роста (9,4%), непрестижность труда в сельском хозяйстве (9,3%), низкие уровни организации досуга, культурно-массовых мероприятий (8,6%), низкие уровни здравоохранения, образования (6,5%).

8. Используя методику ПРООН, автор рассчитал значение индекса развития человеческого потенциала в сельском хозяйстве Акмолинской области и Казахстана, который учитывает важнейшие параметры благополучия человека и во многом определяет уровень развития современного общества. Индекс развития человеческого потенциала в сельском хозяйстве существенно отстает от областного и республиканского уровня. Во многом это связано с уровнем жизни сельского населения, паритетом покупательской способностью, которые значительно отличается от областного и республиканского уровня.

Составлен прогноз ИРЧП в сельском хозяйстве Акмолинской области и Казахстана, используя экстраполяционное прогнозирование на основе статистического изучения динамики прогнозируемых показателей за предшествующие периоды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Стратегический план развития Республики Казахстан до 2020: утв. Указом Президента Республики Казахстан от 1 февраля 2010 года, № 922.
- 2 Послание Президента Республики Казахстан – Лидера нации Н. А. Назарбаева народу Казахстана. – Новый политический курс состоявшегося государства. Стратегия «Казахстан–2050» // <http://akorda.kz>. – Дата обращения 20.01.2016.
- 3 План нации – 100 конкретных шагов. Программа Президента Республики Казахстан– 20 мая 2015 года.
- 4 Джумаева Р.А., Мухутдинова Т.З. Управление человеческим капиталом – стратегическим фактором развития инновационной хозяйственной системы // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – Т.15, № 2. – С.84-88.
- 5 Паршина Н.В. Основания развития социального капитала (философский анализ): автореф. ... канд. филос. наук: 09.00.11 – М.: МГАДА, 2013. – 32 с. // http://discollection.ru/article/28052013_122944_parshina. – Дата обращения 11.09.2015.
- 6 Бизнес: Оксфордский толковый словарь: англо–русский. – М.: Прогресс–Академия, 1995. – 752 с.
- 7 Клинова М.В. Человеческий капитал в Европейском Союзе: государственный и наднациональный контексты / под ред. М.В. Клинова, Е.А. Сидорова // Вопросы экономики. – 2012. – №8. – С. 80-97.
- 8 Борщёва Н.Л. Развитие методологии управления человеческим капиталом в инновационной экономике: автореф. ... док. экон. наук: 08.00.05. – М.: ФУ при Правительстве РФ, 2016. – 23 с. // http://diss.fa.ru/sites/default/files/diss_files/e94d66eb6e621389e427c869e098e3e2.pdf. – Дата обращения 11.09.2016.
- 9 Сен А. Развитие как свобода / пер. с англ.; под ред. Нуреева. – М.: Новое издательство, 2004. – 432 с.
- 10 Мельников О.Н. Управление интеллектуально–креативными ресурсами наукоемких производств.– М.: Машиностроение, 2004. – 340 с.
- 11 Наумова Е. Ю. К вопросу определения понятия «человеческие ресурсы» // Известия Волгоградского государственного технического университета. – 2012. –Т.7, № 13. – С. 100-103.
- 12 Епишкин И.А. Управление человеческими ресурсами / под ред. Епишкин И.А. – М.: МИИТ, 2013. – 157 с.
- 13 Батракова Л.Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2011.– Т.6, № 2. – С.46-68.

- 14 Мельдаханова М. Эффективное использование человеческих ресурсов: сущность и особенности в условиях глобализации // Труд в Казахстане. – 2004. - Т.7. – С.4-14.
- 15 Аубакиров Я.А., Майдырова А.Б. Роль человека как производительной силы на рынке труда // Вестник КазНУ им. Аль-Фараби. – 2002. – №1(29). – С. 41-43.
- 16 Джумамбаев С.К. Управление человеческими ресурсами. – Алматы: Гылым, 2000. – 92 с.
- 17 Акимбековна Ш.У. Труд. Крупный план: кадры для села // Байтерек. – Алматы, 2012. – №7/8 (66-67). – С. 52-59.
- 18 Мухамеджанова А.Г. Человеческий капитал Казахстана: формирование, состояние, использование. – Алматы: НИЦ Гылым, 2001. – 376 с.
- 19 Онюшева И.В. Управление человеческим капиталом как основа развития национальной экономики // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2012. – №5 (93). – С. 74-81.
- 20 Есимжанова С.Р. Человеческий капитал в Казахстане: состояние и структура // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – №1. – С. 48-56.
- 21 Сатубалдин С.С. «Дракон» и «тигры» Азии: может ли казахстанский «барс» пройти их тропами. – Алматы: НИЦ Гылым, 2001. – 376 с.
- 22 Кошанов А.К. Человеческий капитал как фактор форсированной индустриализации экономики Казахстана // Формирование и развитие конкурентоспособного человеческого капитала в Казахстане: матер. междунар. науч. конф. – Алматы: Институт экономики КН МОН РК, 2010. – С.40-45.
- 23 Shultz T. Human Capital in the International Encyclopedia of the Social Sciences. – N.Y., 1968. –Vol. 6. – 225 p.
- 24 Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход // Избранные труды по экономической теории. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
- 25 Tnurow L. Investment in Human Capital. – Belmont, 1970, – С.15.
- 26 Сагадиев К.А. Человеческий капитал и факторы роста в Казахстане // Человеческий капитал в Казахстане: состояние и перспективы роста: матер. междунар. науч. конф. – Астана, 2013. – 24 с.
- 27 Майдырова А.Б. Теория человеческого капитала и его применение в оценке финансовых потоков здравоохранения // Вестник Евразийского гуманитарного института. – 2005.– №3.– С.21-30.
- 28 Мельдаханова М.К. Современные концепции человеческого капитала в экономической теории // Формирование и развитие конкурентоспособного человеческого капитала в Казахстане: матер. междунар. науч. конф. – Алматы: Институт экономики КН МОН РК, 2010. – С.49-53.
- 29 Колпакова О.Н. Управление человеческим и эмоциональным капиталами // Инновации. – 2010.– №3.– С. 105-109.

30 Пархомчук М.А. Стратегия управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве: автореф. ... док. экон. наук: 08.00.05. – Курск: ФГОУ ВПО, 2010. – 43 с. // <http://dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/a389.php>. – Дата обращения 03.04.2014.

31 31 Добрынин А.И, Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. – СПб.: Наука, 1999. –С. 43

32 32 Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / под ред. В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение–1; Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

33 Смирнов В.Т., Бондарев В.Ф., Романчин В.И. Основы экономической теории. – Орел: ОрелГТУ, 2003. – С. 7-9.

34 Булхаирова Ж.С. Intellectual capital in agriculture of Kazakhstan // Найновите научни постижения-2014: матер. X междунар. научно-практич. конф. – София, 2014. – С. 22-25.

35 Аленова К.Т., Булхаирова Ж.С. Интеллектуальный капитал-фактор повышения конкурентоспособности сельского хозяйства // Проблемы Агро Рынка. – Алматы, 2014, январь-март. – №1. – С.34-40.

36 Каменева К.П. Система управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики // Вестник ОрелГАУ.– 2011.– №3(30).–С.106-111.

37 Богатова А.В., Постнова М.В. Виды человеческого капитала в современной экономике// Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения. – 2012. – Т. 3. – С. 30-35.

38 Брюхов А.М. Научный анализ понятий «человеческий капитал» и «управление человеческим капиталом» // Челябинский гуманитарий. –2012. –Т. 1, № 18.– С. 23-26.

39 Невретдинова М.В. Механизм управление человеческим капиталом // Евразийский Союз Ученых. – 2015.– № 8–1 (17).– С.56-59.

40 Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. – М.: ЗАО «Бизнес–школа «Интел–Синтез», 2002. – 368 с.

41 Зайцева Т.В. Система управления человеческими ресурсами. — М.: Изд-во Москов. ун-та, 2012. — 248 с.

42 Storey J. Human resource management today: an assessment. A Critical Text. - London: Thomson Learning, 2001.– P.6.

43 Пугачев В.П. Руководство персоналом организации. – М.: Аспект Пресс, 1999. – 278 с.

44 Синянская Е.Р. Управление человеческим капиталом организации: курс лекций. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 64 с.

45 Николаева Э. В. Управление АПК: учебно–методич. пос.– Улан–Удэ: Изд-во БГСХА им. В. Р. Филиппова, 2010. – Ч. 1. – 204 с.

46 46.Аленова К.Т., Булхаирова Ж.С. Особенности управления человеческим капиталом в сельском хозяйстве Акмолинской области // Вестник «Экономика и статистика». – Астана, 2015. – №3. – С.103-110.

- 47 Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V.
- 48 Программа по развитию агропромышленного комплекса в Республике Казахстан на 2013-2020 годы (Агробизнес 2020). – Астана, 2012. – С.97.
- 49 49.Каменева К.П. Система управления человеческим капиталом в аграрном секторе экономики: автореф. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. – Орел: ФГБОУ ВПО, 2011. – 26 с. // <http://economy-lib.com/sistema-upravleniya-chelovecheskim-kapitalom-v-agrarnom-sektore-ekonomiki>. – Дата обращения 20.01.2014.
- 50 Гарбузюк И.В. Диагностика и оценка эффективности управления человеческими ресурсами предприятия в системе внутреннего аудита: автореф. ... канд. эконом. наук: 08.00.05. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский ПУ Петра Великого, 2015. – С.18. // <http://www.dslib.net>. – Дата обращения 28.03.2016.
- 51 Лосева О. В. Автоматизированная информационная система для оценки регионального человеческого капитала // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. – 2010.– № 18 (22).– С. 163-173.
- 52 Хмура П.В. Европейская модель управления // Интернет источник: <http://www.scienceforum.ru/2016/1811/25805>. – Дата обращения 28.09.2016.
- 53 Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. –10-е изд.– Питер, 2008. – 848 с.
- 54 А. П. Егоршин. Управление персоналом: учебник для вузов. - 4-е изд., испр. - Н.Новгород: НИМБ, 2003. - 720 с.
- 55 Сельское, лесное и рыбное хозяйство в Республике Казахстан 2010–2014// Статистический сборник. – Астана, 2015. – 192 с.
- 56 Сельское, лесное и рыбное хозяйство в Республике Казахстан 2011–2015 года // Статистический сборник. – Астана, 2016. – 198 с.54. Казахстан в 2014 году // Статистический сборник.– Астана, 2015 – 485 с.
- 57 Алёнова К.Т., Булхайрова Ж.С. Human capital in the agricultural sector of Kazakhstan's economy // Бъдещето въпроси от света на науката – 2014: матер. X межд. научно-практ. конфер. – София, 2014. – С.16-19.
- 58 Алёнова К.Т., Нукешева А.Ж., Булхайрова Ж.С. Labour Productivity as a Parameter in the Efficiency of Agricultural Production // The 26th International Business Information Management Association Conference. – Madrid, 2015. – P.3119-3125.
- 59 Регионы Казахстана в 2014, 2015 году // Статистический сборник.– Астана, 2015-2016. – 420 с.
- 60 60.Мониторинг развития аула (села) // Ежеквартальный статистический бюллетень за январь–декабрь 2014 г.– Астана, 2009-2015. – Ч. 2. – С. 87
- 61 Демография. Итоги миграции населения Республики Казахстан за 2014, 2015 год // Бюллетень.– Астана, 2015-2016. –Серия 14. – 103 с.

- 62 Демографический ежегодник Казахстана // Статистический сборник. – Астана, 2015-2016. – 262 с.
- 63 63.Экономическая активность населения Акмолинской области // Статистический сборник. – Кокшетау, 2015-2016. – С.63.
- 64 Экономическая активность населения Казахстана 2010–2015 года // Статистический сборник. –Астана, 2015-2016. – 212 с.
- 65 Уровень жизни населения в Казахстане // Статистический сборник. – Астана, 2015-2016. – 84 с.
- 66 Информационный источник «Министерство национальной экономики РК. Комитет статистики» // <http://stat.gov.kz>. – Дата обращения 28.09.2016.
- 67 Информационный источник «государственная служба статистики Украины» // HYPERLINK "<http://www.ukrstat.gov.ua>" <http://www.ukrstat.gov.ua>. – Дата обращения 24.09.2016.
- 68 Уровень жизни населения в Казахстане // Статистический сборник. – Астана, 2015-2016. – 84 с.
- 69 Информационный источник «Федеральной службы государственной статистики России» // <http://www.gks.ru>. Дата обращения 28.09.2016.
- 70 70.Информационный источник «Федерального Статистического Управления Германии» // <https://www.destatis.de>. Дата обращения 28.09.2016.
- 71 Информационный источник «Бюро статистики труда США» // <http://www.bls.gov>Дата обращения 28.09.2016.
- 72 72.Информационный источник «Офиса национальной статистики Великобритании» // <https://www.ons.gov.uk>. Дата обращения 28.09.2016.
- 73 Булхаирова Ж.С. Economic assessment of human capital management in Kazakhstan agrarian sector // Prospects of world science – 2014: матер. X межд. научно-практ. конф. – Sheffield, 2014. – С. 24-27.
- 74 Аленова К.Т., Булхаирова Ж.С. Человеческий капитал в аграрном секторе экономике Казахстана: современные тенденции // Журнал «Вестника КазНУ». – Алматы, 2014. –№6(106). - С.39-45.
- 75 Аленова К.Т., Булхаирова Ж.С. Human capital in agriculture of Kazakhstan: present day situation // Сейфуллинские чтение-11: Молодежь и наука: матер. респуб. научно-теорет. конф. – Астана, 2015. – Т.1, ч. 2. –С.79-82.
- 76 Техническое и профессиональное образование в Республике Казахстан // Бюллетень. Социальная сфера. –Астана, 2010-2015.– Серия 14, Т.1.
- 77 Акимат Усть-Каменогорска и Палата предпринимателей региона договорились о сотрудничестве по повышению престижа рабочих профессий // strategy2050.kz «www.strategy2050.kz». Дата обращения 28.09.2016.
- 78 Медицина Казахстана должна соответствовать международным стандартам // Интернет источник: khabar.kz
- 79 Здоровье населения Республики Казахстан и деятельность организаций здравоохранения в 2014, 2015 году // Статистический сборник. – Астана, 2015-2016.– 359 с.

80 Кудайбергенов А. Более 226 млрд тенге направлено в сельское хозяйство Казахстана с начала года // <http://365info.kz/2016>. Дата обращения 28.10.2016.

81 Закон Республике Казахстан о республиканском бюджете на 2009-2011 гг., 2012-2014 гг., 2013-2015 гг.

82 Областной бюджет Акмолинской области на 2009-2011 гг., 2012-2014 гг., 2013-2015 гг.

83 Областной бюджет Актюбинской области на 2009-2015 гг.

84 Областной бюджет Алматинской области на 2009-2015 гг.

85 Областной бюджет Атырауской области 2009-2015 гг.

86 Областной бюджет Западно-Казахстанской области на 2009-2015 гг.

87 Областной бюджет Жамбылской области 2009-2015 гг.

88 Областной бюджет Карагандинской области на 2009-2015 гг.

89 Областной бюджет Костанайской области на 2009-2015 гг.

90 Областной бюджет Кызылординской области на 2009-2015 гг.

91 Областной бюджет Мангистауской области на 2009-2015 гг.

92 Областной бюджет Южно-Казахстанской области на 2009-2015 гг.

93 Областной бюджет Павлодарской области на 2009-2015 гг.

94 Областной бюджет Северо-Казахстанской области на 2009-2015 гг.

95 Областной бюджет Восточно-Казахстанской области на 2009-2015 гг.

96 Бюджет города Астаны на 2009-2015 гг.

97 Бюджет города Алматы на 2009-2015 гг.

98 Оплата труда в Республике Казахстан 2010–2015 года // Статистический сборник. – Астана, 2015-2016. – 130 с.

99 Булхаирова Ж.С., Аленова К.Т., Нукешева А.Ж., Исмаилова А.С. Assessment of human capital in the agricultural enterprises of the Republic of Kazakhstan // International Journal of Economics and Financial. – Mersin, 2016. – Vol. 6, issue 5. – P.53-64.

100 Аленова К.Т., Булхаирова Ж.С. The current state of human capital development in Kazakhstan agriculture // Конкурентное развитие малого и среднего бизнеса на основе кооперации, интеграции и кластеризации с крупным бизнесом: межд. научно-практ. конф. – Астана, 2015. – С.44-49.

101 Программа развития территории Павлодарской области на 2016-2020 годы: утв.: решением сессии Павлодарского областного маслихата XLVI сессия, V созыв, № 398/46. – 10.12.2015 г. – С.171.

102 Программа развития территорий Акмолинской области на 2016 2020 годы. Приложение к решению Акмолинского областного маслихата от 14 декабря 2015 года № 5С-43-6. – Кокшетау, 2015. – С.170.

103 Стоимость затрат на содержание рабочей силы в Акмолинской области // Бюллетень. – Кокшетау. 2010–2015.

104 Стоимость затрат на содержание рабочей силы в Республике Казахстан 2015 год // Бюллетень. – Астана, 2016. – 118 с.

- 105 Финансово–хозяйственная деятельность предприятий в Республике Казахстан // Бюллетень. – Астана, 2010–2015.
- 106 Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан // Бюллетень. – Астана, 2010–2015.
- 107 Сводные основные показатели производственно–финансовой деятельности предприятий (организаций) Акмолинской области // Бюллетень. – Кокшетау, 2010-2015.
- 108 Развитие человеческого потенциала – главная ценность Независимости // Доклад Президента Республики Казахстан Назарбаев Н.А. – 2007, декабрь 16.
- 109 Труд во имя человеческого развития / Доклад о человеческом развитии 2015: опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). – 36 с.
- 110 Акмолинская область в 2014 году // Статистический сборник. – Кокшетау, 2014. – 238 с.
- 111 Ожидаемая продолжительность жизни населения Акмолинской области. Департамент статистики Акмолинской области // Экспресс–информация. – 2015. - №354.
- 112 Основные показатели социальной сферы в Акмолинской области // Статистический сборник. – Кокшетау, 2015 – 61 с.
- 113 Информационный источник «Институт Статистики ЮНЕСКО» // <http://data.uis.unesco.org>
- 114 Обеспечение устойчивого прогресса человечества: Уменьшение уязвимости и формирование жизнестойкости // Доклад о человеческом развитии 2014: опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). – 18 с.
- 115 Возвышение Юга: человеческий прогресс в многообразном мире / Доклад о человеческом развитии 2013: опубликовано для Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН). – 192 с.
- 116 Уровень жизни населения в Казахстане // Статистический сборник. – Астана, 2016. – 164 с.
- 117 Гуляева Т.И. Оценка колеблемости и устойчивости динамики урожайности сельскохозяйственных культур: методическое пособие. – Орел: ОГСХИ, 1998. – 34 с.
- 118 Основные показатели по труду в Акмолинской области // Бюллетень. – Кокшетау, 2010-2015.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала
в сельском хозяйств за 2011-2015 гг.

Таблица А.1 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Актюбинской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	5	6
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	111,8	42,2	0,377	-0,622
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	24915	12112	0,486	-0,513
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	86884	30119	0,346	-0,653
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,0104	0,0092	0,883	-0,116
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	53,471	50,437	0,943	-0,056
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	11,1	3,5	0,315	-0,684
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	2,2	0,5	0,227	-0,772
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	7	7	1	0
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	110	71	0,645	-0,354
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	735,92	2963,65	4,027	3,027
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	34,21	93,98	2,747	1,747
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	95,9	102,0	1,0636	0,063
2. Финансовые индикаторы					

Продолжение таблицы А.1

1	2	3	4	5	6
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	3,1	9,9	3,193	2,193
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,28	3,22	1,412	0,412
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	55445,98	130796,85	2,358	1,358
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	58234	120354,2	2,066	1,066
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.2 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Алматинской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	5	6
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	393,8	323,5	0,821	-0,178
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	148 250	131 617	0,887	-0,112
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	245 552	191 902	0,781	-0,218
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,0049	0,0029	0,603	-0,396
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	688,698	552,984	0,802	-0,197
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	7,6	2,5	0,328	-0,671
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	0,9	0,4	0,444	-0,555
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	28	26	0,928	-0,0714
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	268	324	1,208	0,208
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					

Продолжение таблицы А.2

1	2	3	4	5	6
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	553,00	1314,71	2,377	1,377
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	66,15	105,97	1,601	0,601
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	101,2	101,6	1,003	0,0039
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	20,1	15,4	0,766	-0,233
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,71	3,35	1,236	0,236
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	31332,13	47902,82	1,528	0,528
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	566 634	691 597,0	1,220	0,220
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.3 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Атырауской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	5	6
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	20,4	12,8	0,627	-0,372
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	6 953	4 993	0,718	-0,281
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	13 488	7 766	0,575	-0,424
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,0045	0,0063	1,403	0,403
2. Инвестиции в человеческий капитал					

Продолжение таблицы А.3

1	2	3	4	5	6
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	11,921	6,138	0,514	-0,485
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	11,6	5,0	0,431	-0,568
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	1,9	0,4	0,210	-0,789
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	5	6	1,2	0,2
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	75	89	1,186	0,186
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	954,66	3814,38	3,995	2,995
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	9,23	9,66	1,046	0,046
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	99,4	102,8	1,034	0,034
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	6,5	5,8	0,892	-0,107
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,08	2,34	1,125	0,125
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	150185,05	40379,38	0,268	-0,731
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	25 962	26 107,1	1,005	0,005
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.4 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Западно-Казахстанской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	5	6
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс. человек;	101,2	69,9	0,690	-0,309
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	11 448	10 960	0,957	-0,042
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	89 759	58 962	0,656	-0,343
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,0139	0,0092	0,663	-0,336
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	287,921	285,831	0,992	-0,007
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	9,2	4,6	0,5	0,5
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	1,9	0,4	0,210	0,210
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	14	14	1	1
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	124	130	1,048	1,048
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	521,82	1209,91	2,318	1,318
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	34,51	59,82	1,733	0,733
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	97,3	103,4	1,062	0,062

Продолжение таблицы А.4

1	2	3	4	5	6
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	12,2	20,8	1,704	0,704
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,75	3,26	1,185	0,185
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	38837,54	19958,40	0,513	-0,486
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	56 073	139 554,5	2,488	1,488800314
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.5 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Жамбыльской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P ₁	$I_i = \frac{P_1}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	5	6
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	188,0	132,1	0,702	-0,297
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	37 768	11 551	0,305	-0,694
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	150 246	120 518	0,802	-0,197
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,0065	0,0097	1,488	0,488
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	2274,143	1427,545	0,627	-0,372
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	7,5	3,9	0,52	-0,48
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	0,9	0,7	0,777	-0,222

Продолжение таблицы А5

1	2	3	4	5	6
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	19	18	0,947	-0,052
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	156	154	0,987	-0,012
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	364,16	1259,56	3,458	2,458
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	55,70	94,94	1,704	0,704
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	99,6	103,6	1,040	0,040
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	30,8	30,7	0,996	-0,003
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,09	2,47	1,181	0,181
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	49521,26	21736,74	0,438	-0,561
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	1 200 934	1 207 318,0	1,005	0,005
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.6 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Карагандинской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_1}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	5	6
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	118,2	60,9	0,515	-0,484
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	30 365	13 667	0,450	-0,549
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	87 790	47 226	0,537	-0,462
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,0154	0,0167	1,081	0,081
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	72,377	34,991	0,483	-0,516
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	7,9	5,7	0,721	-0,278
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	1,6	1,2	0,75	-0,25
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	9	8	0,888	-0,111
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	90	108	1,2	0,2
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	707,49	2361,46	3,337	2,337
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	77,50	162,72	2,099	1,099612903
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	93,1	99,7	1,07089151	0,070
2. Финансовые индикаторы					

Продолжение таблицы А.6

1	2	3	4	5	6
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	11,0	26,6	2,418	1,418
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	3,04	4,11	1,351	0,351
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	49129,23	49870,16	1,015	0,015
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	49 551	58 221,0	1,174	0,174
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.7 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Костанайской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	5	6
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	198,3	182,6	0,921	-0,079
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	198,3	182,6	0,921	-0,079
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	147 773	125 839	0,852	-0,148
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,011	0,014	1,298	0,298
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	241,776	293,931	1,215	0,215
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	10,6	3,6	0,340	-0,660
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	1,7	0,8	0,471	-0,529

Продолжение таблицы А.7

1	2	3	4	5	6
3.3	Продолжение таблицы А6 Число учебных заведений в сельской местности;	11	10	0,909	-0,091
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	84	82	0,976	-0,024
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	1076,62	1289,14	1,197	0,197
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	163,54	216,52	1,323	0,323
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	80,8	99,7	1,233	0,233
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	18,2	28,5	1,565	0,565
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	3,04	3,70	1,217	0,217
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	35592,50	31347,46	0,880	-0,119
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	202 186	422 711,9	2,090	1,090
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.8 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Кызылординской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	6	5
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	51,3	32,0	0,624	-0,376
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	11 080	11 672	1,053	0,053
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	40 199	20 368	0,507	-0,493
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,004	0,008	1,748	0,748
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	43,096	63,261	1,467	0,467
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	7,8	3,2	0,410	-0,589
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	1,0	0,3	0,3	-0,7
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	9	8	0,888	-0,111
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	167	154	0,922	-0,077
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	862,42	1507,44	1,747	0,747
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	22,40	34,65	1,546	0,546
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	108,2	91,2	0,842	-0,157
2. Финансовые индикаторы					

Продолжение таблицы А.8

1	2	3	4	6	5
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	9,7	0,8	0,082	-0,917
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,47	3,18	1,287	0,287
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	74074,07	132275,78	1,785	0,785
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	92 009	148 915,0	1,618	0,618
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.9 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Мангистауской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _{i-1}
1	2	3	4	6	5
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	4,6	3,4	0,739	-0,260
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	3 813	1 475	0,386	-0,613
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	817	1 929	2,361	1,361
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,035	0,017	0,485	-0,514
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	-	-	0	-1
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	21,2	5,4	0,254	-0,745
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	4,8	0,8	0,166	-0,833
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	4	4	1	0

Продолжение таблицы А.9

1	2	3	4	6	5
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	34	45	1,323	0,323
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	962,87	2566,09	2,66	1,66
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	6,92	6,32	0,913	-0,086
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	100,8	95,7	0,949	-0,050
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	9,0	3,7	0,411	-0,588
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	1,81	2,51	1,386	0,386
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	1321457,3 9	455817,65	0,344	-0,655
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	-	-		
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.10 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Южно-Казахстанской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_1}{P_0}$	I _{i-1}
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1	2	3	4	5	6
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	450,2	222,6	0,494	-0,505
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	111 929	45 168	0,403	-0,596
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	338 304	177 430	0,524	-0,475
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,001	0,007	4,396	3,396
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	5993,2 49	5447,9 52	0,909	-0,090
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	13,3	8,1	0,609	-0,390
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	13,3	8,1	0,609	- 0,390977 44
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	22	20	0,909	-0,090
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	287	289	1,006	0,006
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	363,91	1450,2 4	3,985	2,985
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	48,28	63,89	1,323	0,323
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	106,0	101,5	0,957	-0,042
2. Финансовые индикаторы					

Продолжение таблицы А.10

1	2	3	4	6	5
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	15,8	15,7	0,993	-0,006
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,69	3,73	1,386	0,386
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	22086,86	54032,09	2,446	1,446
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	265 453	475 317,5	1,790	0,790
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.11 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Павлодарской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _{i-1}
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1	2	3	4	5	6
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	98,6	92,4	0,937	- 0,06 2
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	17 998	28 112	1,561	0,56 1
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	80 612	64 272	0,797	- 0,20 2
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,011	0,016	1,472	0,47 2
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	21,86 6	38,320	1,752	0,75 2
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	9,9	3,2	0,323	- 0,67 6
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	1,5	0,4	0,266	- 0,73 3
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	10	10	1	0

Продолжение таблицы А.11

1	2	3	4	6	5
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	99	85	0,858	- 0,14 1
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	615,5 1	1156,3 7	1,878	0,87 8
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	77,95	172,38	2,211	1,21 1
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	78,0	90,6	1,161	0,16 1
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	25,9	46,4	1,791	0,79 1
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,88	2,96	1,027 7	0,02 7
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	53593 ,37	28615, 13	0,533	- 0,46 6
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	35 824	123708 ,0	3,453	2,45 3
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.12 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Северо-Казахстанской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_1}{P_0}$	I _i -1
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1	2	3	4	5	6
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс.человек;	176,6	120,3	0,68 1	- 0,31 8
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	55 059	47 591	0,86 4	- 0,13 5
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	121 521	72 686	0,59 8	- 0,40 1

Продолжение таблицы А.12

1	2	3	4	5	6
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,012	0,018	1,49 2	0,49 2
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	147,479	128,86 4	0,87 3	- 0,12 6
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	7,3	6,0	0,82 1	- 0,17 8
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	1,2	0,9	0,75	- 0,25
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	13	11	0,84 6	- 0,15 3
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	115	92	0,8	-0,2
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	944,25	2331,4 8	2,46 9	1,46 9
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	236,78	309,00	1,30 5	0,30 5
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	76,2	102,7	1,34 7	0,34 7
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	29,2	27,1	0,92 8	- 0,07 1
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,75	3,96	1,44	0,44
2.3	Объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	48743,81	45065, 74	0,92 4	- 0,07 5
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	89 505	137690 ,5	1,53 8	0,53 8
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

Таблица А.13 – Расчет индивидуальных индикаторов изменения человеческого капитала в сельском хозяйстве Восточно-Казахстанской области

№ п/п	Показатель	P ₀	P _i	$I_i = \frac{P_i}{P_0}$	I _i -1
Условия функционирования человеческого капитала					
1. Индикаторы рынка труда и трудовых ресурсов					
1.1	Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс. человек;	218,6	150,8	0,689	-0,310
1.2	Численность наемных работников в сельском хозяйстве, человек;	59 355	32 167	0,541	-0,458
1.3	Численность самостоятельно занятых в сельском хозяйстве, человек;	159 231	118 658	0,745	-0,254
1.4	Коэффициент миграционного прироста (в сельских территориях);	0,012	0,012	1,008	0,008
2. Инвестиции в человеческий капитал					
2.1	Доля затрат на науку и научные исследования и разработки в валовом выпуске продукции (услуг) сельского хозяйства, %;	51,41	88,70	1,725	0,725
3. Индикаторы социальной сферы					
3.1	Доля населения, имеющего доходы, использованные на потребление ниже величины прожиточного минимума в сельской местности (%);	12,8	3,8	0,296	-0,703
3.2	Глубина бедности в сельской местности (в %);	2,0	0,8	0,4	-0,6
3.3	Число учебных заведений в сельской местности;	16	12	0,75	-0,25
3.4	Количество медицинских организаций в сельской местности (амбулаторно-поликлинические и больничные организации);	207	237	1,144	0,144
Результаты функционирования человеческого капитала					
1. Производственные индикаторы					
1.1	Валовая производительность труда (отношение суммы объемов сельскохозяйственной продукции к общей численности занятых), млн.тенге./ чел.;	700,52	1914,96	2,733	1,733
1.2	Суммарный оборот реализации стоимости продукции растениеводства животноводства в сельхоз формированиях в расчете на душу населения, тыс.тенге./чел.;	80,50	136,61	1,697	0,6970
1.3	Индекс физического объема валовой продукции (услуг) сельского хозяйства, в % к предыдущему году;	96,5	102,3	1,060	0,060
2. Финансовые индикаторы					
2.1	Уровень рентабельности (убыточности) производства сельскохозяйственной продукции в сельскохозяйственных предприятиях (в процентах);	30,8	29,9	0,970	-0,029
2.2	Соотношение средней номинальной заработной платы и прожиточного минимума;	2,88	3,48	1,208	0,208
2.3	объем расходов бюджетных средств на одного занятого в сельском хозяйстве, млн.тенге./тыс.чел.;	28393,68	29010,85	1,021	0,021
3. Индикаторы инновационной, предпринимательской активности					
3.1	Внутренние затраты на НИОКР по сельскохозяйственным наукам, тыс.тенге.	85 737	248 804,2	2,901	1,901
Примечание – Рассчитано и составлено автором по результатам исследования					

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Основные показатели развития человеческого капитала

Таблица Б.1 – Распределение занятого населения работников сельхоз организаций по возрастным группам Республики Казахстан и Акмолинской области, тыс. человек

Показатели	2010		2011		2012		2013		2014	
	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область	Республика Казахстан	Акмолинская область
Сельское население, тыс человек	2294,9	241,1	2196,1	235,2	2172,7	224,50	2073,6	225,0	1605,1	222,5
в том числе лица в возрасте:										
15 лет	15,4	-	9,1	-	7,6	0,1	1,3	-	4,0	0,2
16-24 лет	440,6	36,5	420,9	32,200	397,1	27,9	342,9	305	274,6	26,9
25-54 лет	1544,0	173,5	1466,5	168,1	1490,2	160,7	1459,4	157,3	1091,7	159,9
55-64 лет	245,1	27,5	248,0	30,1	239,8	32,3	239,3	35,3	200,5	32,4
65 и старше	49,8	3,6	51,6	4,7	38,0	3,6	30,6	1,9	34,6	3,1
Примечание – Составлено автором по источнику [63]										

Таблица Б.2 –Распределение занятого населения в Акмолинской области и работников сельхоз организаций по возрастным группам, человек

Показатели	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»
Всего по организации	176	461	235	180	469	232	185	470	234	197	470	245	193	483	253	183	520	255
в том числе лица в возрасте:																		
14-15 лет	-	-	-	-	-	-	-	-		-	-		-	-	-	-	-	-
16-28 лет	20	36	32	20	38	34	24	38	35	26	40	34	25	40	35	31	47	35
29-49 лет	80	349	148	81	351	150	83	352	151	89	195	158	91	243	164	87	273	165
55 лет и старше	76	76	48	79	80	48	78	80	48	82	235	53	77	200	54	65	200	55
Работающие пенсионеры	15	7	7	15	-	7	15	-	7	17	-	9	22	1	9	22	2	8
Примечание – Составлено автором по источнику [63] и данным сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области																		

Таблица Б.3 - Численность работников по укрупненным группам занятий в крупных и средних сельхозпредприятиях Акмолинской области, человек

	2010					2011				2012				2013				2014				2015			
	Акмолинская область	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Ролина»	ТОО «Новокубанское»	Акмолинская область	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Ролина»	ТОО «Новокубанское»	Акмолинская область	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Ролина»	ТОО «Новокубанское»	Акмолинская область	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Ролина»	ТОО «Новокубанское»	Акмолинская область	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Ролина»	ТОО «Новокубанское»	Акмолинская область	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Ролина»	ТОО «Новокубанское»	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
Численность работников	23510	1928	468	235	22077	1991	469	239	20681	195	470	241	18751	200	470	254	15175	193	483	262	14847	211	520	258	
руководители органов власти и управления всех уровней, включая руководителей компании	709	13	19	4	639	15	20	4	593	16	20	4	530	17	20	4	371	16	20	4	357	16	20	3	

Продолжение таблицы Б.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
специалисты высшего уровня квалификации	730	12	13	6	823	12	13	6	765	12	13	6	818	11	13	6	604	14	13	8	586	14	13	7
специалисты среднего уровня квалификации служащие, занятые подготовкой информации, оформлением	1226	14	18	13	1302	14	18	13	1188	14	18	13	1257	14	18	13	1038	13	18	14	989	13	18	13
	740	1	2	12	889	1	2	12	736	1	2	12	723	1	2	12	602	3	2	13	636	3	2	11
документации, учет и обслуживанием																								
работники сферы обслуживания	1654	13	32	15	1779	10	32	16	1088	10	32	17	1131	11	32	17	728	10	32	18	892	10	32	14

Продолжение таблицы Б.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	2 300	61	154	-	2 054	60	1 54	-	1 840	62	154	-	2 085	63	154	-	1 595	52	154	-	1 502	61	164	-
неквалифицированные рабочие	4 565	38	122	83	4 655	38	1 22	85	4 809	38	123	85	4 504	39	123	86	3 711	48	136	85	3 858	54	166	87
Примечание – Составлено автором по источнику [118] и данным сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области																								

Таблица Б.4 - Среднемесячная заработная плата работников по укрупненным группам занятий в сельском хозяйстве Акмолинской области, тенге

	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве	33 959	43 421	46 248	54 722	64 540	71 334
Всего – по организациям						
руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организации	60 494	76 128	79 961	100 759	120 640	144442
специалисты высшего уровня квалификации	54 161	63 614	65 884	76 072	90 747	109974
специалисты среднего уровня квалификации	33 894	41 385	45 364	50 865	62 516	71 736
служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием	28 293	37 077	43 974	43 572	51 477	53 686
работники сферы обслуживания, предоставления коммунальных услуг, торговли и родственных видов деятельности	23 061	35 472	29 121	34 360	39 499	43 244
квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	37 819	50 425	53 665	62 168	71 878	80 332
квалифицированные рабочие крупных и мелких промышленных организаций, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	31 295	36 731	41 567	55 562	62 676	63 330
операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари-сборщики	32 481	40 565	42 490	60 541	69 366	81 438
неквалифицированные рабочие	22 737	28 924	32 360	38 479	41 971	52 981
Примечание – Составлено автором по источникам [63, 118] и данным сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области						

Таблица Б.5 - Среднемесячная заработная плата работников по укрупненным группам занятий в сельском хозяйстве в крупных и средних сельхозпредприятиях, тенге

	2010			2011			2012			2013			2014			2015		
	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»	АО Агрофирма «Актык»	ТОО Агрофирма «Родина»	ТОО «Новокубанское»
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве																		
Всего – по организации	3519 4	4370 0	3712 7	3945 7	5478 2	4846 1	4189 4	6455 2	5196 4	4389 8	7477 9	5934 2	6099 2	9293 2	6166 3	5849 1	1038 50	6366 4
руководители (представители) органов власти и управления всех уровней, включая руководителей организации	5178 9	9800 0	8179 6	5394 7	1120 00	9145 1	5075 6	1155 50	9968 9	5542 7	1100 00	1187 45	9301 0	1750 00	1287 45	1103 46	2150 00	1308 06

Продолжение таблицы Б.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
специалисты высшего уровня квалификации	3945 1	5400 0	6978 1	407 14	6987 0	7971 9	4359 8	7500 0	799 64	4850 0	975 45	9875 6	7037 5	13500 0	1031 12	8564 5	1750 00	1041 00
специалисты среднего уровня квалификации	3314 5	3700 0	5817 8	354 91	4800 0	5592 4	3847 9	5500 0	568 23	4089 6	750 00	6859 3	6605 8	11000 0	7174 3	5717 9	1100 00	7551 5
служащие, занятые	2413 6	2514 0	3872 4	261 83	2910 0	4135 6	2749 8	3500 0	445 21	2991 6	700 00	4354 8	4513 9	85000	4668 3	4847 2	1000 00	4757 0
подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием																		
работники сферы обслуживания, предоставления коммунальных услуг, торговли и родственных видов деятельности	2514 7	2874 0	3496 5	287 41	3200 0	3796 1	3159 7	3900 0	448 97	3085 2	432 29	5168 5	4513 3	75000	5391 2	4765 8	9500 0	5091 1
квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства и рыболовства	5213 8	8910 0	5789 4	569 13	1104 00	5957 9	5948 7	1245 05	608 43	3620 8	115 500	6359 8	5633 3	12200 0	6978 9	5121 7	1295 00	7230 3

Продолжение таблицы Б.5

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
квалифицированны е рабочие крупных и мелких промышленных организаций, художественных промыслов, строительства, транспорта, связи, геологии и разведки недр	3396 1	6700 0	5372 3	498 72	7300 0	5652 3	5379 1	8086 0	579 64	4037 5	638 71	6298 7	5616 7	83100	6779 8	5396 1	1320 00	7161 2
операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин и слесари- сборщики	3720 4	4200 0	-	439 42	4800 0	-	4981 4	5459 9	-	5160 0	717 24	-	6079 0	89100	-	5895 5	1216 00	
неквалифицирован ные рабочие	2419 8	2413 0	3659 6	317 41	2714 0	3963 2	3672 4	3138 0	397 95	3543 2	527 99	4386 5	5436 6	67430	4575 3	5131 3	5176 0	4775 4
Примечание – Составлено автором по источникам [63, 118] и данным сельскохозяйственных предприятий Акмолинской области																		