

С.А. Калиева,
главный научный сотрудник
Института экономики КН МОН РК,
д.э.н., асс. профессор
Д. Сапарбекова,
магистрантка 2 курса
Института экономики КН МОН РК,
г. Алматы

Теоретические основы повышения конкурентоспособности национальных кадров

Введение

Глобализация, демографические и технологические изменения рассматриваются сегодня как основные вызовы для повышения конкурентоспособности национальных кадров, формирования системы образования с точки зрения компетенций XXI века, использования возможностей новой эпохи цифровых технологий (гражданская грамотность, глобальная осведомленность и кросс-культурные навыки, критическое и изобретательное мышление, коммуникация, сотрудничество и информационные навыки и др.).

Ускорение темпов развития экономики, переход к экономике знаний и улучшение качества жизни, создание условий для перехода экономики Казахстана на принципиально новую траекторию развития, обеспечивающую создание экономики будущего, невозможны без прогрессивной национальной системы образования, соответствующей мировым стандартам подготовки конкурентоспособных специалистов. Современные требования к качеству человеческого капитала, подготовке высококвалифицированных трудовых ресурсов предполагают разработку концепции новой политики повышения конкурентоспособности национальных кадров как условие сбалансированного развития рынка труда, экономического роста и обеспечения качества жизни населения страны.

Повышение конкурентоспособности национальных кадров и развитие человеческих ресурсов являются приоритетной задачей и условием для стабильного экономического развития Казахстана.

Основная часть

Особый интерес зарубежных ученых к исследованию теоретических и прикладных проблем подготовки квалифицированных кадров, повышения их качества и конкурентоспособности, обеспечения продуктивной занятости в условиях технологической модернизации подтверждается научными трудами. Теории человеческого капитала и конкурентоспособности национальных кадров были рассмотрены в работах:

- У. Петти (1623 – 1687 гг.) – определено влияние повышения квалификации кадров, развития способностей на обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда и рост благосостояния населения [1];

- А. Смита (1776 г.) - изучено влияние способностей человека, воспитания, уровня образования и профессиональной подготовки, ученичества, навыков, доходов населения на экономический рост [2];

- К. Маркса – дано расширенное толкование понятия «рабочая сила», как совокупности физических и духовных способностей человека, используемых при производстве потребительской стоимости, повышении производительности труда, выявлено влияние квалификации рабочей силы, образования, производственного опыта на качество человеческого капитала [3];

- Н. Сениора – дано определение «человеку как капиталу с затратами на обучение, подготовку» [4];

- И. Фишера – отмечено, что капитал представляет обученный индивидуум [5];

- Ж.Б. Сэя – определено влияние профессиональных навыков и способностей

на повышение производительности труда и качество человеческого капитала;

- Дж. С. Милля – приобретенные способности человека рассмотрены как богатство [6];

- К. Шмалензи и И. Фишера – дано определение понятия «человеческий капитал», как знание и умение, способности к труду, физические, психологические, мировоззренческие, культурные характеристики человека, ответственность, коммуникабельность, организаторские, предпринимательские способности человека [7]. На наш взгляд, такая трактовка понятия является актуальной и сегодня.

Во второй половине XX века представителями «чикагской школы» Т. Шульцем, Г. Беккером, Б. Вейсбродом, Дж. Минцером и др. была сформирована концепция человеческого капитала, учитывающая влияние структурных сдвигов в экономике, научно-технических достижений, образования, здравоохранения, миграции и др., в частности:

- Т. Шульцем – определено значение аграрной технологии и информации в повышении эффективности отрасли [8], образования в обеспечении экономического роста, качества рабочей силы в повышении производительности труда, знаний, навыков, способностей человека (человеческого капитала) в получении дополнительного дохода [9];

- Г. Беккером – выделены знания, производственные навыки и мотивация, инвестиции в человека (воспитание детей, здравоохранение, миграция, получение информации о ценах и доходах, смена работы, культурный и интеллектуальный рост), обучение квалифицированных работников; разработана базовая теоретическая модель человеческого капитала, определено влияние сроков обучения, производственного опыта, стажа работы, личных способностей на производительность труда и заработную плату [10]; разработана универсальная модель распределения личных доходов.

Дальнейшее развитие концепция человеческого капитала получила в работах Й. Бен-Порэта, Т. Шульца, М. Блауга, У. Боуэна, Э. Денисона, Дж. Кендрика, Ф. Махлупа, Г. Псахаропулоса, Л. Туроу, Б. Чизвика, Э. Фромма и др. [11–15]. Среди российских экономистов следует выделить труды В. Басова, В. Гойло, Р. Капелюшникова, М. Критского, С. Костянина, В. Марцинкевича, М. Сонины, С. Струмилина, Л. Тульчинского и др. [16, 17].

Исходя из изложенного нами выделены различные подходы к определению понятия «человеческий капитал» и его качества (таблица 1).

Таким образом, человеческий капитал – это совокупность накопленных знаний, образования, навыков и профессионализма человеческих ресурсов, направленных на повышение производительности труда, обеспечение конкурентоспособности и устойчивости национальной экономики, сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест, продуктивной занятости, рост доходов населения и достижение высокого качества жизни.

Новое качество человеческого капитала – это подготовка кадров для инновационной экономики, высокая конкурентоспособность специалистов, профессионализм работников с такими характеристиками, как обладание конкурентоспособными компетенциями, навыками адаптации, психологической готовностью к переменам; владение современными средствами коммуникации, технологиями; обладание навыками поиска информации и саморазвития; умение унифицировать базовые знания со специализацией и профессиональными знаниями; готовность к развитию профессиональных навыков, смене профессии; склонность к большей территориальной мобильности; ориентированность на достижение результата; отношение к здоровью как объекту инвестиций (денег, времени); коммуникабельность и открытость для внешних контактов.

Таблица 1 – Подходы к определению понятия «человеческий капитал»

Автор	Определение понятия «человеческий капитал»
У. Петти	- стоимость всего населения
А. Смит	- собственный капитал работника: знания, навыки и способности
Й. Бен-Порэт	фонд по производству трудовых ресурсов для имеющихся рабочих мест.
Дж. Милль	- ...само человеческое существо... не является капиталом, но его приобретенные способности, реализуемые на рынке труда, становятся капиталом
Г. Беккер	- инвестиции в человека, в том числе на обучение, переподготовку, здравоохранение, миграцию, поиск информации о ценах, доходах и рабочих местах
Э. Дж. Долан	- способности, полученные в процессе обучения и трудовой деятельности
О. Тоффлер	- «символический капитал»: умственные способности, неисчерпаемые знания для пользования без ограничений
К. Маркс	- основной капитал, сбережение рабочего времени человеком
С. Фишер	- воплощенная в человеке способность приносить доход
Р.И. Капелюшников	- запас знаний, навыков, мотиваций
А. И. Добрынин, С. А. Дятлов	- творческий фактор общественного воспроизводства на рынке труда
ОЭСР (из 34 членов 21 входят в ЕС)	- знания, квалификация, навыки и другие качества индивидуума в реализации хозяйственной деятельности.
Всемирный банк	- совокупность знаний, профессиональных качеств, опыта индивидуума в условиях обеспечения продуктивной занятости с учетом инвестиций в образование, здравоохранение, профессиональную подготовку
Группа высокого уровня по занятости и социальному измерению ЕС	- знания, навыки, компетенции индивидуума, способствующие личному, общественному, экономическому благополучию
Примечание – Составлено автором по источникам [1, 2, 11, 18–26].	

Существующие теоретические подходы к раскрытию сущности понятия «конкурентоспособность кадров» связывают конкурентоспособность работника с конкурентоспособностью его рабочей силы или способности к трудовой деятельности. Формирование конкурентоспособности рабочей силы проходит определенные стадии: конкурентоспособность личности, конкурентоспособность выпускника учебного заведения, конкурентоспособность работника, конкурентоспособность трудовых ресурсов.

Основные термины, используемые в качестве синонима понятия «конкурентоспособность национальных кадров», следующие: конкурентоспособность человеческого капитала, конкурентоспособность трудового потенциала, конкурентоспособность рабочей силы, конкурентоспособность трудовых ресурсов, конкурентоспособность персонала, конкурентоспособность рабоче-

го, специалиста и менеджера конкурентоспособность работника и др.

На наш взгляд, под конкурентоспособностью кадров следует понимать свойство человеческого капитала, характеризующее степень удовлетворения рыночной потребности в труде, формируемое системой качественных и количественных показателей и представляющее собой совокупность профессиональных характеристик, определяющих сравнительные преимущества конкретного специалиста или отдельных групп работников на рынке труда для замещения рабочих мест. Конкурентоспособность кадров можно представить как единство мотивационных, квалификационных, личностных, деловых характеристик и способностей работника к профессиональной деятельности и качественному выполнению функций труда, отвечающих требованиям работодателей, обеспечивающих высокие индивидуальные достижения в конкурентной среде.

Основу конкурентоспособности кадров составляют индивидуальные характеристики человеческих ресурсов – структура и качество человеческого капитала, такие как физические способности (биофизический капитал); интеллектуальные, умственные, творческие способности, знания и умения, профессиональный опыт (интеллектуальный капитал); психологические качества, моральные и нравственные установки, ценности, стереотипы мышления, взгляды на жизнь, личные мотивации (морально-психологический капитал); происхождение, связи, фамилия, статус, принадлежность к сообществам (социальный капитал); коммуникативные способности, умение находить общий язык и «подстраиваться» (коммуникативный капитал) и т.д.

Конкурентоспособность кадров как один из главных критериев сбалансированности спроса и предложения на рынке труда формируется под воздействием многих факторов и условий и является результатом проводимой социально-экономической политики, которая оказывает как прямое, так и косвенное влияние на формирование рынка высококвалифицированных работников.

Для обоснования теоретических основ формирования конкурентоспособных национальных кадров на рынке труда нами предлагается использовать факторный подход. Одними из главных факторов обеспечения потребности в квалифицированных кадрах на рынке труда являются население, темпы его роста, возрастная и половая структура, соотношение численности до трудоспособного, трудоспособного и лиц старше трудоспособного возраста, баланс которых мог бы обеспечить трудовую нагрузку трудоспособного населения. Важным условием этого является естественный прирост населения как основа формирования трудового потенциала, обеспечения занятости, удовлетворения потребности в кадрах, источник трудовых ресурсов, новых технологических идей, высокой квалификации, творческой активности.

Положительное или отрицательное воздействие на формирование конкурентоспособности кадров оказывает ситуация

на рынке труда. Так, конкурентоспособность кадров ассоциируется с эффективной занятостью населения на постоянных рабочих местах, востребованностью работников по профессии и квалификации, что означает обеспечение достойного труда с соответствующей заработной платой.

Учитывая современный контекст развития рынка труда, глобализации технологического развития, развития глобальных навыков и знаний, можно выделить следующую иерархию конкурентоспособности кадров: глобальный уровень, национальный уровень, корпоративный и персональный уровень. Конкурентоспособность национальных кадров на глобальном уровне может быть достигнута в том случае, когда работают все три компонента – национальный, корпоративный, персональный (рисунок 1).

На национальном уровне конкурентоспособность кадров формируется под влиянием общих условий и факторов, таких как демография, качество и доступность образования, здравоохранение, культура, уровень жизни населения, уровень доходов и др.; на корпоративном уровне она достигается путем повышения квалификации персонала предприятий, профессионального обучения и переобучения работников и на персональном уровне формируется путем развития личных мотиваций, трудовых навыков, совершенствования уровня образования, коммуникативных способностей, готовности к обучению, предоставления социальных условий и т.п.

К ключевым факторам повышения конкурентоспособности кадров можно отнести:

- глобализацию финансовых, трудовых рынков, миграцию рабочей силы, в том числе высококвалифицированной, оказывающей ценовое давление на национальный рынок трудовых ресурсов и являющейся мощным стимулом повышения конкурентоспособности кадров;

- глобальную экономическую трансформацию, требующую нового качества трудовых ресурсов, определяемого как интеллектуальный капитал;

- переход на инновационную модель развития экономики, предполагающую формирование интеллектуального капитала;

- новое качество менеджмента, способного обеспечить повышение конкурентоспособности кадров в рамках реализуемых бизнес-проектов.

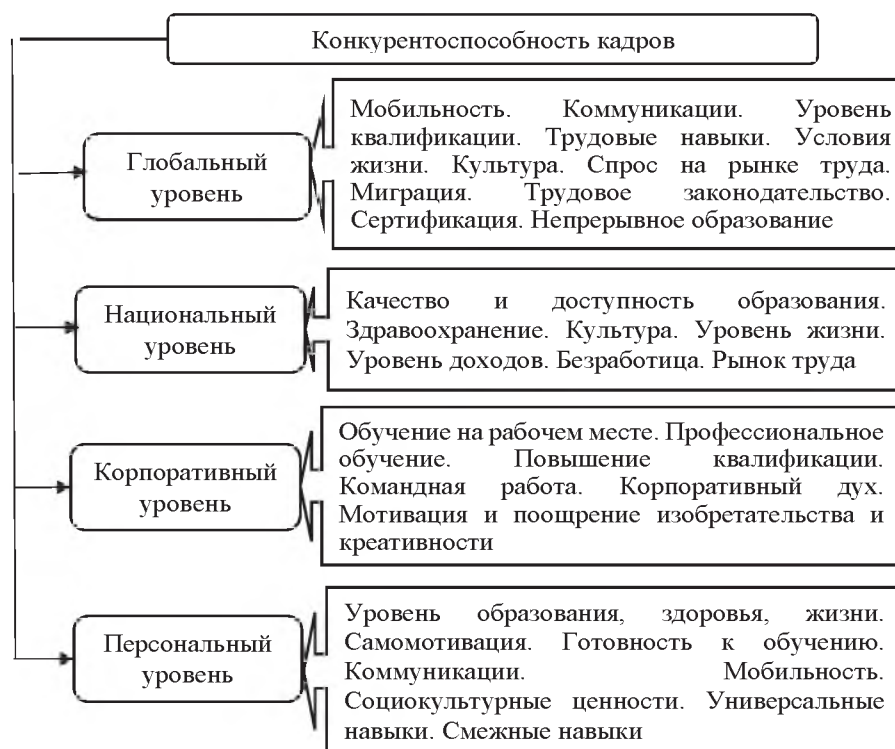


Рисунок 1 – Уровни конкурентоспособности национальных кадров

Систематизация факторов, оказывающих влияние на конкурентоспособность кадров, позволила выделить следующие группы:

- факторы, влияющие на содержание и характер труда: изменение его функций, универсализация и комбинирование; уникализация; появление новых профессий с высокой квалификацией; профессиональное самосовершенствование; изменение структуры квалификаций; доминирование знаний над навыками, умениями и опытом; изменение уровня и структуры напряженности труда (на смену физической нагрузке приходит нервно-психическая);

- факторы, влияющие на профессиональные знания работников: оптимизация образовательных программ; формирование профессиональной компетентности; внедрение профессионально-

адаптивной системы образовательного коучинга; организация комплексного сопровождения трудового профессионального развития; готовность к получению нового знания (переобучение и переподготовка); цифровая грамотность и владение информационно-коммуникационными знаниями; мотивация; приобретение профессионального опыта; социальная оценка профессиональной компетентности; социально-профессиональный портрет работников и их профессиональных интересов;

- факторы, влияющие на качество рабочей силы: социальная компетентность; знание нормативно-правовой базы и конъюнктуры рынка труда; территориальная мобильность; самостоятельность; оптимальный выбор сферы для приложения трудовых и профессиональных способностей; система трудовой мотивации; творчес-

кий и интеллектуальный потенциал; быстрая адаптация работника к новым условиям труда; повышение квалификации и освоение новых знаний; универсализация работника; профессиональная и трудовая мобильность; стрессоустойчивость; наличие высоких деловых и личностных качеств.

На конкурентоспособность кадров оказывают влияние и такие факторы, как:

- изменение функций труда, рост значения универсализации труда и его комбинирования;
- уникализация труда, появление профессий, требующих от работников высокой квалификации и предоставляющих возможности для постоянного профессионального самосовершенствования;
- изменения в структуре квалификаций,

преобладание знаний над навыками и умениями, зависящими от опыта работы, повышение требований к профессиональным знаниям работников (многократное расширение, углубление, периодическое обновление);

- изменение уровня и структуры напряженности труда (на смену физической нагрузке приходит нервно-психологическая), повышается значение таких качеств, как быстрота реакции, скорость принятия решения, собранность, внимательность, ответственность за порученное дело и за безопасность других людей.

Таким образом, можно выделить новые критерии определения профессиональной пригодности работников, обеспечивающие их конкурентоспособность (таблица 2).

Таблица 2 – Критерии профессионализма кадров, обеспечивающие их конкурентоспособность

Требования внешнего рынка труда	Требования внутреннего рынка труда
<ul style="list-style-type: none"> - социальная компетентность и нормативно-правовая подготовленность; - знание законов рыночной экономики и конъюнктуры рынка; - формирование способности к быстрому реагированию на изменения рынка труда; - территориальная мобильность; - самостоятельность в принятии решений; - нацеленность на формирование гибкого индивидуального жизненного цикла; - способность оптимального выбора сферы для приложения трудовых и профессиональных способностей; - формирование системы трудовой мотивации 	<ul style="list-style-type: none"> - высокая профессиональная компетентность; - творческий и интеллектуальный потенциал; - адаптированность работника к быстрой смене условий труда; - готовность работника к повышению квалификации и освоению новых знаний; - универсализация работника; - профессиональная и трудовая мобильность; - стрессоустойчивость; - наличие высоких деловых и личностных качеств

Основными условиями повышения конкурентоспособности национальных кадров являются:

- обеспечение высокой профессиональной компетентности, интеллектуального и творческого потенциала, способности воспринимать инновации и быть участником нововведений;
- обеспечение адаптированности работника к быстро изменяющимся условиям производства, поливалентное применение имеющихся навыков и знаний;
- формирование готовности работника к процессу непрерывного повышения квалификации, освоению новых знаний;

- обеспечение многопрофильной подготовки работника с ориентацией на поливалентную квалификацию, обеспечение универсализации работника, освоение им нескольких специальностей и производственных операций, облегчающее перераспределение рабочей силы как в рамках предприятия, так и в макроэкономическом масштабе;

- формирование профессиональной мобильности, готовности работника быстро освоить новую для себя профессию в соответствии с требованиями рынка труда;

- развитие высоких деловых и личностных качеств, таких как самостоятельность мышления, инициативность, целеустремленность, энергичность, высокий уровень нравственной культуры; умение работать в коллективе; дисциплинированность, работоспособность и т.п.;

- формирование стрессоустойчивости работника в условиях нестабильности экономики, неуверенности в завтрашнем дне.

Повышение конкурентоспособности национальных кадров может быть реализовано посредством стратегии непрерывного образования, которая включает конкретные цели и инициативы на всех уровнях системы образования:

- дошкольное образование: языковые навыки для детей, введение предметного обучения на государственном языке;

- обязательная базовая школа: проведение национальных тестов, разработка индивидуальных планов обучения студентов, непрерывное обучение учителей и руководителей школ;

- общее и профессиональное среднее образование: предоставление возможности для получения образования для учащихся с особыми потребностями, улучшение усло-

вий обучения, увеличение числа практических возможностей обучения;

- высшее образование: разработка новых профессиональных и практически ориентированных образовательных программ, сокращение сроков программ высшего образования; разработка элитных магистерских образовательных программ для наиболее талантливых студентов, внесение изменений в систему приема и организации образовательных программ;

- обучение взрослых и непрерывное образование: внедрение программ, ориентированных на разные виды квалификации работников (от низкоквалифицированных до высококвалифицированных специалистов), на людей с низкой грамотностью и навыками счета, разработка мер по укреплению фундаментальных и общих навыков, совершенствование форм управления и финансирования [27,28];

- развитие академических компетенций, обучение английскому языку, обеспечение стипендий для обучения за рубежом;

- развитие онлайн-образования и др.

Для Казахстана могут быть рекомендованы следующие методы повышения конкурентоспособности национальных кадров (таблица 3).

Таблица 3 – Методы и инструменты повышения конкурентоспособности национальных кадров

Этапы и формы обучения кадров	Зарубежный опыт
Начальная школа	Оплачиваемое и непрерывное обучение учителей и руководителей школ (Сингапур, Дания)
Общее среднее образование	Увеличение числа практических возможностей обучения (Дания). Система поощрения детей в возрасте от 7-16 лет (Сингапур). Система сберегательных образовательных фондов (Сингапур)
Профессиональное среднее образование	Переход от узкой специализации к многопрофильной, от простых профессий к сложным (Япония)
Высшее образование	Более короткие программы высшего образования. Магистерские программы для наиболее талантливых студентов (Дания), зарубежные программы (Дания, Сингапур)
Обучение взрослых и непрерывное образование	Программы, ориентированные на всех членов рабочей силы (Дания). Фонд повышения квалификации (Сингапур)
Корпоративные системы подготовки кадров	Плановая система непрерывной подготовки и переподготовки персонала (Япония)
Онлайн-платформы массового, доступного образования	Публикация образовательных материалов в интернете в виде набора онлайн-курсов. Получение востребованных навыков и документов, подтверждающих квалификацию (США)

Матрицу формирования конкурентоспособности кадров можно представить в следующем виде (таблица 4).

Таблица 4 – Матрица формирования конкурентоспособности кадров

Компоненты		Стандартные компоненты		Производственные компоненты		Инновационные компоненты					
Направления											
Организационные условия и требования	<ul style="list-style-type: none"> - сохранение трудоспособности, работоспособности; - обеспечение безопасных условий труда; - оздоровление, занятия физкультурой и спортом; - разработка корпоративных социальных программ 	Безопасность и сохранение здоровья		Оптимальные технологические условия	<ul style="list-style-type: none"> - создание производственных условий для максимальной реализации способностей работников; - повышение уровня технической оснащенности производства 	Организационная гибкость	<ul style="list-style-type: none"> - поддержание баланса между стандартизацией и инновационной открытостью; - предоставление возможности для реализации инициатив 				
		Качество работников						Развитие проф. компетенций	<ul style="list-style-type: none"> - развитие способностей, навыков, умений работников; - разработка программ повышения квалификации, развития компетенций, переподготовки, обучения на рабочем месте 	Рационализаторство	<ul style="list-style-type: none"> - стимулирование развития творческих способностей работников
		Взаимодействие и взаимоотношение между работниками	<ul style="list-style-type: none"> - подбор и ротация сотрудников; - поддержание уровня проф. мобильности 								
<ul style="list-style-type: none"> - поддержание эмоционального климата; - формирование корпоративного духа и чувства ответственности 	<ul style="list-style-type: none"> - поддержание эмоционального климата; - формирование корпоративного духа и чувства ответственности 			<ul style="list-style-type: none"> - поддержание эмоционального климата; - формирование корпоративного духа и чувства ответственности 	<ul style="list-style-type: none"> - поддержание эмоционального климата; - формирование корпоративного духа и чувства ответственности 						
Примечание – Составлено авторами по источнику [29].											

Заключение

На основе анализа существующих теорий, концепций, инструментов оценки конкурентоспособности национальных кадров обоснованы основные положения, факторы, условия повышения конкурентоспособности национальных кадров, ориентированные на потребности сбалансированного рынка труда, работодателей в трудовых ресурсах и предоставляемых рабочих мест.

Глобальные тренды развития мировой экономики и интеграция Казахстана в эти процессы требуют разработки новой концепции повышения конкурентоспособности национальных кадров с учетом приоритетов и потребностей страны. Новая политика в сфере подготовки и переподготовки квалифицированных кадров должна быть направлена на создание условий для повышения профессионального уровня по наиболее востребованным и перс-

пективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями, формирование прикладных квалификаций, организацию высокопроизводительных и высокооплачиваемых рабочих мест, обеспечение эффективной занятости населения, реализацию технологической модернизации, на создание условий для обучения и др.

Список использованных источников

- 1 Петти У Экономические и статистические работы. - М.: Соцэкгиз, 1940. - 82 с.
- 2 Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. - М.: Соцэкгиз, 1962. - с.208
- 3 Маркс К. Капитал / К. Маркс и Ф. Энгельс. Сочинени 2 изд. - Т.1. 1960. - С. 70-80.
- 4 Senior-N.W. An Outline of the Science of Political Economy – N.Y. 1939 - P.10.
- 5 Fisher I. Senses of Capital // History of Political Economy. – 1989. - 21 (3). – С.409-424.
- 6 Милль Дж. С. Основы политической экономии. Т.1 – М.: Прогресс, 1980. - 139 с.
- 7 Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. Экономика / Economics. М.: Дело. - 1995. – 156 с.
- 8 SchultezT.W. Investment in Human Capital. N. Y., 1971. - P. 249.
- 9 SchultezT.W Economic value of education. N.Y., 1963. - P. 24
- 10 Becker, G. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 2 ed. N.Y., 1975. - P. 2
- 11 Ben-Porath Y. The production of Human Capital and The Life Cycle of Earnings – N.Y. L. 1970. - P. 24
- 12 Thurow L. Investment in Human Capital. - Belmont. - 1970. – P. 134. - P. 112
- 13 Schultez T.W. Investment in Human Capital. - N. Y. - 1971. – p. 319. - P. 149
- 14 Bowen H.R. Investments in Learning. SanFrancisco - 1978. - P. 164
- 15 Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. - М.: Прогресс, 1978. – 367 с.
- 16 Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала. Критика современной буржуазной политической экономии. – М.: Наука, 1977. – 366 с.
- 17 Критский М.М. Человеческий капитал. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. - 245 с.
- 18 Mill J. Principles of Political Economy / J. Mill. L., 1970. - P. 73
- 19 Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G. S. Becker. N. Y., 1964. - P. 24

20 Долан Э. Дж. Рынок: микроэкономическая модель / Э. Дж. Долан, Д. Е. Линдсей. – СПб. 1992. - 278 с.

21 Калькова В. Л. Смещение власти: знания, богатство и принуждение на пороге 21 века / В. Л. Калькова, О. Тоффлер. М.: ИНИОН АН СССР, 1999. – С. 4.

22 [Электронный ресурс http://www.vixri.ru/d/a_ekonomika/Marks%20Karl%20_KAPITAL.pdf] (дата обращения 24.05.2018)

23 Фишер С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. – М. : Дело, 1993.

24 Капелюшников Р. И. Экономический подход Г. Беккера к человеческому поведению // США: экономика, политика, идеология. – 1993. - № 11. – С. 27.

25 Добрынин А. И. Производительные силы человека: структура и формы проявления / А. И. Добрынин и др. – СПб., 1993. – 245 с.

26 Дятлов С. А. Теория человеческого капитала: учеб. пособие. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ. 1996. – 370 с.

27 Denmark: Strategy for Lifelong Learning: Education and Lifelong Skills Upgrading for All, issued in 2007 [Электронный ресурс <http://uil.unesco.org/document/denmark-strategy-lifelong-learning-education-and-lifelong-skills-upgrading-all-issued-2007>] (дата обращения 11.09.2018)

28 Mattan Griffel Always Be Learning»: A New Model For Lifelong Education, Forbes, Mar 16, 2016 [Электронный ресурс / www.forbes.com/sites/schoolboard/2016/03/16] (дата обращения 11.09.2018)

29 Пылаев И.Н. Компоненты конкурентоспособности работников и области их развития на предприятии // Экономика и предпринимательство. – 2015. - № 6 (ч.1). – С.509-513.

References

- 1 Petty U. Economic and statistical work. - M. : Sotsekgiz, 1940. - p.82
- 2 Smith A. Study on the nature and causes of the wealth of nations. - M. : Publishing house Sotsekgiz. 1962. - p.208
- 3 Marx K. Capital / K. Marx and F. Engels. Works 2 ed. - T.1. 1960. - pp. 70-80.
- 4 Senior-N.W. An Outline of the Political Economy - N.Y. 1939 - P.10.
- 5 Fisher I. Senses of Capital // History of Political Economy. - 1989. - 21 (3). - P.409-424.
- 6 Mill, J.S., Foundations of Political Economy: T.1 - Moscow: Progress, 1980. - p.139.
- 7 Fisher S., Dornbusch R., Schmalenzi R. Economics / Economics. M. : Business. - 1995. - 156 s.
- 8 SchultezT.W. Investment in Human Capital. N. Y., 1971. - R. 249.

9 Schultze T.W. Economic value of education. N.Y., 1963. - R. 24

10 Becker, G. Human capital: theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 2 ed. N.Y., 1975. - P. 2

11 Ben-Porath Y.C. L. 1970. - R. 24

12 Thurow L. Investment in Human Capital. - Belmont. - 1970. - p. 134. - R. 112.

13 Schultze T.W. Investment in Human Capital. - N. Y. - 1971. - p. 319. - R. 149.

14 Bowen H.R. Investments in Learning. San Francisco - 1978. - R. 164

15 Kendrick J. The total capital of the United States and its formation. - M.: Progress. - 1978. - 367 s.

16 Kapelyushnikov R.I. The concept of human capital. Criticism of modern bourgeois political economy. M.: Science. - 1977. - 366 s.

17 Cretan M.M. Human capital. L.: Izd-in LSU. - 1991. - 245 s.

18 Mill J. Principles of Political Economy / J. Mill. L., 1970. - R. 73

19 Becker G.S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis / G.S. Becker. N. Y., 1964. - P. 24.

20 Dolan, E.J. Market: a microeconomic model / E.J. Dolan, D.E. Lindsay. SPb. 1992. - 278 s.

21 V. Kalkova. The Displacement of Power: Knowledge, Wealth and Coercion on the Edge of the 21st Century / V. L. Kalkova, O. Toffler. M.: INION of the USSR Academy of Sciences. - 1999. - From 4.

22 [Electronic resource http://www.vixri.ru/d/a_ekonomika/Marks%20Karl%20_KAPITAL.pdf] (appeal date 05/24/2018)

23 Fisher S. Economics / S. Fisher, R. Dornbusch, K. Schmalenzi. M.: Delo, 1993.

24 Kapelyushnikov R. I. The economic approach of G. Becker to human behavior / R. I. Kapelyushnikov // USA: economics, politics, ideology. 1993. - № 11. - P. 27.

25 Dobrynin A. I. Productive Forces of a Man: Structure and Forms of Manifestation / A. I. Dobrynin et al. SPb.: 1993. - 245 p.

26 Dyatlov S. A. Theory of human capital: studies. manual / S. A. Dyatlov. SPb.: Publishing house of SPbUEF. - 1996. - 370 s.

27 Denmark: Strategy for Lifelong Learning: Education and Lifelong Skills Upgrading for All, issued in 2007 [Электронный ресурс <http://uil.unesco.org/document/denmark-strategy-lifelong-learning-education-and-lifelong-skills-upgrading-all-issued-2007>] (дата обращения 11.09.2018)

28 Mattan Griffel Always Be Learning: A New Model For Lifelong Education, Forbes, Mar 16, 2016 [Электронный ресурс / www.forbes.com/sites/schoolboard/2016/03/16] (дата обращения 11.09.2018)

29 Pylaev I.N. Components of the competitiveness of workers and their development in the enterprise Economy and entrepreneurship. - 2015. - № 6 (part 1). - p. 509-513.

Түйін

Мақалада «ұлттық кадрлардың бәсекеге қабілеттілігі» тұжырымдамасын және оның еңбек нарығындағы сапасын анықтауға арналған түрлі тәсілдер зерттелді; персоналдың бәсекеге қабілеттілігінің иерархиясы атап өтілді: жаһандық деңгей, ұлттық деңгей, корпоративтік және жеке деңгей; персоналдың бәсекеге қабілеттілігіне әсер ететін факторлар жүйелендірілді; бәсекеге қабілетті кадрларды қалыптастыру матрицасы ұсынылған.

Түйін сөздер: ұлттық кадрлардың бәсекеге қабілеттілігі, еңбек нарығының балансы, білікті кадрлар.

Аннотация

Рассмотрены различные подходы к определению понятия «конкурентоспособность национальных кадров» как условие сбалансированности трудовых ресурсов и рабочих мест. Определена иерархия конкурентоспособности кадров: глобальный, национальный, корпоративный и индивидуальный уровни. Систематизированы факторы, которые влияют на конкурентоспособность работника. Представлена матрица формирования конкурентоспособности кадров.

Ключевые слова: конкурентоспособность национальных кадров, сбалансированность рынка труда, квалифицированные кадры.

Abstract

In the present article, various approaches to the definition of the concept of “competitiveness of national personnel” and its quality in the labor market are investigated the hierarchy of personnel competitiveness is highlighted: global level, national level, corporate and personal level; systematized the factors affecting the competitiveness of personnel; the matrix of formation of competitive personnel is presented.

Key words: competitiveness of national personnel, labor market balance, qualified personnel.