



ХАЛЫҚАРАЛЫҚ
БИЗНЕС
АКАДЕМИЯСЫ



Международная
Академия
Бизнеса

ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗВИТИЯ

**«Бизнес білім беру – даму векторы.
Инновациялық экономика және кәсіпкерлікті дамытуға арналған
қолданбалы зерттеулер»**

ҒЫЛЫМИ-ТӘЖІРИБЕЛІК КОНФЕРЕНЦИЯ МАТЕРИАЛДАРЫ

Алматы, 2010 жыл 24 желтоқсан

**«Бизнес - образование – вектор развития.
Прикладные исследования для инновационной экономики и развития
предпринимательства»**

МАТЕРИАЛЫ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

Алматы, 24 декабря 2010 года

**“Business Education – Development Trends.
Applied Research for Innovation Economy
and Entrepreneurship Development”**

RESEARCH-TO-PRACTICE CONFERENCE PROCEEDINGS

Алматы, December 24, 2010

сборник издан в электронном виде

Алматы
Международная академия бизнеса
2010

УДК 378
ББК 74.58
Б 59

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

- Куатбаев А.К. – *председатель организационного комитета конференции, проректор по науке и развитию НОУ «МАН», д.т.н.*
- Абдрахманов Б.К. – *заместитель председателя организационного комитета конференции, директор Департамента докторских и исследовательских программ, д.т.н.*
- Куатбаева Г.К. – *директор Центра исследований и развития, д.э.н.*
- Карибджанов Е.С. – *декан Департамента МВА, д.э.н.*
- Утепбергенов И.Т. – *заведующий кафедрой «Информационные технологии», д.т.н.*
- Исахова П.Б. – *заведующая кафедрой «Финансы», д.э.н.*
- Баяхметова А.Т. – *д.э.н., профессор кафедры «Оценка, учет и аудит»*
- Никифорова Н.В. – *д.э.н., профессор кафедры «Менеджмент и маркетинг»*
- Косолапов Г.В. – *к.э.н., доцент кафедры «Финансы»*
- Досалиев Б.А. – *к.э.н., доцент кафедры «Экономика и логистика»*
- Осколков В.С. – *к.и.н., доцент кафедры «Общественные дисциплины»*
- Смыкова М.Р. – *к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг»*
- Оспанов С.С. – *к.т.н., доцент кафедры «Информационные технологии»*
- Искаков Е.Н. – *секретарь оргкомитета конференции, главный специалист Центра исследований и развития*

Бизнес - образование – вектор развития. Прикладные исследования для инновационной экономики и развития предпринимательства. Материалы научно-практической конференции. – Алматы: Международная академия бизнеса, 2010.

ISBN 978-601-80046-7-4

В сборник включены статьи участников, а также тезисы докладов, представленные на пленарном заседании научно-практической конференции Международной академии бизнеса «Бизнес - образование – вектор развития. Прикладные исследования для инновационной экономики и развития предпринимательства», состоявшейся 24 декабря 2010 года в г.Алматы. Материалы посвящены наиболее актуальным вопросам современного бизнес-образования и исследованиям проблем инновационного развития экономики Республики Казахстан.

сборник издан в электронном виде

ISBN 978-601-80046-7-4

Шиналиева М.К.	<i>Международный опыт ведения страхового бизнеса.....</i>	165
----------------	---	-----

**Секция 3. Вопросы развития человеческого капитала
и социально ответственный бизнес**

Агашкина И.И.	<i>Формирование межкультурной компетенции учащихся в процессе выполнения Интернет-проекта.....</i>	168
Amangaliyeva B. Gaukhar, Zhunussova A. Zhupar, Mukhambetov M. Dastan	<i>Women and Divorce.....</i>	173
Багиева Ш.М.	<i>Қазақ тілі сабағында интерактивті әдістерді қолданудың тәрбиелік мәні.....</i>	180
Балмуханова С.Н.	<i>К вопросу о коммуникативной компетенции в контексте иностранный язык для профессиональных целей.....</i>	184
Водянова Г.М.	<i>Социальная ответственность современного бизнес-образования.....</i>	189
Канагатова А. М.	<i>Молодежь как человеческий капитал и социальный ресурс</i>	193
Косолапов Г.В.	<i>Социальная ответственность бизнеса - объективная необходимость или дань моде.....</i>	197
Karimova G.I.	<i>Teaching Professional English: Problems and Findings.....</i>	205
Myrzakhanov T.A.	<i>Diplomatic Language in Negotiations.....</i>	210
Мельников А.	<i>Международная проектная деятельность как социально ответственный бизнес в Казахстане.....</i>	213
Нуркамытова А.Б.	<i>Фоносемантическая структура английских Интернет-неологизмов.....</i>	217
Осколков В.С.	<i>Измерение человеческого капитала – проблемы и перспективы.....</i>	220
Ташенова С.Д., Ташенов Д.Б.	<i>Проблемы молодежи Казахстана в социальном аспекте....</i>	224
Шмелева М.Ю.	<i>Управление международной миграцией населения.....</i>	229
Шоканова Р.	<i>Социально-культурное воспитание студента в Международной академии бизнеса.....</i>	233

ИЗМЕРЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА – ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

С лёгкой руки Теодора Шульца понятие «человеческий капитал» входит в системы взаимоотношений в среде политиков и экономистов. Однако в этом процессе мы сталкиваемся со сложностью измерения этой категории. В то же время слово «капитал» в данном словосочетании как раз и подразумевает наличие системы измерения. Создание же системы измерения подразумевает унификацию. Получается, что мы должны разработать систему унификации человека, что само по себе уже вызывает трудности.

Здесь следует определиться с понятиями. Часто понятие «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» применяют как синонимы понятия «человеческий капитал». На взгляд автора статьи, это не совсем верно. Человеческий капитал – это капитал личностный, индивидуальный, накопленный самим человеком. Конечно, человек живёт в обществе, является его частью и поэтому человеческий капитал имеет двойственный характер – и личностный и общественный. Человеческий ресурс в этом случае будет рассматриваться как часть человеческого капитала, которая используется человеком на производстве.

Напомним составляющие человеческого капитала:

- знания, умения и навыки;
- здоровье;
- культурно-нравственная составляющая.

В то же время при экстраполяции этого понятия на бизнес (производство), оно описывается как комбинация следующих факторов:

- качества, которые человек привносит в свою работу: ум, энергия, позитивность, надежность, преданность;
- способность человека учиться: одаренность, воображение, творческий характер личности, смекалка («как делать дела»);
- побуждения человека делиться информацией и знаниями: командный дух и ориентация на цели.

Как видим, существует значительная разница. В первом случае – это личностные качества человека, а во втором – это система применения данных качеств данным человеком на производстве или использование данных качеств данного человека работодателем.

Оставим в стороне понятие «человеческий потенциал» и спорность или бесспорность применение того или иного термина – это материал для другого исследования и, наверное, не одной дискуссии. В данной работе мы будем оперировать понятиями: «человеческий капитал» - как индивидуальный, личностный капитал (с двойственной социальной природой) и «человеческий ресурс» - как часть человеческого капитала, используемого на производстве.

Несомненно, что чем полнее используется человеческий капитал на производстве, тем выше человеческий ресурс данного индивида. И здесь большая роль отводится офису HR-менеджера, как ответственного за самый важный и самый большой ресурс предприятия.

Автор статьи предлагает следующую формулу для измерения человеческого ресурса:

$$ЧР = \frac{ЧКп + ЧКч + ЧКк}{ЧКн}$$

Где: ЧР – человеческие ресурсы

ЧКп – Элементы человеческого капитала, используемые полностью.

ЧКч - Элементы человеческого капитала, используемые частично.

ЧКк - Элементы человеческого капитала, используемые косвенно.

ЧКн - Элементы человеческого капитала, неиспользуемые.

Как видно из этой формулы, при наличии критериев измерений человеческого капитала измерить человеческий ресурс будет несложно. Но снова на первое место выступает проблема критериев измерения человеческого капитала.

Измерение человеческого капитала как капитала общественного - задача хоть и трудная, но вполне решаемая. Тем более что уже с 1990 года существует такой интегральный показатель, как Индекс Человеческого Развития (ИЧР).

Например, для определения здоровья в нём применяется несколько показателей: младенческая, детская и материнская смертности, предотвращаемая смертность, количество людей с новыми диагнозами, количество заболевших социальными болезнями, ожидаемая продолжительность предстоящей жизни и т.п.

Для определения здоровья общества эти показатели вполне подходят, но когда мы касаемся здоровья личностного, то встречаем некоторые трудности. Это связано и с индивидуальностью человека и с отсутствием общих, применимых для всех людей критериев здоровья. Так по физическим показателям (количество отжиманий, прыжков и т.п.) далеко не всегда напрямую можно судить о состоянии здоровья индивида. Это скорее все же косвенный показатель, который показывает тренированность человека, а не его состояние здоровья.

С образованием вроде бы всё обстоит проще – достаточно использовать определители формального (аттестаты, дипломы и т.п.) и неформального (сертификаты и т.п.) образования, и получаем сумму образования. Но это чисто формальный подход, который вполне применим для измерения образования всего общества и лишь частично пригоден для определения образования индивида. Ведь ни для кого не секрет, что дипломы, полученные двумя людьми в одном и том же учебном заведении и даже в одно и то же время, имеют совершенно различный «вес». В данном случае понятия «человеческий капитал» и «человеческий ресурс» будут иметь совершенно идентичный подход.

Из всего многообразия попыток предложить системы измерений человеческого капитала, по мнению автора статьи, заслуживает внимание монография «Человеческий капитал: содержание и виды, оценки и стимулирование». [1]

Предложенные критерии измерения небесспорны. В частности, там приведены расчеты человеческого капитала, предложенные доктором экономических наук, профессором Санкт-Петербургского государственного инженерно-экономического университета М.М. Критским. [См.: 1. – С.80-94]

Он выдвинул теоретическое положение о том, что в отличие от товара -рабочей силы, человеческий капитал не просто продаётся и покупается, но и

авансируется, амортизируется и возмещается как основной капитал, следовательно, требует значительных инвестиций и выступает в качестве долговременного капитального ресурса, с чем нельзя не согласиться.

Однако мы не согласимся с предложенными уважаемым профессором измерениями человеческого капитала, так как им использована ценовая определяющая в рублях. Но если определять образование человека, то стоимость и самого образования и рубля не только лет двадцать назад, но совсем недавнего прошлого были различны. Так что и критерии и сама методика вызывает некоторые сомнения. Измерителем человеческого капитала, на наш взгляд, должен быть интегральный показатель наподобие ИЧР.

Большой интерес для нас представляет другая методика. В частности, это таблица № 3.5 (См.: Приложение). Индикаторы, приводимые в таблице далеко небесспорны. В

частности, если коснуться категории здоровья, то непонятен критерий абсолютного здоровья. Из таблицы выходит, что абсолютным здоровьем обладает тот человек, который не имеет потерь рабочего времени, но и человек с хроническим заболеванием может не иметь пропусков рабочего времени. Правда, и отдача от такого работника будет не полной.

Если же говорить о культурно-нравственном капитале, то о том, дивантное или не дивантное поведение у человека, может судить только специалист-психолог.

Критике можно подвергнуть практически все представленные в таблице индикаторы. Однако сама методика, предложенная авторами, несомненно, заслуживает внимание. И здесь, наряду с объективными показателями, большую роль будут играть субъективные показатели. Здесь на первое место выходит культурно-нравственная составляющая, объективность как самого индивида, так и респондентов.

Работодатель может судить о полноте использования человеческого капитала только в том случае, если он имеет «точку отсчёта», то есть конкретные критерии, которым должен отвечать работник. Такой «точкой отсчёта» является квалификационная характеристика специальности. И здесь встаёт ещё одна трудность – отсутствие чётких, современных и полных квалификационных характеристик специальностей в Республике Казахстан. Конечно, работодатель может и сам разработать параметры квалификационных характеристик для своих работников, но здесь встаёт ряд трудностей, в том числе юридического порядка.

Таким образом, разработать критерии измерения человеческого капитала теоретически и опробовать их на практике мы еще можем, а вот критерии человеческих ресурсов, используемых на производстве разработать без чёткой, детальной и конкретной квалификационной характеристики специальности практически невозможно.

Из вышесказанного можно сделать следующие выводы:

1. Автором статьи предлагается использовать термин «Человеческий капитал» как качества индивида, а термины «Человеческие ресурсы» и «Человеческий потенциал» как применение этих индивидуальных качеств на производстве.

2. Для измерения человеческого капитала на индивидуальном уровне требуется разработка критериев, основанных на измерении качественных показателей.

3. Измерение человеческого ресурса невозможно без наличия современных и полных квалификационных характеристик специальностей.

Источники

1. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В.; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.:Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

Приложение

Таблица 3.5

Самооценка индивидуального человеческого капитала

Виды ИЧК	Шкалы оценки (баллов)										Ве с ко эф.	Интег раль- ная оценк а (балл ов)	
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10

Капитал здоровья (биофизический капитал)	Хронические болезни. Потери рабочего времени более 40 ч/дн в год	Частая заболеваемость. Потери 30-39 ч/дн в год	Слабый иммунитет. Потери 20-29 ч/дн в год	Заболеваемость от внешних воздействий. Потери 10-19 ч/дн в год	Хорошее здоровье. Потери 0-9 ч/дн в год	Абсолютное здоровье	1,0	
Культурно-нравственный капитал (социальный статус, репутация)	Девиантное поведение, конфликтность, изоляция	Трудный характер, неуживчивость, низкая репутация	Наличие факторов и событий отклоняющегося поведения	В основном нормальные отношения, устойчивость поведения	Хорошая репутация, ценный работник	Незапятнанная репутация, лидер	1,5	
Трудовой капитал (квалификация)	Может выполнять простой труд	Низкая квалификация	Средняя квалификация	Высокая квалификация	Ответственные должности и контроль квалификации	Незаменимый специалист	2,0	
Интеллектуальный капитал (уровень знаний, интеллектуальная собственность)	Отсутствие интеллектуальной собственности и образования	Начальное образование	Среднее образование	Среднее специальное образование	Высшее образование + интеллектуальная собственность	Высшее образование + интеллектуальная собственность	2,0	
Организационно-предпринимательский капитал	Собственный труд	Линейный уровень управления и малый бизнес	Среднее звено управления, средние предприятия	Руководство средними предприятиями, свой капитал	Крупный бизнес, контрольный пакет	Лидер в бизнесе	3,0	
Общая оценка	Выбор оценки зависит от объективных характеристик. За каждый объект используемой интеллектуальной собственности добавляется 5-10 баллов. За каждый миллион рублей собственного капитала добавляется 1 балл.							