



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н.
ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY

**«АДАМИ КАПИТАЛ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ДАМУДЫҢ
НЕГІЗГІ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ»**

Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК ТРУДОВ

Международной научно-практической конференции

**«ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ»**

WORKS

of the International scientific and practical conference

**«HUMAN CAPITAL AS THE MAIN FACTOR OF ECONOMIC
DEVELOPMENT»**

Астана

20 қазан 2022

УДК 331.5 (075.8)

ББК 65.240я73

А 24

Рецензенты: профессор «Esil University», д.э.н. Галиева А.Х.
профессор Евразийского национального университета им.Л.Н.Гумилева, д.э.н.
Шалболова У.Ж.

Редакционная коллегия

Макыш С.Б. – д.э.н., профессор, декан экономического факультета, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Астана

Байжолова Р.А. – д.э.н., профессор, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Астана

Ауелбекова А.К. – к.э.н., доцент Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Астана

Исаева Б.К. – PhD., доцент, Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, г.Астана

ISBN 978-601-337-744-5

«Адами капитал экономикалық дамудың негізгі факторы ретінде» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектер жинағы. –Астана: Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022. -330б.

Сборник трудов международной научно-практической конференции «Человеческий капитал как основной фактор экономического развития». – Астана: Евразийский национальный университет им.Л.Н.Гумилева, 2022. -330с.

Works of the International scientific and practical conference «Human capital as the main factor of economic development». - Astana: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022. -330p.

УДК 331.5 (075.8)

ББК 65.240я73

ISBN 978 – 601 – 337 – 744 – 5

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2022

© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2022

© L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2022

3. Кузнецова И.Г., Шелковников С.А., Шаравина Е.В. Разработка концептуального подхода формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве Новосибирской области // Вестник ЗабГУ. – №8. – 2018. – С.112-117.

4. Кусакина О.Н., Свистунова И.Г., Токарева Г.В. Влияние человеческого капитала на развитие сельских территорий // Достижения науки и техники АПК. №9. – 2015. – С.8-12.

5. Белкина Е.Н., Зайцева М.В., Абрамян Р.Т. Проблемы развития и самореализации человеческого капитала сельских территорий // Московский экономический журнал. – №5 – 2018. – С.309-324.

УДК 331.5

РАЗВИТИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ КАЗАХСТАНА

Урекешова Асем Бактыбайкызы

assem.eu@mail.ru

докторант, ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, Астана, Казахстан

Научный руководитель – Ж.Б.Рахметулина

Активизация интеграционных процессов в условиях цифровизации экономики Казахстана, требует экстенсивного подхода в использовании человеческого капитала как ее ключевого инструмента активного отраслевого сегментарного развития. Цифровизация становится инструментом для повышения эффективности деятельности субъектов бизнеса всех масштабов на сформированных и укрепившихся сегментах экономики, а также создает условия для прогрессивного поступательного развития и расширения сферы сегментов инновационных производств при наличии количественной и качественной составляющих человеческого профессионального потенциала.

Масштабность процессов цифровизации охвативших сейчас экономику Казахстана требует развития рынка труда, который должен включать и специалистов, которые создают информационно-технологическую составляющую и специалистов, которые используют информационные технологии для качественного роста экономического потенциала субъектов экономической деятельности. В условиях информационной глобализации эти задачи решаемы, а доступность к данным мирового рынка труда открывает новые перспективы не только для индивидуальных пользователей информации, но и позволяет решать вопросы компенсации в нехватке отдельных категорий специалистов на уровне внутригосударственных программ. Следовательно, с одной стороны, процессы цифровизации рынка труда обеспечивают доступность к информации о наличии специалистов или предложения, с другой расширяют возможности работодателей в компенсации их потребностей, в том числе за счет иностранных специалистов. Расширение предложения для работодателей усиливает требования к профессиональной конкурентоспособности отечественных соискателей, но должно представлять угрозу для их занятости и

закрыть путь к их профессиональному росту. Это может привести к зависимости от внешнего интеллектуального и профессионального потенциала, что не менее опасно для состояния и развития структуры человеческого капитала, чем другие стороны национальной безопасности Казахстана.

В связи с этим в принятой на предстоящие пять лет Концепции миграционной политики устанавливаются особые условия виз для ценных навыков и инвестиционных виз для иностранцев. Новый механизм, который находится сегодня в стадии разработки ориентирован на привлечение 100 лучших иностранных специалистов, которые станут «фарватером знаний, в подготовке казахстанцев», занятых на производстве. Оживлению рынка труда должно также способствовать создание условий для бизнес-миграции. Установление для бизнес-мигрантов финансового инвестиционного порога в 300 тысяч долларов США в сферу экономики Казахстана – это еще один прогрессивный шаг по созданию новых рабочих мест для казахстанцев [1]. Однако, данные меры государственного содействия развития рынка труда и контроля за его состоянием, направленные на приоритетное положение казахстанских граждан в ряде случаев носят проектный характер. Это показывают данные по привлечению отдельных категорий специалистов высокой квалификации на предприятия ведущих казахстанских экономических региональных сегментов.

По состоянию на 1 апреля 2022 года в Казахстане отдельных отраслях экономики работает 16278 иностранных специалистов, в том числе 825 квалифицированных рабочих и 8115 специалистов. Возможность вести бизнес дало возможность 1683 руководителям обеспечить работу для 429 тысяч казахстанских граждан [2]. Но несмотря на положительные итоги в росте занятости граждан Казахстана следует отметить, что привлечение иностранной рабочей силы ограничивается установленной государством квотой, которая имеет тенденции количественного сокращения общей численности работников. Так если в 2021 году квотой разрешалось привлечение 28352 работников всех категорий, то в 2022 году ее размер снизился до 23560 иностранцев [3]. Если принимать во внимание данные по привлечению иностранной рабочей силы, то в структуре трудовых мигрантов, работающих в Казахстане представители 104 стран, но в общей численности которых доминируют граждане Китая, Турции и Индии [4].

При этом в общей численности трудовых мигрантов в отраслевом разрезе, наибольшего удельного веса достигают работники строительной сферы (до 45%). В региональном разрезе лидером по привлечению трудовых мигрантов является Атырауская область, где их доля на начало 2021 году достигла 40 процентов иностранной рабочей силы. Однако необходимо отметить, что если до недавнего времени трудовая миграция была ориентирована на привлечение низкоквалифицированных работников, то на начало 2021 года уже 69 процентов трудовых мигрантов – это высококвалифицированные работники или работники среднего уровня квалификации, доля которых достигла 26% в общей численности привлеченной иностранной силы [5].

Внутрирегиональные миграционные процессы вызывают нехватку специалистов по различным причинам. Одной из наиболее существенных специалисты считают миграцию. Действительно в последние годы наблюдается миграционный отток и сокращение специалистов экономических, педагогических и технических специальностей. Внутренняя миграция ведет к тому, что усиливается процесс урбанизации в ряде областей. Лидером урбанизации в Казахстане стала Карагандинская область, в которой на 1.08.2022 г. доля городского населения достигла 80%. Однако этот поток не закрывает потребность в специалистах на рынке региона, так как на ту же дату динамика вакансий составила только в Караганде на уровне 5,7% всех вакансий по Казахстану. Аналогичная ситуация и Нур-Султане, где уровень потребности в специалистах и рабочих составил 20,6% от общей потребности в рабочей силе, а в Алматы он достиг своего максимума и составил 40,9% всех вакансий по республике [6].

Надо признать, что качество потока трудового потенциала, образуемого внутрирегиональной миграцией не может полностью решить проблемы качества персонала необходимого сейчас для субъектов бизнеса многих сфер экономики Казахстана. Так как среди востребованных специалистов на казахстанском рынке труда второе место по востребованности занимают работники в сфере финансов и бухгалтерии, которые обеспечивают стабильность работы субъектов всех сегментов экономической деятельности. Но причину сложившейся ситуации нельзя обозначить однозначно, так как на данную ситуацию с высокой потребностью работников в финансовой сфере и в бухгалтерии на казахстанском рынке труда влияет множество факторов. Среди них можно, например, выделить, низкую заработную плату специалистов в отдельных регионах, отсутствие опыта работы, давление руководителей на работника для совершения противоправных действий, гендер, несоответствие квалификационным требованиям работодателя или низкий уровень квалификационной подготовки и т.д.

В условиях цифровизации и в потенциале развития экономической деятельности субъектов бизнеса в границах страны и за ее пределами низкая квалификация работников финансовой сферы и бухгалтерского учета является тормозом и для реализации программ расширения бизнеса, направленных на международное сотрудничество. Это связано прежде всего с тем, что в условиях многополярности внешних отношений Казахстана предприниматели получают возможность выхода на мировой уровень, а для этого нужны и желательны бухгалтера имеющие международную квалификацию «профессиональный бухгалтер» или международную квалификацию, позволяющую проводить аудит, работать в программном обеспечении позволяющих производить расчеты в ряде международных платежных систем, вести электронный учет и формировать объективную финансовую информацию с учетом, например национальных счетов Китая или МСФО принятых сегодня в ряде китайских экономических контрагентов. Но сегодня в казахстанских учебных заведениях по курсу обучения бакалавра «Бухгалтерский учет и аудит» специалист получает

квалификацию не бухгалтера, не профессионального бухгалтера и аудитора, а экономиста. Более того, подготовка специалистов в области бухгалтерского учета ограничивается навыками работы в основном с программным обеспечением версий 1С: Бухгалтерия. Для современного производства бухгалтер должен владеть и программным обеспечением, используемым для управления запасами, работать с электронными сервисами налоговых органов и т.д. Это говорит о том, что квалификация специалиста в сфере финансов и бухгалтерского учета приводит к необходимости привлекать специалистов из других регионов или иностранных специалистов.

Отсутствие специалистов, которые бы были готовы к тем требованиям, которые предъявляют новые условия экономической деятельности в процессе цифровизации во многом связано с тем, что отсутствует или, устарели ряд отраслевых профессиональных стандартов. Медленная работа по разработке, адаптации и согласованию отраслевых профессиональных стандартов ведет к тому, что осложняется подготовка казахстанскими учебными заведениями отечественных специалистов, которые должны быть конкурентоспособны как на внутреннем, так и на международном рынке труда. Это бы исключило необходимость в привлечении иностранных специалистов, например, в сферу казахстанского нефтегазового бизнеса и в другие сферы экономики.

Более того ряд технических учебных заведений ориентировано на обучение в рамках учебных программ, которые готовят специалистов, обладающих общими знаниями и общими практическими навыками по профессии, причем без учета требований отраслевой цифровизации. Это ведет к тому, что перспективы профессионального роста в основном у молодых специалистов которых берут на работу в компании, которые имеют собственные учебные центры, такие как например ТОО «Караганды-Жарык», АО «Казахмыс», АО «КазМунайГаз» и другие. Компании за свой счет и на собственной учебной базе доучивают специалистов исходя из специфики их будущей трудовой профессиональной деятельности и с учетом требований и отраслевой специфики процессов внедрения цифровизации и модернизации деятельности бизнес субъектов. Но количество вакантных мест на предприятиях такого ранга ограничен. Это приводит к тому, что в ряде случаев для предприятий среднего и малого бизнеса образуется, дефицит специалистов технических специальностей, которые необходимы для внедрения новых технологий, для развития инновационной деятельности и цифровизации, так как такого уровня профессионалы или отсутствуют, или зачастую не по карману предприятию. Следовательно, даже при стабильном потоке предложения специалистов необходимого профиля на рынок труда, обучаемых в учебных заведениях исходя из потребности в них на рынке труда помимо профессионального потенциала требуется их подготовленность для проведения цифровизации в ряде отдельных сфер отраслевой структуры экономики Казахстана.

Проблему подготовленности специалистов различного профиля к цифровизации можно решить при наличии ключевых специалистов, которые

создают для ее проведения информационно-технологический базис, то есть при наличии IT-специалистов. Но как показали исследования рейтинга востребованности IT-специалистов на казахстанском рынке труда отсутствие необходимого количества специалистов в сфере информационных технологий особенно остра - это отражает третье место в рейтинге востребованных профессионалов.

Возникновение дефицита специалистов указывает на то, что сложившийся механизм регулирования рынка труда, который до последнего времени был ориентирован на трудоустройство и поддержку самозанятости граждан требует модернизации. Модернизация механизма состоит на опережение потребности рынка в специалистах, обладающих потенциалом, который будет востребован не только сегодня, но в перспективе. Это продиктовано растущими потребностями в специалистах, обеспечивающих активную и продуктивную реализацию программы «Цифровой Казахстан 2017-2022 гг.», которая включает: цифровизацию промышленности и энергетики; цифровизацию транспорта и логистики; цифровизацию сельского хозяйства и т.д. [7].

Реализация программы цифровизации предполагает достичь экономический эффект, который к 2025 году позволит обеспечить прирост добавочной стоимости в Казахстане на сумму 1,7-2,2 трлн. тенге и обеспечит возврат инвестиций в 4,8-6,4 раз [8]. Но нельзя отрицать того, что только дефицит количественного предложения рабочей силы на рынке труда, но ее качественная составляющая является на сегодняшний день тормозом в полной реализации намеченной программы цифровизации в экономике Казахстана. Сдерживание предложения специалистов, которые сегодня нужны для интенсификации процессов цифровизации во всех отраслях экономики планируется компенсировать за счет подготовки профессионалов в сфере информационных технологий, численность которых к 2025 году возрастет на более чем 100 тысяч высокопрофессиональных IT-специалистов. Пополнение предложений специалистов обеспечивается поддержкой Министерства цифрового развития, инноваций и аэрокосмической промышленности РК [9].

Программа информатизации не является разовой акцией, а не догматична, поэтому перспективным следует считать осуществляемое сегодня формирование целой сети учебных центров, которые в перспективе могут быть успешно использованы как для подготовки новых специалистов, так и для повышения квалификационного уровня и сертификации специалистов уже работающих в сфере цифровизации во всех отраслях экономики страны. Учебная организационная структура подготовки IT-специалистов для работы в сфере цифровизации предполагает сейчас открытие 20 современных школ программирования, выделение 20 тысяч грантов на обучение, шефство профильных университетов над региональными высшими учебными заведениями [10]. Данный подход – это работа на опережение потребности в специалистах для в сфере цифровизации постепенно расширяющей свои границы присутствия практически во всех в отраслях экономики Казахстана. Работа на опережение роста дефицита в специалистах, владеющих

профессиональным потенциалом необходимым для поступательной реализации глобальной государственной программы «Цифровой Казахстан» – можно рассматривать как модернизацию механизма регулирования рынка труда, который ориентирован на повышение собственного интеллектуального потенциала человеческого капитала, на отказ от привлечения иностранной рабочей силы в сфере высоких технологий.

Таким образом, анализ основных тенденций рынка труда в РК указывает на то, что несмотря на сложившийся уровень безработицы на нем среди казахстанских граждан, еще имеет место зависимость от иностранных специалистов. Более того, активизации реализации процессов цифровизации во всех отраслях экономики может привести к росту их притока. Зависимость от внешнего интеллектуального потенциала в сфере процессов модернизации и цифровизации экономики, в процессах внедрения инновационных технологий ведёт к угрозе конфиденциальности, создает риски для казахстанского бизнеса, а это означает, что приводит к проблемам национальной безопасности становящейся результатом неэффективного государственного регулирования рынка труда. Поэтому на наш взгляд сегодня для более активного и продуктивного процесса цифровизации в экономике Казахстана, необходимо: наметить и реализовать ряд мер, которые должны быть направлены на совершенствование программ обучения специалистов всех профилей подготовки с учетом потребностей работы с новыми непрофильными информационными программами; повысить качество подготовки и количество специалистов в сфере информационных технологий; создать систему, позволяющую субъектам экономической деятельности не имеющим собственной базы для повышения квалификации сотрудников, участвующих в процессах цифровизации осуществлять ее на специальных курсах при учебных заведениях при участии государственного материальной поддержки.

Список использованных источников

1. Новые виды виз в Казахстане. URL:https://tengrinews.kz/kazakhstan_news/novyie-vidyi-viz-poyavyatsya-v-kazahstane-477201/?ysclid=17srjhvdid154682867
2. В Казахстане работают более 16 тысяч иностранцев. <https://kapital.kz/gosudarstvo/108488/v-kazahstane-rabotayut-boleye-16-tysyach->
3. В Казахстане установили квоту на привлечение иностранных работников в 2022 году. URL:https://www.inform.kz/ru/v-kazahstane-ustanovili-kvotu-na-privlechenie-inostrannyh-rabotnikov-v-2022-godu_a3892957?ysclid=17srpg6p4h469305235
4. Татибеков. Б.Л., Сулейман Демирель. Особенности международной трудовой миграции в Казахстане и перспективы ее социального страхования в рамках ЕАЭС. URL:<http://jesp.ieconom.kz/wp-content/uploads/2019/02/Tatibekov.pdf>

5. Трудовые мигранты в Казахстане: кто они, откуда и сколько зарабатывают? [URL:https://informburo.kz/cards/trudovye-migranty-v-kazaxstane-kto-oni-otkuda-i-skolko-](https://informburo.kz/cards/trudovye-migranty-v-kazaxstane-kto-oni-otkuda-i-skolko-)

6. В Казахстане ежегодно усиливается внутренняя миграция из сельской местности в города. [URL:https://spik.kz/pochemu-kazakhstantsi-begut-iz-sel-v-](https://spik.kz/pochemu-kazakhstantsi-begut-iz-sel-v-)

7. [Цеховой А.Ф. - Потенциал, тренды развития и роль МАИИ в процессах информатизации и цифровизации в Казахстане. URL: https://academy.kz/kz/nashi-novosti/item/7907-otchet-po-itogam-rasshirennogo-zasedaniya-prezidiuma-mezhdunarodnoj-akademii-informatizatsii-posvyashchennogo-25-letiyu-akademii?ysclid=17ss1sbzjd656140715](https://academy.kz/kz/nashi-novosti/item/7907-otchet-po-itogam-rasshirennogo-zasedaniya-prezidiuma-mezhdunarodnoj-akademii-informatizatsii-posvyashchennogo-25-letiyu-akademii?ysclid=17ss1sbzjd656140715)

8. [Коньсбаева А.Т. - Трансформация бизнеса и образования в условиях цифровой экономики. URL:https://academy.kz/kz/nashi-novosti/item/7907-otchet-po-itogam-](https://academy.kz/kz/nashi-novosti/item/7907-otchet-po-itogam-)

9. «Технологический прорыв за счет цифровизации, науки и инноваций». Б. Мусин доложил об основных направлениях нацпроекта. [URL:https://primeminister.kz/ru/news/reviews/tehnologicheskii-proryv-za-schet-cifrovizacii-nauki-i-innovaciy-b-musin-dolozhil-ob-osnovnyh-napravleniyah-nacproekta-2992948?ysclid=17ss3m1bk879666882](https://primeminister.kz/ru/news/reviews/tehnologicheskii-proryv-za-schet-cifrovizacii-nauki-i-innovaciy-b-musin-dolozhil-ob-osnovnyh-napravleniyah-nacproekta-2992948?ysclid=17ss3m1bk879666882)

10. Государственная программа «Цифровой Казахстан». [URL: digitalkz.kz/wp-content/uploads/2020/03/ЦК-рус.pdf](https://digitalkz.kz/wp-content/uploads/2020/03/ЦК-рус.pdf)

ӘОЖ 333.01

АДАМИ КАПИТАЛДЫҢ ЗИЯТКЕРЛІК ӘЛЕУЕТІ (ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТ)

Утибаев Бегендык Саутович

ubs_51@vail.ru

«С.Сейфуллин атындағы Қазақ агротехникалық университеті» КеАҚ-ның профессоры Астана қ., Қазақстан

Қазіргі экономиканың сипаты мен құрылымы және оның өсу факторлары өзгерді. Өйткені «материалдық» экономикадан «ақылды» немесе «білімге негізделген» экономикаға көшуді белгілейтін жаһандық құрылымдық өзгерістер орын алды. Көп факторлардың ішінде «білімге негізделген экономикаға» көшу факторларының басты бірі болып адами капитал табылады. Ал адами капиталдың дамуымен зияткерлік әлеует байланысты, өйткені адами ой, ақыл және олардан пайда болатын білім қашанда болмасын нақты өндіргіш күш, бәсекелестік артықшылықтарының және зияткерлік пен ұлттық қауыпсіздіктердің негізі.

«Білімге негізделген экономика» түсінігі ғылыми білім мен оларды иеленушілердің мамандандырылған бірегей дағдылары материалдық және материалдық емес өндірісті дамытудың негізгі көзі мен негізгі шартына айналып,