**​**

 **Аймагамбетов, Е. Б.**

Решать нужно сообща. Мониторинг [Текст] / Е. Б. Аймагамбетов // Казахстанская правда. - 2018. - **№220**. - С. 5.

 Еркара Аймагамбетов,

 ректор Карагандинского

 экономического университета

 Казпотребсоюза, д.э.н.,

 Профессор

**Решать нужно сообща**

 Особенность нынешнего Пос­лания народу Казахстана нашего Президента Нурсултана ­Абишевича Назарбаева – в его социально-гуманитарной нап­равленности. В своем Послании Елбасы определил новые направления государственной политики и общественных усилий, призванных повысить качество человеческого капитала казахстанского общества. Президент подчеркнул, что именно качество человеческого капитала является основой модернизации страны. Действительно, история модернизации всех успешных государств свидетельствует, что их успехи базировались на высоком уровне развития человеческого капитала. Поэтому мне бы хотелось более подробно остано­виться на феномене человечес­кого капитала как основного фактора развития современной экономики и в целом общества.

 Примечательно, что в современном экономическом словаре вместо словосочетания «трудовые ресурсы» все больше стали использовать словосочетание «человеческие ресурсы». И такая замена не является лишь данью моде, а отражает глубинные процессы, изменяющие характер человеческой деятельности и в целом жизни современного общества. Прежде всего изменилась природа создания общественного богатства, оно все больше создается за счет инноваций и преобразований, а не за счет традиционных трудовых операций. Как следствие радикальных перемен, в производстве изменились и общественные отношения. Они стали несравненно более сложными и динамичными. А воспроизводство общественных отношений такого сложного типа требует и нового человека. Человека, обладающего способностью к постоянному развитию, способного мыслить и действовать инновационно. Такой человек уже не является винтиком производства, а является его активным преобразующим началом.

 Признавая значение человеческого капитала для развития страны, мы прежде всего должны ясно осознавать, что нельзя дос­тичь его высокого уровня, если в обществе будет преобладать инфантильно-патерналистская установка – во всем полагаться на государство. Мы сможем дос­тичь высокого качества человеческого капитала лишь при сочетании общих усилий. При этом если для государства развитие человеческого капитала является в большей степени социальным вопросом, то для организации и отдельного человека такое развитие означает прежде всего повышение их конкурентоспособности и эффективности. И такой рост конкурентоспособности на уровне организаций и отдельной личности создает наиболее благоприятную основу для модернизации страны.

 Для корректности анализа следует четко разделить сферы ответственности трех основных сил, ответственных за развитие человеческих ресурсов.

 Какая сфера ответственности в этом деле у государства? Оно отвечает за создание стандартов человеческого развития и их воплощения на практике. К ним относятся законодательства, регулирующие процессы образования, здравоохранения, труда и отдыха. Современные государства стремятся обеспечить развитие человеческого капитала через инвестиции в образование и здравоохранение, в различные социальные программы. Государство также обеспечивает необходимый контроль над процессом реализации законов и расходов бюджетных средств. Надо отметить, что в Казахстане вклад государства в развитие человеческого капитала достиг прочного институционального закрепления. И такой уровень институционализации участия государства в деле развития человеческого капитала позво­ляет обеспечить ее системность и регулярность.

 Какова ситуация у нас по развитию человеческих ресурсов на уровне организаций?

 В данной сфере, несмотря на то что сегодня почти нет организации, где, как отмечал гуру менеджмента Питер Друкер, не признавалось бы значение развития человеческого капитала, но, тем не менее, реальная ситуа­ция довольно неблагополучна. Мы должны признать, что пока в казахстанских компаниях и организациях развитие человечес­ких ресурсов не превратилось в прочную системную работу. Отношение к развитию человеческого капитала на уровне организаций в Казахстане, включая и бизнес-структуры, остается больше делом энтузиастов, чем системной регулярной деятельностью. А ведь для бизнеса развитие человеческого капитала должно определяться не модой и не энтузиазмом отдельных руководителей, а пониманием того, что это суровая необходимость, позволяющая обеспечить конкурентоспособность. Однако на деле и в этой сфере отношение к развитию человеческого капитала все еще не стало прио­ритетным и определяющим. Как следствие, наш бизнес не в состоянии конкурировать с зарубежными компаниями, для которых их конкурентное преимущество основано прежде всего на системном развитии своих человеческих ресурсов. И чем больше наш бизнес будет страдать недопониманием важности развития своего человеческого капитала, тем больше будет разрыв между ним и бизнесом развитых стран.

 При всей важности усилий по развитию человеческого капитала на уровне государства и бизнеса его развитие не может быть удовлетворительным, если оно не станет массовым на уровне отдельных индивидов. Только тогда, когда развитие своих способностей и образованности, забота о своем здоровье станут нормой для большинства казахстанцев, мы сможем обеспечить необходимое для современной эпохи качество человеческого капитала. Но пока и на этом уровне, к сожалению, мы не имеем достаточно массовых и системных усилий по повышению ответственности за качество своей жизни, регулярных усилий по личностному саморазвитию.

 Какие шаги необходимо предпринять для повышения степени вовлеченности бизнеса и основной массы наших людей в процессы, связанные с повышением качества человеческого капитала нашего общества? Для повышения стимулов, способствующих повышению мотивации по развитию человеческого капитала, следует использовать комплексный подход, включаю­щий законодательные, материальные и культурные меры. Так организации и индивиды могут стимулироваться к развитию, позволяющему повысить качество человеческого капитала через законодательно закрепленные преференции. Другими словами, бизнес и отдельные люди должны получать выгоду от своих стремлений к развитию своего человеческого потенциала.

 Но при всей важности законодательных и материальных стимулов ценность развития человека зависит прежде всего от культурных норм, от традиций данного общества. Поэтому необходимы постоянные усилия по развитию культуры развития человека, по формированию культа труда, образования и здоровья. В этом деле на людей более эффективно влияют наглядные примеры, чем теоретические доводы.

 Наиболее наглядно подтверж­дают значение комплексного подхода к развитию человеческих ресурсов страны Юго-Восточной Азии. Понимание важности развития человека как важнейшего условия модернизации присуще в этих странах не только государству и руководителям бизнеса, но и всем слоям населения. Стремление к постоянному развитию, культ знаний заложены в культурном коде этих народов. Успехи юго-восточных «тигров» нельзя объяснить без обращения к их философским основам, без учета массового стремления к образованию и самосовершенствованию, характерным для этих народов. Такие философско-этические учения, как конфу­цианство, синтоизм, дзэн-буддизм, сыграли огромную роль в формировании идеалов и ценностей, способствующих формированию у народов Юго-Восточной Азии высокой степени трудолюбия и стремления к постоянному самообразованию.

 Особенно системно к развитию своих человеческих ресурсов подходят японцы. Они глубоко убеждены, что основной путь, ведущий к успеху, – это инвес­тиции в человеческий капитал. Для руководства японских компаний вложения в развитие своих работников – дело первостепенной важности.

 Кредо, определяющее отношение японского бизнеса к своим сотрудникам, концентрированно выражено и в формуле: «Люди – единственный актив, который только увеличивает свою ценность с момента приобретения. Все остальные активы начинают обесцениваться с момента покупки». Поэтому в японских компаниях придают особое значение своим кадрам, считают необходимым «производить» людей, способных работать интенсивно и качественно. Когда молодые сот­рудники спрашивали Коносуке Мацусита, как отвечать клиентам на вопрос: «Что производит Matsushita Electric?», он советовал им отвечать так: «Говорите, что в первую очередь – людей. И заодно электрооборудование».

 Ли Куан Ю в своих воспоминаниях, отмечая стремление японцев постоянно обновлять свои технологии, подчеркивал, что «тем не менее самое сильное впечатление на меня произвел тот акцент, который японцы делают на вложение капитала в людей, которые работают с этими машинами и управляют компаниями».

 Высококвалифицированная рабочая сила в Японии, которую отличает постоянное стремление к повышению своего профессионального уровня, является прочным фундаментом, обеспечивающим японским компа­ниям лидирующее положение на высококонкурентном поле их деятельности. Японские работники особенно подтверждают свои преимущества в сфере инновационных технологий.

 При этом рядовые японские работники не являются пассивной массой, направляемой только их начальством. Они сами очень активно работают над своим развитием, считая постоянное самосовершенствование главным смыслом своей жизни.

 Благодаря японской культуре менеджмент Страны восходящего солнца стремится работать в долгосрочной перспективе, постоянно совершенствуясь. А основой, которая обеспечивает реализацию поставленных задач по выпуску качественной продукции, являются сверхтрудолюбивые и образованные работники. Поэтому постоянная забота по повышению качества своих работников, забота об их должном вознаграждении и защите относятся к важнейшим приоритетам всего японского общества, включая государство, бизнес и все слои японского общества.

 В целом, исходя из многочис­ленных исследований, а также наблюдений за практическими результатами ведущих стран мира, можно прийти к выводу, что главной причиной их эффективности является качество человеческого капитала. В современном мире процветают те страны и компании, которые основываются на ценностях, ориентирующих людей на пос­тоянное развитие и совершенствование своего человеческого потенциала. Если основная масса казахстанцев проникнется ценностью постоянного развития и самосовершенствования, то тогда мы сможем успешно решить задачу модернизации нашей страны.