

АЙМАҚТЫҢ АДАМИ РЕСУРСТАРЫН ЖӘНЕ ОНЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН ЗЕРТТЕУДІҢ ТҰЖЫРЫМДАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

АКИЖАНОВА А.М.*¹

PhD докторанты

КЕНЖИН Ж.Б.*²

PhD докторы, қауымдастырылған профессор

КУАНГАЛИЕВА Т.К.*³

экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор

МУКИНА Г.С.*⁴

PhD докторы., қауымдастырылған профессор

КАШТЯКОВА Е.*⁵

экономика ғылымдарының PhD, доцент

¹Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы

²Дене шынықтыру және бұқаралық спорт академиясы, Астана қ., Қазақстан Республикасы

³Astana IT University, Астана қ., Қазақстан Республикасы

⁴Toraighyrov University, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы

⁵Братиславадағы Экономика университеті, Братислава қ., Словакия Республикасы

АНДАТПА. Ғылыми мақалада аймақтың адами ресурстарын және оның бәсекеге қабілеттілігін зерттеудің тұжырымдамалық негіздері көрсетілген. «Адами ресурстар» ұғымын анықтаудың заманауи тәсілдері талданды және тар және кең мағынада авторлық анықтама берілді. Адам ресурстарын бағалаудың белгілі әдістері мен тәсілдері қамтылған, сондай-ақ өңірлік бәсекеге қабілеттілікті бағалау құрылымында адам ресурстарының орны айқындалған. Зерттеу барысында алынған теориялық ережелер адами ресурстарды бағалау және өңірлердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру мәселелері тұрғысынан өңірлік экономика және экономикалық саясат саласындағы ғылымды толықтырады және дамытады. Ұйымдастырылған ғылыми тәсілдер мен ғылыми мақалада алынған тұжырымдар «адами ресурстар – аймақтың бәсекеге қабілеттілігі» диадасында ғылыми зерттеулердің жаңа бағытына негіз қалайды.

ТҮЙІН СӨЗДЕР: өңірлік саясат, өңірдің бәсекеге қабілеттілігі, адами фактор.

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ РЕГИОНА И ЕГО КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

АКИЖАНОВА А.М.*¹

PhD докторант

КЕНЖИН Ж.Б.*²

доктор PhD, ассоциированный профессор

КУАНГАЛИЕВА Т.К.*³

кандидат экономических наук, ассоциированный профессор

МУКИНА Г.С.*⁴

кандидат экономических наук, ассоциированный профессор

КАШТЯКОВА Е.*⁵

PhD по экономическим наукам, доцент

¹Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, г. Астана, Республика Казахстан

²Академия физической культуры и массового спорта, г. Астана, Республика Казахстан

³Astana IT University, г. Астана, Республика Казахстан

⁴Toraighyrov University, Павлодар, Республика Казахстан

⁵Экономический университет в Братиславе, г. Братислава, Словацкая Республика

АННОТАЦИЯ. В научных статья раскрыты концептуальные основы исследования человеческих ресурсов региона и его конкурентоспособности. Проанализированы современные подходы к определению понятия «человеческие ресурсы» и дано авторское определение в узком и широком смыслах. Освещены известные методы и подходы к оценке человеческих ресурсов, а также определено место человеческих ресурсов в структуре оценки региональной конкурентоспособности. Теоретические положения, полученные в ходе исследования, дополняют и развивают науку в области региональной экономики и экономической политики с точки зрения вопросов оценки человеческих ресурсов и повышения конкурентоспособности регионов. Организованные научные подходы и выводы, полученные в научной статье, закладывают основу для нового направления научных исследований в диаде «человеческие ресурсы – конкурентоспособность региона».

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: региональная политика, конкурентоспособность региона, человеческий фактор.

CONCEPTUAL FRAMEWORK FOR THE STUDY OF HUMAN RESOURCES OF THE REGION AND ITS COMPETITIVENESS

AKIZHANOVA A.M.*¹

PhD student

KENZHIN ZH.B.*²

PhD, Associate Professor

KUANGALIYEVA T.K.³

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

MUKINA G.S.⁴

PhD, Associate Professor

KASTAKOVA E.⁵

PhD in Economics, Associate Professor

¹L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Republic of Kazakhstan

²Academy of Physical Education and Mass Sports, Astana, Republic of Kazakhstan

³Astana IT University, Astana, Republic of Kazakhstan

⁴Toraighyrov University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan

⁵University of Economics in Bratislava, Bratislava, Slovak Republic

ABSTRACT. The scientific article reveals the conceptual basis for the study of human resources of the region and its competitiveness. Modern approaches to the definition of the concept of «human resources» are analyzed and the author's definition in narrow and broad senses is given. Known methods and approaches to the assessment of human resources are highlighted, and the place of human resources in the structure of regional competitiveness assessment is determined. The theoretical provisions obtained in the course of the research complement and develop the science in the field of regional economics and economic policy from the point of view of the issues of human resources assessment and improvement of regional competitiveness. Organized scientific approaches and conclusions obtained in the scientific article lay the foundation for a new direction of scientific research in the dyad «human resources - regional competitiveness».

KEYWORDS: regional policy, regional competitiveness, human factor.

КІРІСПЕ. Экономиканың инновациялық дамуы жағдайында адами ресурстар аумақтардың әлеуметтік-экономикалық дамуының негізі болып табылады. Оларды кешенді бағалау еркін бәсекелестік жағдайында аймақтың күшті және әлсіз жақтарын анықтауға мүмкіндік береді. Әр түрлі кезеңдердегі адам ресурстарын объективті бағалау олардың даму динамикасын бақылауға мүмкіндік береді, қосымша бәсекелестік артықшылықтарды бағалауға мүмкіндік береді, бұл тек аймаққа ғана емес, жалпы елге де жағымды әсер етеді. Зерттеудің өзектілігі қазіргі экономикадағы аймақтың бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін адам ресурста-

рын кешенді бағалаудың маңыздылығында жатыр.

Аймақтық экономикада адами ресурстар жеке экономикалық категория ретінде қарастырылады, бұл олардың аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуындағы рөліне байланысты. Олар аумақтың экономикалық жүйесінің түрін анықтайды және олардың сапалық және сандық параметрлері оның бәсекелестік артықшылықтарына әсер етеді.

Адами ресурстар аймақтың экономикалық және әлеуметтік дамуының негізгі факторы болып табылады. Олар өңірді дамытудың басым бағыттарын іске асыру құралы ретінде әрекет етеді. Мұндай іске асырудың тиімділігі көбінесе халықтың білік-

тілігінің аймақ экономикасының ерекшеліктеріне қойылатын талаптарға сәйкестігіне байланысты. Әлеуметтік-экономикалық саясат элементтерінің өзара байланысын ескере отырып, денсаулық сақтау мен білім беруді қоса алғанда, экономиканың әртүрлі салалары адам ресурстарының дамуына әсер ететінін атап өтуге болады.

ЗЕРТТЕУ МАТЕРИАЛДАРЫ МЕН ӘДІСТЕРІ. Зерттеудің теориялық және әдіснамалық базасы классиканың жалпыланған жетістіктеріне негізделген (A. Smith, D. Ricardo, J. St. Mill) және постиндустриалды (J. Schumpeter, D. Bell, A. Toffler) теорияларында, сондай-ақ аймақтық экономика және экономикалық саясат саласындағы қазіргі ғалымдардың ғылыми еңбектеріне сүйенеді. Адами ресурстарды қалыптастырудың маңызды жүйелерін зерттеу үшін жалпы ғылыми әдістер қолданылады: салыстыру, синтез, жүйелік талдау, нақтылау.

Зерттеу барысында алынған теориялық ережелер адами ресурстарды бағалау және өңірлердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру мәселелері тұрғысынан өңірлік экономика және экономикалық саясат саласындағы ғылымды толықтырады және дамытады. Ұйымдастырылған ғылыми тәсілдер мен мақалада алынған тұжырымдар «адами ресурстар – аймақтың бәсекеге қабілеттілігі» диадасында ғылыми зерттеулердің жаңа бағытына негіз қалайды.

НӘТИЖЕЛЕР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ТАЛҚЫЛАУ.

Қазіргі зерттеушілердің көпшілігі [1] адам ресурстарын өндірістік қорлармен салыстырғанда жоғары деңгейге көтереді, бұл негізгі капиталдың тозуға бейім екендігін, ал адам ресурстарын жаңа еңбек жағдайларына бейімдеуге болатындығын негіздейді.

Шынында да, адами ресурстар әлеуметтік-экономикалық жүйенің маңызды элементі болып табылады. Бұл тұрғыда әр адам келесі рөлдерді орындайды:

- жасалған тауарларды тұтынады;
- өндіріс факторларының бірі ретінде әрекет етеді;
- адам әлеуетін дамыту процесінде әсер ету объектісі болып табылады;
- өңірдің және тұтастай алғанда елдің бәсеке-стік артықшылықтарын дамыту факторы ретінде әрекет етеді.

Аймақтың әлеуметтік-экономикалық процестеріндегі жеке тұлғаның әрбір рөлі өзінің анықтамасы мен түсіндірмесін алды. Сонымен бірге «адами ресурстар» категориясы экономикалық теорияда бірден пайда болған жоқ (1-кесте).

Елдің әл-ауқатын қалыптастырудағы адамның рөлін түсінудің алғашқы әрекеттері XVIII ғасырға жатады. Осы уақытта экономикалық ғылымда «ең-

Кесте 1 - Адами ресурстар саласының категорияларының қалыптастыруы мен дамуы

Автор, жыл	Категория	Идея	Негізгі ережесі	Мағынасы
A. Smith (1776)	Еңбек-қоғамдық байлықтың қайнар көзі	Қосылған құнды құру процесінде еңбек салымдарының басым рөлі	Жалдамалы қызметкерлер өздерінің дағдылары мен дағдыларын сатады, ал жұмыс берушілер осы бірегей өнімді сатып алады	Адам экономикалық қатынастардағы ең жоғары құндылық болып табылады, өйткені ол экономикалық пайда әкеледі деген постулаттың басталуы
D. Ricardo (1852)	Жұмыс күші-адамның еңбекке деген физикалық қабілеті	Табыс деңгейінің жоғарылауы жұмыс күшіне сұраныстың артуы нәтижесінде пайда болады	Жалдамалы қызметкерлердің жалақысын нарық әділ реттей алады	Адамның өндірістік процесітегі рөлі еңбекке баға белгілеу призмасы арқылы анықталады
J. Schumpeter (1926)	Инноватор -еңбек процесінде инновацияларды енгізу үшін тәуекелге бара алатын кез келген адам	Өндіріс үшін инновациялық қызмет субъектісінің -инноватордың жеке қасиеттері маңызды	Адамның зияткерлік қабілеттері оның жұмысы мен нәтижесін анықтайды	Постиндустриалды экономикадағы адамның негізгі рөлі атап өтілді
J. M. Keynes (1936)	Еңбек нарығы-қызметкерлерді жалдау туралы шешім қабылдайтын кәсіпорынның немесе мемлекеттің жиынтық сұранысының және жиынтық ұсыныстың мөлшерін көрсететін жиынтық нарық	Еңбек нарығы сұраныспен ұсыныстың нарықтық заңдарына да ұшырайды	Жұмыспен қамту және жұмыссыздық мәселелері нарыққа айтарлықтай әсер етеді	Нарықтық тепе-теңдіктегі адамның рөлі нақтыланды
A. Toffler (1980)	Аймақтың адами ресурстары-белгілі бір аймақты дамытуда еңбек арқылы жүзеге асырылатын тұрғындардың мүмкіндіктері	Экономиканың постиндустриалды түрін бөлу	Ақпараттық экономика-өзгерістердің үшінші толқыны	Аймақ экономикасының ерекшеліктерін ескере отырып, адами ресурстарды қалыптастыру ұсынылды

Кесте 2 - «Адами ресурстар» ұғымын анықтаудағы ғылыми тәсілдер

Автор	Анықтамасы	Аспектi
K. Hart [8]	қызметкерлердің субъективті сипаты (ұстанымдары, мүдделері, талаптары және т. б.), оны тек экономикалық заңдармен сипаттауға болмайды	Еңбек
W. Wehrmeyer [9]	кәсіпорын кадрларының, шаруашылық жүргізуші субъектінің, өңірдің немесе тұтастай елдің жұмыс күшінің сапалы құрамдас бөлігі	Полисубъектілік
W. R. Tracey [10]	аумақтың барлық тұрғындары, оның еңбекке қабілетті бөлігі ғана емес	Аймақтық
P. Utting [11]	аумақтың әлеуметтік-экономикалық дамуының негізгі адами факторы	Аймақтық
M. J. Laugesen [12]	өндіріс процесіне енгізілген немесе енгізілуі мүмкін адамдардың әлеуметтік-мәдени, еңбек және жеке сипаттамаларының жиынтығы	Өндірістік
G. McDonald [13]	ұйымның адам ресурстарының сипаттамалары түріндегі құнды активтері	Ұйымдастырушылық
E. F. Chapman [14]	адамдар еңбек субъектісі ретінде және олардың жиынтығынан пайда алу сипаттамалары	Полисубъектілік
A. Keegan, B. M. Huemann [15]	кез келген экономикалық объектінің (кәсіпорын, мекеме, холдинг, өңірлік, ұлттық және әлемдік нарық) білікті қызметкерлерінің нақты және әлеуетті қабілеттері түріндегі стратегиялық ресурстар	Еңбек

бек» термині кеңінен қолданылды. Бұл мәселені А. Smith өзінің «The Wealth of Nations» [2] еңбегінде қозғады.

Классикалық теория жалақыны зерттей отырып, D. Ricardo табыс деңгейінің жоғарылауы өндірістің кеңеюінен немесе күрделі тауарлар мен қызметтерді өндіруден туындаған жұмыс күшіне сұраныстың артуынан туындайтынын қосады. Ол сондай-ақ жалақыны белгілеу процесіне мемлекеттің ықпалын болдырмау қажеттігін атап өтеді.

Осылайша, А. Smith пен D. Ricardo міндеттерді орындау кезінде жұмсалған жұмыс күшіне баға белгілеу призмасы арқылы адамның өндіріс процесіндегі рөлін бағалайды. Дегенмен, сұраныс пен ұсыныстың нарықтық тетіктері негізінде бәсекелестік қатынастарды құру қажеттілігін атап өтетін D. Ricardo. Ол алғашқылардың бірі болып жалдамалы қызметкерлердің жалақысын нарық әділ реттей алады деп мәлімдеді [3].

Өндіріс процесінде адамның рөлі туралы көзқарастардың эволюциясында бірдей маңызды рөл J. M. Keynes жазбаларына беріледі. Кейнсиандықтың негізін қалаушы экономикалық процестердің күрделілігі мен жан-жақтылығымен қатар Жұмыспен қамту және жұмыссыздық мәселесін көтереді. Ол жұмыссыздыққа өндірістің даму деңгейі емес, сұраныстың төлем қабілеттілігі қатты әсер ететінін атап өтті. Осылайша, еңбек нарығы сұраныс пен ұсыныстың нарықтық заңдарына да ұшырайды [4].

J. Schumpeter, ол өзінің «Экономикалық даму теориясы» [5] еңбегінде постиндустриалды экономикадағы адамның негізгі рөлін атап өтеді. Инновациялық қызмет субъектісі -инноватордың жеке қасиеттері алғаш рет бірінші орынға шығады. Зерттеуші инноваторға жеткілікті қысқаша анықтама

береді. Оның пікірінше, бұл инновацияларды енгізу үшін тәуекелге бара алатын кез келген адам. Оң нәтижемен ол инновация үшін сыйақы алады. Осылайша, J. Schumpeter жеке тұлғаның интеллектуалды, жеке қасиеттерін атап өтеді. Оның көзқарасын D. Bell [6] растайды, өндіріс саласынан қызмет көрсету саласына ауысуды белгілейтінін. Экономиканың өндірістік емес секторын дамыту адам ресурстарына жаңа талаптар қояды.

А. Toffler [7] идеясы осы тұжырымдаманы одан әрі толықтара түседі. Оның пікірінше, әлемдік экономикада өзгерістердің үшінші толқыны байқалады. Ақпараттық экономика станоктарды, машиналарды, жабдықтарды жаңғырту негізінде, яғни экономиканың постиндустриалды түрін жетілдіру арқылы қалыптасады. Сонымен бірге қоғамның әлеуметтік-экономикалық құрылымы да өзгеруде. Осылайша, аумақтарды дамытудың стратегиялық міндеті аймақ экономикасының ерекшеліктерін ескере отырып, адами ресурстарды қалыптастыру болуы керек.



Сурет 1 - Аймақтың адами ресурстарының негізгі компоненттері

Кесте 3 - Аймақтың адами ресурстарын бағалау әдістері: ғылыми көзқарас

Ғылыми көзқарас	Мазмұны	Артықшылығы	Кемшілігі
Бастапқы инвестицияларды бағалау [16] D. Benoliel, A. Keegan, G. Liu және т.б.	Адам ресурстарын молайтуға және дамытуға жұмсалған барлық шығындарды қосу арқылы өлшенеді	Өлшем бірлігі ретінде абсолютті және құндық көрсеткіштерді қолдануға болады	- жасырын немесе жасырын шығындарды есепке алмау; - бастапқы инвестициялар мен нәтиже арасындағы жоғары тәуелділік
Адам ресурстарының қайтарымын бағалау [17] S. Bucher, H. Feldmann, J. Gingrich және т.б.	Өңірдің шаруашылық жүргізуші субъектілері қызметінің нәтижелері бойынша қаржы-экономикалық көрсеткіштер арқылы жанама түрде жүргізіледі	Аумақтарды салыстырмалы талдау үшін ыңғайлы	- адам ресурстарының пайдасын тек ақшалай баламада есепке алу және ақшалай емес сипаттағы пайданы елемей
Адами ресурстарға жатқызылуы мүмкін тұрғындардың сипаттамаларын бағалау [18] R Chitescua, Lixandrub M., Moyar M., Amanova G. және т.б.	Әрбір автор сапалық және сандық параметрлермен бағаланатын өзіндік сипаттамалар жиынтығын ұсынады. Соңғылары интегралды ортаға шығарылады, сапалық рейтинг жасалады	Сапалық және сандық көрсеткіштерді пайдалану	- қолданудағы қиындық; - зерттелетін параметрлерді іріктеудің өкілдігін және бірдей бастапқы шарттарды сақтауды талап етеді
Proxies бағалау [19] T. Howard, H. Rindermann, M. Biggeri және т.б.	Адамдар санының маңызды әлеуметтік және экономикалық жетістіктерге бөлінуін бағалау қолданылады	Өңіраралық көрсеткіштердің бірыңғай шамаларына алып келуге және адам ресурстарының даму үрдістерін анықтауға мүмкіндік береді	- адам ресурстарының құрылымындағы әлеует жеткіліксіз көрінеді
Индекстік [20] R. Osranek, K. Zink, J. V. Tracey және т.б.	Аумақтар үшін интегралды шығарумен әртүрлі көрсеткіштер бойынша индекстер арқылы адам ресурстарын өлшеу	Әр түрлі есептегіштерді таңдау кезінде пайда болатын бұрмалануларды жоюға мүмкіндік береді	- екіден көп факторлар бойынша жалпылау көрсеткішінің абсолютті ауытқуларының ыдырауын көрсетпейді
Білім және ғылым саласының көрсеткіштерін бағалау [21] M. Bamforth, F. Bouley және т.б.	Бағалау кезінде білім және ғылым саласының көрсеткіштері пайдаланылады	Байланысты әсер ету факторларын есепке алу	- еңбек сыйымдылығы; - нақты әдістемелік және ақпараттық базалар қажет; - оқу жылының орташа санының индикаторы алынатын білімнің сапасын және оның экономика талаптарына сәйкестігін ескермейді

Адами ресурстар ұғымын экономикалық категория ретінде қарастырамыз (2-кесте).

Біздің ойымызша, «адами ресурстар» ұғымы аймақтың экономикалық өсуі мен дамуына бағытталған аумақ тұрғындарының қабілеттерін, дағдылары мен қабілеттерін (адами капитал) дамытудың (адами әлеует) және қолданудың әртүрлі формаларын қамтиды. Яғни, адам ресурстары адами капиталды да, адами әлеуетті де біріктіреді, егер олар экономикалық тұрғыдан белсенді болса (аймақ экономикасына қатысады) (1-сурет).

Жүргізілген талдау бұл санат аймақтағы әлеуметтік-экономикалық қатынастар жүйесінде маңызды орын алады деген қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Бір жағынан, экономикалық өсу адами ресурстарсыз мүмкін емес. Екінші жағынан, олардың дамуы мен көбеюі үшін олардың аумағында қолайлы жағдайлар жасау қажет.

Көптеген зерттеулерді талдау негізінде адам ресурстарын өлшеудің бірнеше негізгі тәсілдерін бөліп көрсетуге болады (3-кесте).

Осылайша, адам ресурстарын бәсекелестік фак-

тор ретінде бағалауға және сәйкесінше олардың көбею процесінде өзгеру себептерін анықтауға арналған зерттеулер өте аз. Экономикалық ғылымда адами ресурстар аймақтың бәсекеге қабілеттілігін арттырудың басым факторы ретінде бағаланбайды.

Сонымен қатар, аймақтық бәсекеге қабілеттілікті қолда бар ресурстарды тиімді пайдалану негізінде әлеуметтік-экономикалық даму деңгейі бойынша аймақтың басқа аймақтармен бәсекеге түсу қабілеті ретінде анықтауға болады. Дәл осы анықтама аймақтық саясат саласына сәйкес келеді. Жүргізілген зерттеу негізінде аймақтың бәсекеге қабілеттілігін бағалау әдістері әзірге даму сатысында деп қорытынды жасауға болады. Көптеген әдістерге қарамастан, аймақтың бәсекеге қабілеттілігіне әсер етудің негізгі факторы ретінде адам ресурстарын кешенді есепке алу жоқ.

ҚОРЫТЫНДЫ. Экономикалық қызмет процесінде және аумақтар мен халықтардың дамуындағы адамның құндылығын атап өтетін зерттеулердің эволюциясы аймақтың әлеумет-

тік-экономикалық дамуының Адами ресурстармен қамтамасыз етілуіне тәуелділігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Зерттеу барысында «адами ресурстар» ұғымын мемлекетаралық және аймақтық деңгейде және ғылыми зерттеулерде әр түрлі түсіндіру анықталды. Бірыңғай тәсілдің болмауы өңірдің бәсекеге қабілеттілігін арттыру бағдарламаларын қолдануды қиындатады және олардың тиімділігін төмендетеді.

«Адами ресурстар» ұғымы кең мағынада жас критерийін ескермейді. Яғни, жасына қарамастан, аймақтың барлық қабілетті тұрғындарын қамтиды. Бұл тұрғыда адами ресурстар - бұл еңбекке қабілетті және еңбекке жарамсыз деп бөлінбестен аймақтың бүкіл халқы. Адами ресурстар 2 категорияны біріктіреді: адами капитал және адами әлеует, яғни олар аймақтың барлық тұрғындарын, соның ішінде уақытша жұмыссыздарды және экономикалық және әлеуметтік игіліктерді құру процесіне белсенді қатыса алатын әрекет қабілеті шектеулі адамдарды білдіреді. Тар мағынада және қазіргі уақытқа қатысты адами ресурстар - бұл аймақта еңбек арқылы бәсекелестік артықшылықтар жасауға қабілетті ересек халық.

Адами ресурстар аймақтың инвестициялық ахуалы мен инновациялық дамуын бағалау

кезінде талдауға жатады. Осы бірегей ресурстармен қамтамасыз ету оның бәсекелестік артықшылықтарын қалыптастырады. Адам ресурстарын тиімді басқару азаматтардың әл-ауқаты мен өңірдің орнықты дамуының әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштеріне әсер етеді.

Адами ресурстарды бағалау үшін көрсеткіштер тізіміне заманауи ғылыми көзқарастарды жалпылау негізінде аймақтың бәсекеге қабілеттілігі үшін маңызды: әлеуметтік-демографиялық (халық саны, өмір сүру ұзақтығы, көші-қон ағынының қарқындылығы, білім беруді ескере отырып көші-қон, еңбекке жарамсыздық бойынша төлемдер, жоғары және орта оқу орындарының саны, жұмыссыздар саны, номиналды кірістердің күнкөріс минимумымен арақатынасы өңірде); салалық бөлу (салалар бойынша жұмыспен қамтылғандар саны) және еңбекті пайдалану (салалар бойынша 1 жұмысшыға өндіру).

Қазіргі ғылымда аймақтың белгілі бір ресурстарын талдау арқылы бәсекеге қабілеттілікті бағалауға бағытталған көптеген әдістер бар. Алайда, мұндай бағалаулардағы адами ресурстарды есепке алу аймақтың бәсекелестік артықшылықтарын анықтауда басым фактор ретінде пайдаланылмайды.

REFERENCES:

1. Okpaku, S. O. (2014). *Human resources and capacity building*. Cambridge University Press. ISBN: 978-0-521-13621-1
2. Smith, A. (2015). *The wealth of nations*. Oxford: Bergmann Books.
3. Ricardo, D. (2014). *The Principles of Political Economy and Taxation*. New York: Harper & Row.
4. Keynes, J. M. (1936). *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London.: Palgrave Macmillan.
5. Schumpeter, J. (2012). *The Theory of Economic Development*. Oxford: Oxford University Press.
6. Bell, D. (1973). *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting*. New York.: Basic Books.
7. Toffler, A. (2015). *The Third Wave: The Classic Study of Tomorrow*. Oxford: Bergmann Books.
8. Hart, K. (2015). *Economy for and Against Democracy (The Human Economy)*. Oxford: Bergmann Books.
9. Wehrmeyer, W. (2017). *Greening people: Human resources and environmental management*. London: Routledge.
10. Tracey, W. R. (2016). *The human resources glossary: The complete desk reference for HR executives, managers, and practitioners*. BocaRaton: CRC Press.
11. Utting, P. (2015). *Social and Solidarity Economy: Beyond the Fringe?* London: Zed Books.
12. Laugesen, M. J. (2015). Human Resources in Health Care Systems: Reflecting on 'Cross-National Comparisons of Human Resources for Health – what can we learn? *Health Economics, Policy and Law*, 3, 375-379. ISSN:1744-1331
13. McDonald, G. (2014). Ethical issues in human resource management. *Business Ethics*, 5, 107-145. ISSN: 1573-0697
14. Chapman, E. F. (2016). Human resource development and human resource management levers for sustained competitive advantage: Combining isomorphism and differentiation. *Journal of Management & Organization*, 4, 550. ISSN: 2166-0808
15. Keegan, A., Huemann, M. (2017). Human Resource Management in Organizational Project Management. *Cambridge Handbook of Organizational Project Management*, 2, 161. ISSN:1691-5348
16. Benoliel, D. (2017). Patent Intensity by Employment and Human Resources. *Cambridge University Press*, 3, 244. ISSN: 978-0-521

17. Bucher, S. (2017). Quality of Human Resources in Europe Measured by Selected Indicators of Human Potential. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 1, 60-66. ISSN: 2223-2613
18. Chitescua, R., Lixandrub, M. (2016). The Influence of the Social, Political and Economic Impact on Human Resources, as a Determinant Factor of Sustainable Development. *Procedia Economics and Finance*, 39, 820. ISSN:2212-5671
19. Howard, T. (2014). *Human capital metrics*. Cambridge University Press, 2, 165. ISSN: 978-0-521
20. Osranek, R., Zink, K. A. (2014). Measurement Approach to Human Potential in the Context of a Sustainable Corporate Management. *European Management Journal*, 2, 19 – 21. ISSN:1611-1699
21. Bamforth, M. (2017). Education, supervision and workforce development. *Child and Adolescent Mental Health Services*, 2, 59. ISSN: 17280583

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

Акижанова Айгерим Муратовна* - PhD докторанты, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы
E-mail: aigerim.akizhanova@astanait.edu.kz

Кенжин Жаксат Болатович* - PhD докторы, қауымдастырылған профессор, Дене шынықтыру және бұқаралық спорт академиясы, Астана қ., Қазақстан Республикасы
E-mail: kenzhin.zhaxat01@gmail.com

Куанғалиева Турсынзада Куанғалиевна - экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, Astana IT University, Астана қ., Қазақстан Республикасы
E-mail: kuantu_80p@mail.ru

Мукина Гультара Сапарбековна - PhD докторы., қауымдастырылған профессор, Toraighyrov University, Павлодар қ., Қазақстан Республикасы
E-mail: gulsara.dyusembekova@mail.ru

Каштыкова Елена - экономика ғылымдарының PhD, доцент, халықаралық сауда кафедрасының меңгерушісі, Братиславадағы Экономика университеті, Братислава қ., Словакия Республикасы
E-mail: elena.kastakova@euba.sk

Акижанова Айгерим Муратовна* - PhD докторант, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, г. Астана, Республика Казахстан
E-mail: aigerim.akizhanova@astanait.edu.kz

Кенжин Жаксат Болатович* - доктор PhD, ассоциированный профессор, Академия физической культуры и массового спорта, г. Астана, Республика Казахстан
E-mail: kenzhin.zhaxat01@gmail.com

Куанғалиева Турсынзада Куанғалиевна - кандидат экономических наук, ассоциированный профессор, Astana IT University, г. Астана, Республика Казахстан
E-mail: kuantu_80p@mail.ru

Мукина Гультара Сапарбековна - кандидат экономических наук, ассоциированный профессор, Toraighyrov University, Павлодар, Республика Казахстан
E-mail: gulsara.dyusembekova@mail.ru

Каштыкова Елена - PhD по экономическим наукам, доцент, заведующий кафедрой международной торговли, Экономический университет в Братиславе, г. Братислава, Словацкая Республика
E-mail: elena.kastakova@euba.sk

Akizhanova Aigerim* - PhD student, L. Gumilyov Eurasian National university, Astana, Republic of Kazakhstan
E-mail: aigerim.akizhanova@astanait.edu.kz

Kenzhin Zhaxat* - PhD, Associate Professor, Academy of Physical Education and Mass Sports, Astana, Republic of Kazakhstan
E-mail: kenzhin.zhaxat01@gmail.com

Kuangaliyeva Tursynzada - Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Astana IT University, Astana, Republic of Kazakhstan
E-mail: kuantu_80p@mail.ru

Mukina Gulsara - PhD, Associate Professor, Toraighyrov University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan
E-mail: gulsara.dyusembekova@mail.ru

Kastakova Elena - PhD in Economics, Associate Professor, Head of Department of International Trade, University of Economics in Bratislava, Bratislava, Slovak Republic
E-mail: elena.kastakova@euba.sk