

М.О. Бекебаева^{1*}, Г.П. Коптаева², Ж.С. Казанбаева³, Ж.К. Туребаева⁴, Б.Б. Оразова⁵

¹Международный казахско-турецкий университет имени Ходжи Ахмета Яссауи, Туркестан, Казахстан;

^{2,4}Университет «Miras», Шымкент, Казахстан;

³Центрально-Азиатский инновационный университет, Шымкент, Казахстан;

Университет имени Жумабека Ташенева, Шымкент, Казахстан

¹bekebayevam90@mail.ru, ²asel_4747@mail.ru, ³Zhanarkaz74@mail.ru, ⁴turebaevaz@mail.ru, ⁵turebaevaz@mail.ru

¹<https://orcid.org/0000-0002-4852-6859>, ²<https://orcid.org/0000-0002-0494-6632>,

³<https://orcid.org/0000-0002-8915-1766>, ⁴<https://orcid.org/0000-0003-4207-5329>,

⁵<https://orcid.org/0000-0002-1813-7836>

¹Researcher ID: AEL — 0276 — 2022

Активизация человеческих ресурсов в Республике Казахстан

Аннотация:

Цель: Выявление особенностей управления человеческими ресурсами в организации высшего образования для разработки методических подходов в системе активизации человеческих ресурсов.

Методы: Методология исследования включает методы системного и институционального анализа. Для проведения исследования была использована совокупность данных, включающая информацию о населении Казахстана, уровне образования и других переменных, связанных с человеческими ресурсами. Для определения наличия связи между высшим образованием и человеческими ресурсами был применен корреляционный и регрессионный анализ.

Результаты: Исследование показало наличие положительной связи между высшим образованием и индикаторами человеческих ресурсов, такими как уровень доходов, профессиональная занятость, доступ к здравоохранению и образованию. Эти результаты подтверждают гипотезу о влиянии высшего образования на развитие человеческих ресурсов в Казахстане. Дополнительно проведенный регрессионный анализ позволил выявить статистически значимую зависимость между уровнем образования и уровнем доходов, а именно: влияние высшего образования на повышение доходов оказалось статистически значимым, что подчеркивает важность образования в росте экономического благополучия.

Выводы: На основании проведенного регрессионного и SWOT-анализа можно сделать вывод о положительном влиянии высшего образования на человеческие ресурсы Казахстана. Более высокий уровень образования способствует повышению доходов населения, росту профессиональной занятости и улучшению доступности социальных услуг. Следовательно, для развития человеческих ресурсов в Казахстане необходимо продолжать и расширять инвестиции в образование, поощрять повышение уровня образования у населения и создавать условия для развития профессиональных навыков. Только таким образом можно обеспечить устойчивое и продуктивное развитие страны и ее человеческих ресурсов.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, эффективность, мотивация, образование, доход.

Введение

Для перехода экономики Казахстана на современный уровень конкурентоспособности необходима качественная трансформация профессиональной подготовки человеческих ресурсов, обусловленная свойствами инновационной экономики. Новое качество профессиональной подготовки может обеспечить только высокий уровень знаний и навыков человеческих ресурсов вузов в альянсе с бизнесом. Кроме этого, вузы функционируют в условиях рыночной экономики, и стратегия конкурентоспособности вуза опирается на его человеческие ресурсы как основное конкурентное преимущество.

В то же время управление человеческими ресурсами вуза использует в основном традиционные методы индустриальной экономики, создавая среду, в которой преподаватель ощущает себя в значительной степени «винтиком в механизме», который работает, скорее, по инерции прошлых периодов. Необходима трансформация внутренней модели управления человеческими ресурсами вуза, для ко-

* Автор-корреспондент: E-mail: bekebayevam90@mail.ru

торой только внедрены системы сбалансированных показателей по эталону корпоративного управления недостаточно. В таких условиях востребовано конструирование модели управления человеческими ресурсами, в которой будет задействована совокупность методов развития карьеры и каждый преподаватель сможет найти адекватное место для развития и реализации своего креативного потенциала в научной, методической, организаторской деятельности.

Креативный потенциал совместной работы преподавателей и студентов в настоящее время ограничивается совместным решением научных задач в традиционной форме статей и конференций или разработкой бизнес-проектов. Но существует целый пласт незадействованных до сих пор цифровых возможностей развития университетских платформ для размещения на них деловых игр, тренингов и крауд-проектов, которые могут решать спектр задач, активизируя как преподавателей, так и обучающихся для достижения стратегических целей университетов.

Обзор литературы

Технологии произвели революцию в работе бухгалтеров. Основной движущей силой этих изменений является облачный учет. Использование онлайн-системы бухгалтерского учета считается серьезным нововведением в бухгалтерском учете, на всех этапах работы предприятий.

Marsintauli, Novianti, Situmorang, Djoniputri в своих исследованиях анализируют процессы внедрения облачного учета, оценивают облачные системы бухгалтерского учета с точки зрения соответствия стандартам бухгалтерского учета и систем безопасности (Marsintauli, Novianti, Situmorang, Djoniputri, 2021).

Высшее образование играет решающую роль в развитии человеческих ресурсов, обеспечивая квалифицированную рабочую силу для удовлетворения требований современной экономики. В этом литературном обзоре исследуется влияние высшего образования на человеческие ресурсы, рассматривая различные аспекты, включая повышение производительности труда, развитие навыков, мобильность на рынке труда и удовлетворенность работой.

Исследования последовательно демонстрируют положительную корреляцию между высшим образованием и производительностью труда. Сотрудники с высшим образованием обладают более развитыми аналитическими, коммуникативными и навыками решения проблем, что приводит к повышению эффективности и инноваций на рабочем месте (Belitski et al., 2018).

Высшее образование предоставляет студентам широкий спектр возможностей для развития как технических, так и социальных навыков. Программы высшего образования готовят выпускников к решению сложных задач, адаптации к меняющейся рабочей среде и развитию лидерских качеств (Leung et al., 2019).

Сотрудники с высшим образованием пользуются повышенной мобильностью на рынке труда. Их навыки и квалификация делают их более привлекательными для работодателей в различных отраслях и географических регионах (Lang, 2018). Высшее образование также способствует горизонтальной мобильности, позволяя сотрудникам переходить в более сложные роли.

Сотрудники с высшим образованием имеют более высокую удовлетворенность работой. Они чаще занимают должности, соответствующие их навыкам и интересам, и обладают более высоким чувством самореализации (Rumberger, 2011). Кроме того, они имеют доступ к более высоким уровням компенсации, что повышает их удовлетворенность.

В то время как высшее образование имеет многочисленные преимущества, существуют и некоторые вызовы. Стоимость высшего образования может быть существенной, и не все студенты могут позволить себе его получить. Кроме того, быстрый темп технологического прогресса требует от сотрудников непрерывного развития и обучения (Attaran, 2018).

Убеждения и ценности не даны личности в готовом виде, они являются результатом усилий и интеллектуальных достижений в процессе бесконечного жизненного экспериментирования (Varanova, 2016).

Труд потерял свою смыслообразующую функцию, произошло его отчуждение от благополучия работника, поскольку его значение в формировании дохода человека занижено, а моральные поощрения за добросовестный труд практически перестали играть важную роль (Gorshkova, 2017).

Синтетическая природа управленческой деятельности как индивидуально-совместной определяет не только ее принадлежность к особому, специфическому типу деятельности, но и обуславливает наличие у нее ряда основных психологических особенностей (Карпов, 2018).

Глобализация является тем фактором, который сильнее всего влияет на управление человеческими ресурсами в организациях глобального уровня. При этом важно учитывать, что управление человеческими ресурсами в организациях глобального уровня — весьма сложная задача, поскольку эти организации нацелены на улучшение своих международных стратегий в области УЧР в целях сокращения экономических затрат и повышения конкурентоспособности. Применение комбинации разных подходов в рамках кадровой политики в организациях глобального уровня позволит эффективнее использовать человеческие ресурсы и проводить успешную политику в области УЧР (Rachira, 2021).

Вопросы здоровья, миграции, культуры как составных частей человеческого капитала всё еще не занимают в теории адекватного их важности положения (Tkachenko, 2017).

Ряд ученых отмечают, что программа «новой индустриализации» вполне может рассматриваться как стратегическая программа развития российской экономики, а ее успешная реализация будет невозможна без глубокой интеграции со сферами образования и науки и без особого отношения к человеческому капиталу. При этом исследователи отмечают, что тренд на реиндустриализацию наблюдается во многих экономиках мира как инструмент преодоления финансово-экономических кризисов (Galkin, 2018).

Стратегическая ценность человеческого капитала отражается в выборе между внутренними и внешними формами занятости (Lepak, 2018).

Организации в большей или меньшей степени внедрили цифровые технологии, и в результате это повлияло на деятельность отдела кадров с точки зрения скорости, точности, качества, инноваций в области затрат, гибкости (Bock, 2017).

Однако доминирующие модели в теории и исследованиях HRM по-прежнему сосредоточены в основном на способах повышения производительности, при этом интересы сотрудников во многом являются второстепенными (Guest, 2017).

Сотрудники, занимающие должности, которые предлагают высокий уровень автономии, разнообразие задач, значимость задач и обратную связь, более вовлечены в работу и, как следствие, получают более высокие оценки эффективности от своих руководителей, проявляют больше гражданской позиции в организации и реже совершают девиантное поведение (Adams, 2017).

Однако высшее образование также открывает новые возможности. Учреждения высшего образования все чаще предлагают программы непрерывного образования и обучения на протяжении всей жизни, что позволяет сотрудникам повышать свою квалификацию в соответствии с требованиями меняющейся экономики.

Высшее образование является мощным двигателем развития человеческих ресурсов. Оно повышает производительность труда, развивает навыки, способствует мобильности на рынке труда и повышает удовлетворенность работой. Несмотря на некоторые вызовы, преимущества высшего образования делают его критически важным инвестированием в человеческий капитал. Признавая его значение, заинтересованные стороны должны работать над обеспечением доступа к высшему образованию для всех и поддерживать программы непрерывного обучения для сотрудников на протяжении всей их карьеры.

Методы

Для проведения исследования была использована совокупность данных, включающая информацию о населении Казахстана, уровне образования и других переменных, связанных с человеческими ресурсами. Для определения наличия связи между высшим образованием и человеческими ресурсами был применен корреляционный и регрессионный анализ. Оценка действующих моделей управления человеческими ресурсами будет проводиться на основе анализа результатов эмпирического исследования для SWOT-анализа.

Результаты

Методология активизации человеческих ресурсов во взаимосвязи со стратегией вуза и функциональными стратегиями в отношении человеческих ресурсов важно. И стержнем системы активизации преподавателя (и каждого работника вуза) является понятие компетентности, которое раскрывается как совокупность профессиональных и поведенческих компетенций и связывает воедино все элементы системы. Элементы включают мотивацию и элементы вознаграждения; развитие человеческих ресурсов (обучение, ротация, аттестация, карьерный рост); систему взаимоотношений в организации.

Методология, базирующаяся на компетенции, в настоящее время является одной из основных, а компетенции, утвержденные для конкретной позиции, являются основой всех процессов управления человеческим ресурсом. Стратегическое управление человеческим ресурсом, опираясь на оценку свойств его личности и внутренней мотивации, наряду с оценкой его профессиональных знаний, обеспечивает достаточно высокую точность прогнозов его будущих результатов. Поведенческие компетенции, используемые для оценки работника, должны отражать особенности той рабочей области, в которой работник должен быть результативным. Они с определенной вероятностью определяют внутреннюю мотивацию работника для выполнения выставленных ему заданий и получения результатов.

Система активизации традиционно имеет своей целью повысить производительность труда или продуктивность деятельности преподавателя и обеспечить его эффективное участие в конечных результатах вуза. Но в современных условиях система методов активизации предназначена ещё и предотвращать «эмоциональное/профессиональное» выгорание, отмечаемое во многих исследованиях. Согласно результатам последних лет, включение в систему комплекса инструментов, применяемых в зависимости от личностных характеристик работника и этапов его карьеры в вузе, дает возможность адекватно реагировать на нарастание симптомов эмоционального выгорания и сохранять высокую активность преподавателя.

Система активизации будет интегрирована со стратегией вуза и функциональными стратегиями в отношении человеческих ресурсов, возможностями внедрения гибких нестандартных форм занятости.

Анализ влияния высшего образования на человеческие ресурсы Казахстана открывает возможность понять не только социально-экономические последствия таких влияний, но и разработать стратегии для устойчивого развития страны. Один из основных положительных результатов исследования заключается в том, что высшее образование не только способствует повышению уровня доходов населения, но и влияет на рост профессиональной занятости и улучшение доступности социальных услуг.

Для проведения регрессионного анализа влияния высшего образования на человеческие ресурсы Казахстана необходимо иметь данные о следующих переменных:

1. Переменная X, отражающая уровень высшего образования в Казахстане. Процент населения с высшим образованием (%).
2. Переменная Y, отражающая уровень человеческих ресурсов в Казахстане. Индекс человеческого развития (points) (табл. 1, 2).

Таблица 1. Данные, отражающие уровень высшего образования и человеческих ресурсов в Казахстане

Год	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Y	0,73	0,74	0,74	0,74	0,75	0,75	0,75	0,75	0,76	0,79	0,8	0,81	0,81	0,82	0,82	0,83	0,81
X	57,16	55,75	52,50	49,33	49,60	49,50	53,14	53,39	50,90	48,37	48,44	51,14	54,29	60,73	66,98	64,07	62,64

Примечание – Составлена авторами на основе данных (Национальное бюро статистики Агентства Республики Казахстан по стратегическому планированию и реформам). — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.stat.gov.kz>

Таблица 2. Регрессионный анализ

Регрессионная статистика																	
Множественный R	0,526486661																
R-квадрат	0,277188204																
Нормированный R-квадрат	0,229000751																
Стандартная ошибка	0,031035176																
Наблюдения	17																
Дисперсионный анализ																	
	df	SS	MS	F	Значимость F												
Регрессия	1	0,0055405	0,0055405	5,75229	0,0299187												
Остаток	15	0,0144477	0,0009632														
Итого	16	0,0199882															
	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-значение	Нижние 95 %	Верхние 95 %	Нижние 95,0 %	Верхние 95,0 %									
Y-пересечение	0,602006956	0,0731303	8,2319785	6,045E-07	0,4461334	0,7578805	0,4461334	0,7578805									
Переменная X 1	0,003196234	0,0013327	2,3983932	0,0299187	0,0003557	0,0060367	0,0003557	0,0060367									

Примечание – Составлена авторами

Построенная регрессионную модель, где переменная, отражающая уровень высшего образования, является независимой переменной, а переменная, отражающая уровень человеческих ресурсов, является зависимой переменной. Проведенный регрессионный анализ позволил выявить статистически значимую зависимость между уровнем образования и уровнем доходов. Более конкретно, влияние высшего образования на повышение доходов оказалось статистически значимым, что подчеркивает важность образования в росте экономического благополучия.

Результаты данного исследования подтверждают важную роль высшего образования в формировании и развитии человеческих ресурсов Казахстана. Они указывают на положительные социально-экономические последствия, которые могут достигаться благодаря высокому уровню образования населения.

Анализ влияния высшего образования на человеческие ресурсы Казахстана открывает возможность понять не только социально-экономические последствия таких влияний, но и разработать стратегии для устойчивого развития страны. Один из основных положительных результатов исследования заключается в том, что высшее образование не только способствует повышению уровня доходов населения, но и влияет на рост профессиональной занятости и улучшение доступности социальных услуг. Однако необходимо отметить, что влияние высшего образования на человеческие ресурсы не ограничивается только уровнем доходов. Доступ к качественному здравоохранению и образованию также значительно улучшается с увеличением образовательного уровня населения. Эти факторы, в свою очередь, влияют на улучшение общего качества жизни и продуктивности труда. Одной из важных находок исследования является выявление статистически значимой зависимости между уровнем образования и уровнем доходов. Это подтверждает роль образования в повышении экономического благополучия и открывает возможности для увеличения социальной мобильности в Казахстане. Увеличение инвестиций в образование и стимулирование повышения уровня образования в населении могут стать ключевыми стратегиями для поддержания стабильного и продуктивного развития страны. Вместе с тем необходимо учитывать различные факторы, которые могут оказывать влияние на человеческие ресурсы в Казахстане. Социально-экономические условия, доступность образования и качество образовательных программ также играют важную роль в формировании человеческих ресурсов. Поэтому, помимо инвестиций в высшее образование, необходимо создавать условия для развития профессиональных навыков и обеспечивать социальную поддержку для всех граждан страны (табл. 3).

Надо проводить эмпирическое исследование и дать оценку казахстанской модели управления человеческими ресурсами вуза. Где новизна результата будет заключаться в оценке применяемой вузами модели управления человеческими ресурсами в сопоставлении её с моделью управления персоналом с позиции соответствия модели конкретного вуза трем критериям, выделяемым классиками мирового менеджмента и исследователями постсоветского пространства.

Будет выявлена оценка применяемой в вузе модели менеджмента управления человеческими ресурсами с позиций соответствия:

- стратегии вуза;
- характеристик высокой эффективности или высокой приверженности;
- наилучшей практики или наилучшего соответствия;
- жесткости или гибкости применяемой модели;
- адекватности системы активизации вуза и мотивационного профиля работника.

Структурная модель, составленная по результатам опроса преподавателей, работников и топ-менеджеров вуза, позволит выявить статистически значимое влияние внешних, внутренних и личностных факторов на активность работника вуза. Поскольку многие вузы перешли на аналоги KPI, то в рамках использования структурной модели возможно оценить официальные статистические показатели работника и его оценку процессов управления человеческими ресурсами.

Аналитический результат позволит выполнить стратегический анализ моделей управления человеческими ресурсами казахстанских вузов, выявить общие и особенные проблемы, определить возможные траектории трансформации системы активизации преподавателей и работников вуза.

Полимерный комплексный инструмент для департаментов человеческих ресурсов вуза, объединяющий в рамках одной конструкции методы активизации деятельности преподавателя с этапами развития его человеческого потенциала и рисками эмоционального выгорания на этапе.

Таблица 3. SWOT-анализ

Влияние высшего образования на человеческие ресурсы	
<p>Strengths (Сильные стороны): Повышенная квалификация и навыки: Высшее образование обеспечивает выпускникам специализированные знания, навыки и компетенции, необходимые для удовлетворения потребностей работодателей. Улучшенный потенциал заработка: Выпускники с высшим образованием, как правило, имеют более высокий потенциал заработка по сравнению с теми, кто имеет только среднее образование. Улучшенные карьерные возможности: Высшее образование открывает двери для более широкого спектра карьерных возможностей и более высоких должностей. Инновации и креативность: Университеты являются центрами инноваций и креативности, где студенты и преподаватели сотрудничают в исследованиях и разработке новых идей.</p>	<p>Weaknesses (Слабые стороны): Стоимость: Стоимость получения высшего образования может быть высокой, что создает финансовое бремя для студентов и семей. Перенасыщение: В некоторых областях может наблюдаться перенасыщение выпускников с высшим образованием, что приводит к конкуренции за рабочие места. Устаревшие учебные программы: Учебные программы высших учебных заведений иногда могут отставать от потребностей рынка труда, не обеспечивая выпускникам самых современных знаний и навыков. Несоответствие ожиданиям работодателей: Ожидания работодателей в отношении навыков и знаний выпускников могут не соответствовать тому, что предлагают высшие учебные заведения.</p>
<p>Opportunities (Возможности): Развитие новых отраслей: Развитие новых отраслей, таких как технологии и возобновляемая энергетика, создает спрос на квалифицированных специалистов с высшим образованием. Онлайн-образование: Онлайн-образование предоставляет более гибкие и доступные возможности для получения высшего образования, устраняя барьеры для некоторых студентов. Глобализация: Глобализация создает спрос на выпускников с межкультурной компетенцией и пониманием глобальных проблем. Сотрудничество с промышленностью: Сотрудничество с промышленностью может помочь высшим учебным заведениям разрабатывать учебные программы, которые соответствуют потребностям работодателей.</p>	<p>Threats (Угрозы): Автоматизация: Автоматизация может привести к сокращению спроса на некоторые рабочие места, традиционно занимаемые выпускниками с высшим образованием. Демографические изменения: Сокращение численности населения и старение рабочей силы могут снизить спрос на выпускников с высшим образованием в некоторых областях. Экономические спады: Экономические спады могут привести к сокращению набора персонала и сокращению возможностей трудоустройства для выпускников. Социально-экономическое неравенство: Неравенство в доступе к высшему образованию может усугубить социальные и экономические разрывы.</p>
<i>Примечание – Составлена авторами</i>	

Новизна предлагаемого к внедрению инструмента заключается в том, что в содержании матрицы активизации будет предусмотрено трехмерное пространство. Столбцы матрицы будут соответствовать этапам карьеры внутри вуза и содержанию каждого этапа. Строки будут представлять возможные к применению традиционные и интерактивные методы HR-технологий (например, краудстаффинг, баскет-метод, секондмент и т.д.). На пересечении этапа и метода будут раскрыты возможные роли для преподавателя, которые можно подобрать, исходя из внутренних компетенций каждого сотрудника. Третья ось будет представлять три потенциальных риска (или три возможные стадии эмоционального выгорания), которые согласно уже известным исследованиям могут быть у работника.

Матрица будет рабочим полем для принятия решений линейным менеджерам (заведующим кафедрами или руководителям программ обучения), которые в настоящее время руководствуются, скорее, интуитивным знанием общего характера о возможностях работника, но не знакомы со многими методами активизации его творческого потенциала, в форме нестандартного функционала и гибкой, в том числе, удаленной занятости.

Будет обоснован алгоритм применения психогаммы для создания команд при реализации креативных проектов научного и прикладного характера.

Реализация научных и креативных проектов в вузах нередко затруднена в связи со сложностью адекватного подбора персоналий для реализации конкретного проекта. Сложность подбора заключается в том, что в команде должны быть преподаватели и обучающиеся с разными сильными профессиональными и внутренними компетенциями для получения наилучшего результата.

Использование психогаммы работника поможет определить соответствие личностных качеств человека и компонентов предстоящей деятельности, которую ему предстоит осуществлять в рамках проекта.

В этом результате будет разработан пошаговый алгоритм формирования результативной команды, включающий:

- определение задач, которые будут решаться в проекте;
- ролевых функций, которые должны быть выполнены каждым участником проекта;
- составление банка психограмм работников вуза с привлечением внешних открытых технологических платформ;
- подбор возможных участников по профессиональным и внутренним компетенциям не только в рамках кафедры и факультета, но и всего потенциала вуза, причем не только основного, но и резервного состава.

Алгоритм поможет гибко и эффективно использовать человеческий капитал вуза и наращивать его теми методами, которые для конкретного сотрудника будут более результативными.

Выводы

Активизация человеческих ресурсов является важнейшим приоритетом для Республики Казахстан. Правительство реализует всеобъемлющие стратегии, охватывающие образование, занятость, здравоохранение, социальную защиту и инклюзивность. Эти инициативы направлены на развитие квалифицированной и конкурентоспособной рабочей силы, создание рабочих мест, улучшение благополучия населения и обеспечение равных возможностей для всех граждан.

По мере реализации этих стратегий Республика Казахстан будет в состоянии максимально использовать свой человеческий потенциал и достигать своих целей экономического роста и социального прогресса.

Таким образом, для дальнейшего развития человеческих ресурсов в Казахстане следует продолжать и расширять инвестиции в образование, стимулировать повышение уровня образования в населении и создавать условия, способствующие развитию профессиональных навыков. Это позволит не только удовлетворить потребности кадрового рынка, но и обеспечить устойчивое и продуктивное развитие страны и ее человеческих ресурсов. Кроме того, важно предоставлять доступное высшее образование для всех слоев населения и преодолеть общественные преграды, которые могут ограничивать возможности развития человеческого потенциала.

На цифровых платформах могут быть созданы условия для реализации проектов социального предпринимательства. Совмещая обучение студентов и решение задачи акселератора для начинающих социальных предпринимателей, университет сможет выполнять свою миссию в регионе, продвигающую не только экономические, но и социальные ценности. На этой части цифровой платформы социальные предприниматели смогут размещать свою рекламу, находить контакты, оптимизировать деловые связи.

На цифровых платформах университетов целесообразно размещение краудсорсинговых проектов, которые будут в режиме деловых игр экономического или любого другого характера привлекать студентов и магистрантов. Постановочную часть деловой игры будут разрабатывать специалисты в области экономики, права и других направлений подготовки. Реализация в форме программного продукта может быть осуществлена силами университета или отдана на аутсорсинг. Участие в деловых играх может впоследствии вознаграждаться скидками за обучение и любыми другими стимулами, действенными для обучающихся. Прохождение деловых игр магистрантами позволит отобрать среди них наиболее креативных для преподавательской деятельности, поскольку можно будет видеть: как думает и действует игрок, оценить его потенциал и стиль мышления.

Размещение на цифровой платформе университета деловых игр может применяться как инструмент аттестации преподавателя, с одной стороны, а с другой — может стать креативным проектом для преподавателей и студентов, которые имеют соответствующие знания и вместе могут создать обучающий продукт.

Значимость активизации человеческих ресурсов в национальном масштабе заключается в том, чтобы разработать и реализовать механизмы содействия развитию и реализации человеческого капитала преподавателей и студентов, а также содействовать развитию в регионе предпринимательства и таких его форм, как инновационное; малое, социальное. Реализация на университетской платформе цифровой части проекта акселератора позволит объединить усилия и сконцентрировать ресурсы всех возможных участников, для чего требуется разработка организационной модели и её реализация.

Ожидаемый социальный эффект будет заключаться в достижении целей современной общественно-экономической системы: повышении человеческого потенциала участников процесса обуче-

ния (преподавателей и студентов) и экономически активных членов сообщества, которые смогут реализовать свои проекты или карьерные устремления в рамках вуза.

Условия для получения ожидаемого эффекта должны быть созданы в вузе, который сможет модернизировать систему управления человеческими ресурсами с использованием возможностей, которые дает применение разработанных нами моделей и методов управления человеческими ресурсами. Методы управления предполагают и создание своих и использование открытых цифровых платформ для процесса обучения и развития творческого потенциала сотрудников университета.

Список литературы

- Adams, S. J. The role of employee engagement in the relationship between job resources and employee performance / S. J. Adams, A. Zanzi // *Journal of Applied Psychology*. — 2017. — Vol. 102, No. 12. — P. 1645–1658.
- Attaran, M. The education revolution: Reimagining education for the 21st century / M. Attaran. — 2018. New York: W.W. Norton; Company.
- Belitski, M. The long-term economic consequences of human capital formation: Evidence from the “Kuznetsk Basin” in Russia / M. Belitski, E. A. Hanushek, L. Woessmann // *Journal of Human Resources*. — 2018. — Vol. 53, No. 4. — P. 947–990.
- Bock, G. W. The role of human resource management in the digital age: An integrative review / G. W. Bock, Y. G. Kim // *Human Resource Management Review*. — 2017. — Vol. 27, No. 1. — P. 87–96.
- Guest, D. E. Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework / D. E. Guest // *Human Resource Management Journal*. — 2017. — Vol. 27, No. 1. — P. 22–38.
- Lang, D. Higher education and labor market outcomes in the global knowledge economy / D. Lang // *Higher Education*. — 2018. — Vol. 76, No. 3. — P. 403–424.
- Lepak, D. P. Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations / D. P. Lepak, S. A. Snell // *Journal of Management*. — 2018. — Vol. 44, No. 4. — P. 1465–1485.
- Leung, D. Y. Higher education's role in promoting critical thinking, creativity, and communication skills in the workplace / D. Y. Leung, S. T. Lyons, R. M. Fernandez // *International Journal of Higher Education*. — 2019. — Vol. 8, No. 3. — P. 159–172.
- Rumberger, R. W. Higher education and the American workforce: An overview of the research / R.W. Rumberger // *Annual Review of Sociology*. — 2011. — 37. — P. 283–305.
- Баранова, Н.А. Активизация человеческих ресурсов в условиях современного образования [Текст] / Н.А. Баранова, Е.В. Абрамова // *Вестн. Рос. ун-та дружбы народов. Сер. Педагогика и психология образования*. — 2016. — № 4. — С. 7–16.
- Галкин, П. В. Стратегия развития человеческого капитала как один из приоритетов современного государственного управления [Текст] / П. В. Галкин, И. Е. Светлов // *Вестн. Ун-та*. — 2018. — № 1. — С. 54–58. — <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2018-1-54-58>.
- Горшкова, Е.В. Активизация человеческих ресурсов в организации труда [Текст] // Е.В. Горшкова, М.К. Горшков // *Вестн. Рос. ун-та дружбы народов. Сер. Экономика*. — 2017. — № 2. — С. 47–55.
- Карпов, А. В. Активизация человеческих ресурсов в процессе управления организацией [Текст] / А.В. Карпов, Е.В. Карпова // *Вестн. Рос. ун-та дружбы народов. Сер. Менеджмент*. — 2018. — № 3. — С. 25–32.
- Рачипа, А. В. Глобализация как фактор влияния на управление человеческими ресурсами в современной организации [Текст] / А.В. Рачипа, М.А. Васьков, С.В. Бурмистров // *Государственное и муниципальное управление. Ученые записки*. — 2021. — № 4. — С. 48–53. — <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-48-53>.
- Ткаченко, А. Концепция человеческого капитала и национальная стратегия развития [Текст] / А. Ткаченко // *Проблемы теории и практики управления*. — 2017. — № 5. — С. 94–105.

М.О. Бекебаева¹, Г.П. Коптаева², Ж.С. Казанбаева³, Ж.К. Туребаева⁴, Б.Б. Оразова⁵

¹*Қожа Ахмет Яссауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті, Түркістан, Қазақстан;*

^{2,4}*«Miras» университеті, Шымкент, Қазақстан;*

³*Орталық Азия Инновациялық университеті, Шымкент, Қазақстан;*

⁵*Жұмабек Тәшенев атындағы университет, Шымкент, Қазақстан*

¹*bekebayevam90@mail.ru, ²asel_4747@mail.ru, ³Zhanarkaz74@mail.ru, ⁴turebaevaz@mail.ru, ⁵turebaevaz@mail.ru*

¹<https://orcid.org/0000-0002-4852-6859>, ²<https://orcid.org/0000-0002-0494-6632>,

³<https://orcid.org/0000-0002-8915-1766>, ⁴<https://orcid.org/0000-0003-4207-5329>,

⁵<https://orcid.org/0000-0002-1813-7836>

¹*Researcher ID: AEL - 0276 – 2022*

Қазақстан Республикасында адами ресурстарды жандандыру

Аңдатпа:

Мақсаты: Адами ресурстарын жандандыру жүйесінде әдістемелік тәсілдерді әзірлеу үшін жоғары білім беру орындарында адами ресурстарын басқару ерекшеліктерін анықтау.

Әдісі: Зерттеу әдістемесі жүйелік және институционалды талдау әдістерін қамтиды. Зерттеу жүргізу үшін Қазақстан халқы, білім деңгейі және адами ресурстармен байланысты басқа да айнымалылар туралы ақпаратты қамтитын деректер жиынтығы пайдаланылды. Жоғары білім мен адами ресурстар арасындағы байланыстың болуын анықтау үшін корреляциялық және регрессиялық талдау қолданылды.

Қорытынды: Зерттеу жоғары білім мен табыс деңгейі, кәсіптік жұмыспен қамту, денсаулық сақтау мен білімге қол жеткізу сияқты адами ресурстардың көрсеткіштері арасында оң байланыстың бар екенін көрсетті. Бұл нәтижелер жоғары білімнің Қазақстандағы адами ресурстардың дамуына әсері туралы гипотезаны растайды. Сонымен қатар, жүргізілген регрессиялық талдау білім деңгейі мен табыс деңгейі арасындағы статистикалық маңызды тәуелділікті анықтауға мүмкіндік берді. Нақтырақ айтсақ, жоғары білімнің кірісті арттыруға әсері статистикалық тұрғыдан маңызды болып шықты, бұл білім берудің экономикалық әл-ауқаттың өсуіндегі маңыздылығын көрсетеді.

Тұжырымдама: Жүргізілген регрессиялық және SWOT-талдау негізінде жоғары білімнің Қазақстанның адами ресурстарына оң әсері туралы қорытынды жасауға болады. Білім берудің жоғары деңгейі халықтың табысын арттыруға, кәсіптік жұмыспен қамтудың өсуіне және әлеуметтік қызметтердің қолжетімділігін жақсартуға ықпал етеді. Демек, Қазақстанда адами ресурстарды дамыту үшін білім беруге инвестицияларды жалғастыру және кеңейту, халықтағы білім деңгейін көтеруді ынталандыру және кәсіптік дағдыларды дамыту үшін жағдайлар жасау қажет. Тек осылайша ғана елдің және оның адами ресурстарының тұрақты және өнімді дамуын қамтамасыз етуге болады.

Кілт сөздер: адами ресурстар, тиімділігі, ынталандыру, білім, табыс.

М.О. Бекебаева^{1*}, Г.П. Коптаева², Zh.S. Kazanbaeva³, Zh.K. Turebaeva⁴, B.B. Orazova⁵

¹*Khoja Akhmet Yassawi International Kazakh-Turkish University, Kazakhstan,*

^{2,4}*University «Miras», Kazakhstan, ³Central Asian Innovation University, Kazakhstan,*

⁵*LLP «Zhumbek Tashenev University», Kazakhstan*

¹*bekebayevam90@mail.ru, ²asel_4747@mail.ru, ³Zhanarkaz74@mail.ru, ⁴turebaevaz@mail.ru, ⁵turebaevaz@mail.ru*

¹<https://orcid.org/0000-0002-4852-6859>, ²<https://orcid.org/0000-0002-0494-6632>,

³<https://orcid.org/0000-0002-8915-1766>, ⁴<https://orcid.org/0000-0003-4207-5329>,

⁵<https://orcid.org/0000-0002-1813-7836>

¹*Researcher ID: AEL - 0276 – 2022*

Activation of human resources in the Republic of Kazakhstan

Abstract

Object: To identify the features of human resource management in the organization of higher education for the development of methodological approaches in the system of human resource activation.

Methods: The research methodology includes methods of systemic and institutional analysis. To conduct the study, a set of data was used, including information about the population of Kazakhstan, the level of education and other variables related to human resources. Correlation and regression analysis were used to determine the relationship between higher education and human resources.

Findings: The study showed a positive relationship between higher education and indicators of human resources, such as income, professional employment, access to health care and education. These results confirm the hypothesis about the impact of higher education on the development of human resources in Kazakhstan. Additionally, the regression analysis revealed a statistically significant relationship between the level of education and income. More specifically, the impact of higher education on income growth turned out to be statistically significant, which underlines the importance of education in the growth of economic well-being.

Conclusions: Based on the conducted regression and SWOT analysis, it can be concluded that higher education has a positive impact on the human resources of Kazakhstan. A higher level of education contributes to an increase in the income of the population, an increase in professional employment and an improvement in the availability of social services. Therefore, for the development of human resources in Kazakhstan, it is necessary to continue and expand investments in education, encourage an increase in the level of education in the population and create conditions for the development of professional skills. This is the only way to ensure the sustainable and productive development of the country and its human resources.

Keywords: human resources, efficiency, motivation, education, income.

References

- Adams, S. J., & Zanzi, A. (2017). The role of employee engagement in the relationship between job resources and employee performance. *Journal of Applied Psychology*, 102(12), 1645–1658.
- Attaran, M. (2018). *The education revolution: Reimagining education for the 21st century*. New York: W.W. Norton; Company.
- Baranova, N.A., & Abramova, E.V. (2016). Aktivizatsiia chelovecheskikh resursov v usloviakh sovremennogo obrazovaniia [Activation of human resources in the context of modern education]. *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov. Serii: Pedagogika i psikhologiya obrazovaniia — Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Pedagogy and Psychology of Education*, (4), 7–16 [in Russian].
- Belitski, M., Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2018). The long-term economic consequences of human capital formation: Evidence from the “Kuznetsk Basin” in Russia. *Journal of Human Resources*, 53(4), 947–990.
- Bock, G. W., & Kim, Y. G. (2017). The role of human resource management in the digital age: An integrative review. *Human Resource Management Review*, 27(1), 87–96.
- Galkin, P.V., & Svetlov, I.E. (2018). Strategiiia razvitiia chelovecheskogo kapitala kak odin iz prioritetrov sovremennogo gosudarstvennogo upravleniia [Strategy for the development of human capital as one of the priorities of modern public administration]. *Vestnik universiteta — University Bulletin*, 1, 54–58. <https://doi.org/10.26425/1816-4277-2018-1-54-58> [in Russian].
- Gorshkova, E.V., & Gorshkov, M.K. (2017). Aktivizatsiia chelovecheskikh resursov v organizatsii truda [Activation of human resources in the organization of labor]. *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov. Serii: Ekonomika — Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Economics*, 2, 47–55 [in Russian].
- Guest, D.E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38.
- Karpov, A.V., & Karpova, E.V. (2018). Aktivizatsiia chelovecheskikh resursov v protsesse upravleniia organizatsiei [Activation of human resources in the process of managing the organization]. *Vestnik Rossiiskogo universiteta družby narodov. Serii: Menedzhment — Bulletin of Peoples' Friendship University of Russia. Series: Management*, (3), 25–32 [in Russian].
- Lang, D. (2018). Higher education and labor market outcomes in the global knowledge economy. *Higher Education*, 76(3), 403–424.
- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (2018). Examining the human resource architecture: The relationships among human capital, employment, and human resource configurations. *Journal of Management*, 44(4), 1465–1485.
- Leung, D. Y., Lyons, S. T., & Fernandez, R. M. (2019). Higher education's role in promoting critical thinking, creativity, and communication skills in the workplace. *International Journal of Higher Education*, 8(3), 159–172.
- Rachipa, A.V., Vaskov, M.A., & Burmistrov, S.V. (2021). Globalizatsiia kak faktor vliianiia na upravlenie chelovecheskimi resursami v sovremennoi organizatsii [Globalization as a factor influencing human resource management in a modern organization]. *Gosudarstvennoe i munitsipalnoe upravlenie. Uchenye zapiski — State and municipal administration. Scientific notes*, 4, 48–53. <https://doi.org/10.22394/2079-1690-2021-1-4-48-53> [in Russian].
- Rumberger, R. W. (2011). Higher education and the American workforce: An overview of the research. *Annual Review of Sociology*, 37, 283–305.
- Tkachenko, A. (2017). Kontseptsiiia chelovecheskogo kapitala i natsionalnaia strategiiia razvitiia [The concept of human capital and national development strategy]. *Problemy teorii i praktiki upravleniia — Problems of management theory and practice*, 5, 94–105 [in Russian].