

**DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL AND INNOVATION IN THE
REPUBLIC OF KAZAKHSTAN ECONOMY**

IVAN STOYANOV PETKOV¹

**РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИЯ ПОТЕНЦИАЛ И ИНОВАЦИИТЕ В
ИКОНОМИКАТА НА Р. КАЗАХСТАН**

ИВАН СТОЯНОВ ПЕТКОВ

Abstract

Economic development in the modern world is characterized by the determination of the role of technological progress. Innovative activity at the current stage of development is becoming one of the most important systemic factors of economic growth - increasing the competitiveness of local production, ensuring economic security of a country. Kazakhstan is closely linked to the accelerated development of the innovative sphere. Therefore, more often the state strategic documents set the task of transitioning the economy from the export and the raw type to the innovative

Keywords: *economic growth; Kazakhstan; human capital; management of human resources*

JEL Codes: *O15; E24*

Основната дългосрочна референтна точка за развитието на икономиката на Р. Казахстан е държавната програма за индустриално и иновативно развитие за периода 2015-2019 г. Основните направления на изпълнението на тази програма, както и на стратегията "Казахстан-2050" са свързани със създаването на конкурентен човешки капитал, защото според тях човешкият фактор е решаващ при реализацията на държавните програми. Когато високо квалифицираният персонал е дефицитен, тогава е изключително трудно да се усвояват чуждестранни технологии, които са иновативни на световните пазари. Следва да се отбележи голямото значение на образованието и науката във формирането и развитието на човешкия капитал на Република Казахстан, където придобитите знания се превръщат в ключов фактор за иновативното развитие на страната.

1. Въведение.

Според Държавната програма за развитие на образованието на Република Казахстан за периода 2011 - 2020 г., сферата на образованието е основна цел на държавната политика за подкрепа на иновационната икономика. Това е така, защото когато липсва предлагането на качествено образование, това е предпоставка за проблеми с натрупването на човешки капитал и съответно реализирането на наличния човешки потенциал, което от своя страна придобива все по-голямо значение в епохата на глобализацията. Темата за човешкия капитал и неговото управление са обект на непрекъснат научен изследователски интерес в световен мащаб. Изследователи като (Шулц, 1961), (Becker, 1967), (Mescon et al., 1994), (Dyatlov, 1996) още през 60-те години на миналия век са правили фундаментални изследвания в тази научна област. Проучвания

¹ Student at Faculty of Economics, South-West University "Neofit Rilski", Blagoevgrad.

в тази насока се правят непрекъснато, защото темата все още е изключително актуална (Beine, Docquier, & Rapoport, 2008), (Manev, Gyoshev, & Manolova, 2005), (Krastev, 2018), (Kicheva, 2015), (Stefanova, 2017). Съвременни аспекти на човешките ресурси в контекста на човека развитие са изложени в работата на казахските икономисти (Мухамеджанова, 2001), (Майдирова, 2004), (Мелдаханова, 2011), (Закирова, 2012).

Ориентацията на фирмите към иновациите изисква създаването на човешки ресурси за иновативни предприятия. Сред изследователите, които допринесли в тази област са предимно чуждестранни учени, включително (Vesnin, 1998), (Армстронг, 2004), (Кибанов, 2002), (Tripou and Blaga, 2011) и др. Всички автори обръщат внимание на връзката между развитието на поитенциала на персонала и общия капацитет на дружеството, като се има предвид структурата на иновативните човешки ресурси. Връзката между стратегическия човешки ресурс, практиките и постиженията в областта на иновациите на национално ниво са разкрити в работата.

Променящите се социално-икономически условия, както и опитът придобит през годините, налага да се подчертае ролята на човешките ресурси в условията на иновационната икономика на Р. Казахстан.

Методологията на изследването се основава на диалектическия и системния анализ, който се основава на теоретични (анализ, синтез) подходи. В разработката са използвани данни от Агенцията по статистика на Република Казахстан, законодателната и регулаторна рамка за образованието и иновациите развитие, програмни документи на правителството на Република Казахстан.

2. Проблеми на човешкото участие в различни сектори на икономиката на Казахстан

Изследването на иновативна икономика е невъзможно без да се обмисля и пазарът на труда. Предметът на отношенията на пазара на труда са свързани с конкретни човешки индивиди, които се стремят да реализират по-най добрия начин потенциалът си. В тази връзка човешкият капитал може да се приложи в различни сфери на пазарната икономика и работниците/служителите да се развиват според собствените си интереси.

Оценката на ситуацията на пазара на труда в Р. Казахстан предполага извършване на анализ на неговата структура. В съвременните условия инфраструктурата на пазара трябва да включва не само процесите на покупка и продажба на работа, формирането на заетост на населението, но и мярка за социална защита от икономически активното население. Причините за това са скрити в съществуването на определени противоречия между личността и икономиката и техните решение в условия на новаторска икономика.

В структурата на заетото население, повече от половината от населението на Република Казахстан работи в сектора на услугите. Липсата на гъвкавост и ефективна социално-икономическа политика на държавата в отраслите на икономиката деформира нейната развитие и увеличава разликата между аграрния сектор и промишлеността.

Броят на заетите в отраслите и строителството от 2009 г. насам (1473, 1 хил. души) нараства с 15, 3 %, а през 2013 г. надхвърля 1,6 милиона души. В рамките на Картата на индустриализацията на Република Казахстан през периода 2010-2013 г. са повече от 67 хил. работни места, като тези работни места обаче не са напълно заети от безработните.

Основните проблеми на несигурните работни места с човешки ресурси са:

- 1) ниска квалификация на персонала с технически и инженерни умения и специалности въз основа на техническо и професионално образование;
- 2) липса на познания за напредничави напреднали технологии;
- 3) недостиг на научен персонал по технически, инженерни и специални специалности, както и иновативно управление;

4) недостатъчна хармонизация на професионалните стандарти с образователните стандарти.

За да разреши този проблем, Р. Казахстан предприема стъпки за привличане на чуждестранни работници. Основната цел при привличането на чуждестранна работна сила е реализирането на иновативни практики и технологично сложни видове дейност, изпълнението на които е трудно, защото няма подходящи експерти в тази професия или квалификация на местния пазар на труда. Въпреки това, с цел защита на вътрешния пазар на труда, правителството на Република Казахстан ежегодно установява квота за привличане на чужди граждани експерти в републиката. Размерът на квотата зависи от броя на икономическия активно население на републиката.

3. Характеристики на формирането на елементи на човешките ресурси.

Държавните и частните работодатели са конкуренти в привличането на висококачествен труд, в същото време са обединени като заинтересовани страни в развитието на човешкия капитал. Това означава, че образователната система трябва да бъде най-важният предмет на иновационната икономика в нови условия, която осигурява генерирането на знания и формирането на новаторски хора, които са в състояние да го използват на практика. Най-образователният сектор трябва да осигури обучение за промишлени структури, които създават високотехнологични технологии продукти и услуги, които да участват във формирането на нови познания формирането на елементи на човешките ресурси.

По наше мнение е възможно да се класифицират елементите на персонала, съдържанието на знанието, отразено от дадено лице. Използването на този критерий е възможно да разпределят следните компоненти на потенциала на персонала:

1) Основният потенциал, който се формира от знанието, което създава основа на професия или област на дейност, производство. Тя е част от квалификацията на определен работник и персонал на организацията. Основният потенциал има стойност за работа на всяко работно място, за всеки работодател, която е доста стабилна.

2) Технологичният потенциал, основан на технологичните познания като форма на капиталов ресурс на производство. По този начин, технологичните познания взаимодействат с политиката и администрацията. Технологичният потенциал включва, по наше мнение, методологии и техники за производство на стоки, софтуер, бази данни, организационната структура и механизми, осигуряващи производителност на работниците и функциониране на дружеството, икономическите комуникации и взаимодействия като част от производството технология, дистрибуция и обмен.

Човек не е настрана от работата, той е не само професионално квалифициран, но също така е инициативен, по-независим при вземането на решения и се работи добре в екип в предприятието като цяло. По този начин работникът, работодателят и образователната среда получава задачата не само да формира необходимото ниво на умения, но също така да създаде система за нейната непрекъсната подкрепа.

В съвременните условия това трябва осигурява изпълнение на две функции: компенсации на недостатъчно практични ориентация или лошо образование на завършилите системата на професионално образование от една страна и осигуряване на адаптиране на работника на работното място, от друга страна ръка. По този начин е необходимо да се разбере, че на работното място уменията на работника може да се променят с развитието на дейността на работодателя и следователно изискванията за квалификация също могат да се променят. Цялата система от количествени и качествени показатели, които са външни и вътрешните условия на околната среда, в които процесите на формиране и използване от личния потенциал се осъществява, оказва

влияние върху образоването, съхраняването, реализация, развитие и съответно качество на персонала.

Количествените показатели включват половата и възрастовата структура на персонала, квалификационна структура на персонала, коефициенти на движение на персонала персонал, показатели за ефективност на работата, ефективност на работното време, брой на персонала, квалификационна структура, пълнота по длъжности, специалности, професии и др.

Качествените компоненти на потенциала на персонала също имат специална стойност в иновативните икономика. Персоналът не е хомогенен. Тя се характеризира със съществуването на сложна структура, тъй като работниците се различават по отношение на умственото, физическото и физическото психологически способности и характеристики. Също така, разграниченията на нивото на образованието и професионалната подготовка са важни.

Наборът от индикатори, които оказват влияние върху формирането на елементи от персонала потенциала са както следва:

- Физически потенциал - брой работници, здраве, жизненоважна дейност и др.
- Интелектуален потенциал - образователна структура, иновационна дейност, творческа дейност и т.н.
- Трудов потенциал - професионална структура, стопанска дейност и др.
- Морален потенциал - корпоративна култура, етика, правна дейност и др.

Съгласно тази структура потенциалът на персонала може да бъде изчислен с помощта на формула:

$$PP = a1Pph + a2Pi + a3P1 + a4Pm$$

Където:

Pph - физически потенциал на персонала на компанията;

Pi - интелектуален потенциал на персонала на фирмата;

P1- трудов потенциал на персонала на дружеството;

Pm - морален потенциал на персонала;

Комплексът от споменатите по-горе показатели и някои други може да даде идея за количественото и качествено състояние на персонала на дружеството и нейните тенденции за целите на управлението на персонала, включително планиране, анализ и разработване на мерки за подобряване на ефективността при използването на трудовите ресурси. Решаващата роля има ориентацията на човек за постоянно, самостоятелно развитие, което да бъде подходящо на динамиката на икономическите отношения. Хората, работещи в организацията, техните отношения към работата, уменията, креативността и интелектуалното ниво ще определят успеха на организацията. В това отношение е важно да осъзнаем, че акцентът в управление на персонала само по техническия аспект на развитието няма да даде очакваните резултати. Пренебрегването на социалните фактори води до факта, че местните източници от растежа остават непотърсени. Това показва необходимостта от засилване на социалната ориентация на предприятията, отключване на потенциала на индивида, промяна на критериите за оценка на ефекта на производствените и управленските дейности, по-активното участие на държавата в регулиране на процесите на натрупване и управление, човешки капитал, включително професионалния му компонент и здравето. В този случай подчертаваме пълната наличност работни места от квалифицирани работници, както и подготовката на персонала за прогнозиране високотехнологични работни места. По този начин основната задача на държавата на сегашния етап е да осигури устойчиво развитие на

развитието на човешките ресурси, като се вземе предвид социалните аспекти на осигуряването на механизми за контрол на последователността в развитието на иновационни процеси в бъдеще.

Заключение.

1. В секторите на икономиката на Р. Казахстан недостигът на компетентност и уменията продължават да растат. Нивото на квалификация на работниците все повече изостава зад изискванията на пазара на труда. В същото време има ефект на квалификационна линия, когато липсата на необходимите умения от страна на персонала води до задържане икономическия растеж на икономиката.

2. Регистрираните безработни в Р. Казахстан, понастоящем нямат работа повече от 12 месеца. В същото време се откриват нови работни места, които обаче, не са попълнени от тези кандидати. Това показва, че нивото на техните умения не е отговаря на нуждите на отворените позиции.

3. Индустиалното развитие на икономиката на Р. Казахстан налага увеличаването на броя и качеството на човешките ресурси, което води до търсене на образование с високо качество. Основният фокус на индустриализацията на икономиката на Р. Казахстан е насочен към интензивен растеж на производството и растеж на производителността на труда. Ето защо, цялата система от мерки за осигуряване на човешки ресурси се фокусират не върху броя на създадените работни места, а върху качеството на обучението на висококвалифициран, иновативен и научен персонал.

4. Ефективната икономическа организация определя продукцията на конкурентни продукти и използването на технологии, спестяващи ресурси. Необходимо условие за това е високото качество на работната сила, формирането на гъвкава и бързо реагираща система на пазара на труда, водеща се от тенденциите и предизвикателствата на икономическото развитие. Въпреки важността на всички пазарните механизми, регулаторната роля на държавата като посредник на икономическото развитие трябва да се поддържа и качествено да се подобри.

5. Р. Казахстан би спечелила ако участва активно в състезанието за силно квалифицирана работна сила, за да черпи от възможните ползи и предимства на международното разделение на труда. В тази връзка е необходимо да се създадат ефективни механизми за оценка от необходимостта на чуждестранен труд от гледна точка на развитието на националната икономика и пазара на труда.

6. Би могло да се направи проучване на факторите влияещи на емиграция и имиграция на квалифициран персонал, за да се противодейства на изтичането на квалифицирана работна сила. Същевременно може да се облекчи пребиваването и включването на пазара на труда на чуждестранни граждани и техните семейства, които притежават високи квалификации.

7. За развитието на човешките ресурси в иновационната икономика е необходимо подобряването на системата за обучение на квалифициран персонал. Целеви показатели трябва да лежи в основата на подготовката на специалисти (физически, интелектуални и духовния потенциал на труда), засягащи формирането на елементи на човешките ресурси.

Следователно, тенденцията в модернизиранието на образованието е ориентацията към потребителите, които предпочитат гъвкавостта на професионалното мислене, комуникационните умения, способност за работа в екип. Също така, като се вземе предвид специализацията на регионите от Р. Казахстан, развитието на регионални иновационни клъстери идентифицира университетите

Библиография

- Armstrong, M. (2004). Практика на управлението на човешките ресурси. Transl. от английски. Ед. S. K. Mordovina. 8th ed. SPb. Peter, стр. 832.
- Becker, G. S. (1967). Човешкият капитал и личното разпределение на доходите: аналитичен подход. NY: Columbia University Press, стр. 467.
- Chen, C. J., Huang, J. W. (2009). Стратегически практики за човешки ресурси и иновации изпълнение - ролята на медиатор на капацитета за управление на знания. *Вестник на бизнес проучвания*. стр. 104-114.
- Dyatlov, S.A. (1996). Теория на човешкия капитал. SPb. SPSUEF, стр. 141.
- Kibanov, A.Y. (2002). Управление на персонала. 2nd ed, стр. 638.
- Krastev, V., (2018). The influence of conflict of interests on the development of human potential. *Human Potential for an Innovative Socio-Cultural Sphere*. Cuadernos DE SOFÍA, Chile
- Maydirova, A. B. (2004). Човешка столица на Казахстан в информационната икономика. Монография. Astana, стр. 290.
- Meldahanova, M.K. (2011). *Човешкият капитал и устойчивото развитие на Казахстан: Теория, приоритети и механизъм за изпълнение*. Алмати, стр. 341.
- Mescon, M.H., Алберт, М., Khedouri, F. (1994). Management. М.: Бизнес, стр. 680.
- Ripon, A., Bлага, Р. (2011). *Стимулиране на иновативния потенциал в онлайн живота Обучение на човешки ресурси*. Научен бюлетин на Университета "Петру Майор" Таргу Муреш. 8 (2), стр. 262-266.
- Schultz, T. (1961). *Инвестиции в човешкия капитал. Американският икономически преглед*. 1 (2): Взаимодействие на политиката и администрацията. 2015, Т. 14, Nr. 2, стр. 209-220
- Vesnin, V. R. (1998). *Практическо ръководство на персонала: Наръчник за работа с персонала*. М. Юрист
- Zakirova, D. I. (2012). *Човешкият потенциал като фактор за подобряване на конкурентоспособността на Република Казахстан*. Алмати, стр. 136.
- Дакли, М., Де Клерк, Г. (2004). Човешки капитал, социален капитал и иновации: мултикултура изследване. *Предприемачество и регионално развитие*. 16 (2): стр. 10-128.
- Стефанова, А., В. Каръкова (2017). За същността на професионалното образование и неговото управление. *Социалната икономика в условия на ограничени ресурси – теория и практика*. Благоевград.
- Кичева, М., (2015). Социално икономически анализ на човешките ресурси. *Проучвания по Стопанска история и история на социално-икономическата сфера в Югозападна България*. Благоевград

Мухамеджанова, А. Г. (2001). Човешка столица на Казахстан: формирането, състоянието, употребата. Алмати: SIC Gylym, стр. 376.

Държавна програма за развитие на образованието на Република Казахстан за периода 2011-2020 г. Одобрена с Постановление на Президента на Република Казахстан от 7 декември 2010 г., № 1118 [интерактивна]. <<http://www.edu.gov.kz/ru/strategy/gosudarstvennaya-Programa-razvitiya-obrazovaniya-Respubliki-Kazahstan-na-2011-2020-gody>>.

Държавна програма за принудително индустриално-новаторско развитие на Казахстан за 2015-2019. Одобрен с Указ на президента на Република Казахстан от дата 1 август, март 2014 г. № 874 [интерактивно]. <http://online.zakon.kz/Document/?doc_ID=31588425>.

Резолюция на правителството на Република Казахстан "относно правилата и Условия за издаване на разрешителни на чуждестранни работници за наемане и работа за работодатели за привличане на чуждестранни работници "от 13 януари 2012 г., № 45 [интерактивен]. <[Http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200000025](http://adilet.zan.kz/rus/docs/P1200000025)>.

Закон на Р. Казахстан "За заетостта" от 23 януари 2001 г., № 149-II (с изменения и допълнения от 29.12.2014 г.) [интерактивни]. <[HTTP:// онлайн. zakon.kz/Document/?doc_id=1021547](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=1021547)>.

Икономическа активност на населението на Казахстан. Статистически годишник. Астана, 2014 г. стр. 188.

Министерство на труда и социалната закрила. *Ситуацията на миграцията в Република на Казахстан за 4 месеца през 2014 г.* [интерактивен]. <[http://www.e-cis.info/page.PHP? ID=24264](http://www.e-cis.info/page.PHP?ID=24264)>.

http://www.akorda.kz/ru/official_documents/strategies_and_programs