



**СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ
„Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЦОВ**

**Факултет "Мениджмънт и маркетинг"
катедра „МЕНИДЖМЪНТ“**

ТАЛГАТ БАБАШЕВИЧ УТЕУБАЕВ

**УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ НА
ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯТА НА
ЕВРАЗИЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ СЪЮЗ**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за присъждане за присъждане на образователна и
научна степен „доктор“, област на висшето образование 3. „Социални,
стопански и правни науки“, професионално направление 3.7.
„Администрация и управление“, научна специалност „Социално управление“

Научни ръководители:

доц. д-р Ирена Емилова Любенова
проф. д-р Мариана Матеева Петрова

СВИЦОВ
2018

Дисертационният труд е обсъден на катедрен съвет и е насочен за защита пред Научно жури от катедра „Мениджмънт“ при факултет „Мениджмънт и маркетинг“ на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов, в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“, професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, Научна специалност „Социално управление“.

Дисертационният труд се състои от увод, изложение в три глави, заключение, списък на използваната литература (145 източника, от тях 87 на кирилица, 58 на латиница и 29 Интернет източници). Изложението съдържа основния авторски текст, представен в обем от 223 страници и 4 приложения. В основния текст се съдържат 25 илюстрации и 28 таблици. Броят на публикациите по дисертационния труд е 15.

Авторът е докторант чрез самостоятелна подготовка в катедра „Мениджмънт“ при факултет „Мениджмънт и маркетинг“ на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ - Свищов.

Защитата на дисертационния труд ще се състои на 30.07.2018 год. в Заседателна зала на Стопанска академия „Д. А. Ценов“ – Свищов.

Материалите по защитата са на разположение на интересувалите се в сектор „Докторантура и академично израстване” при Стопанска академия „Д. А. Ценов” – Свищов.

Автор: Талгат Бабашевич Утеубаев

Тема: „Управление на човешките ресурси на предприятията в условията на Евразийския икономически съюз“

Тираж:

Отпечатан: 29.05.2018 г.

СТОПАНСКА АКАДЕМИЯ „Д. А. ЦЕНОВ“ – СВИЦОВ

**Факултет "Мениджмънт и маркетинг"
катедра „МЕНИДЖМЪНТ“**

ТАЛГАТ БАБАШЕВИЧ УТЕУБАЕВ

**УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ НА
ПРЕДПРИЯТИЯТА В УСЛОВИЯТА НА
ЕВРАЗИЙСКИЯ ИКОНОМИЧЕСКИ СЪЮЗ**

АВТОРЕФЕРАТ

на дисертационен труд за присъждане за присъждане на ОНС „доктор“,
област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки“,
професионално направление 3.7. „Администрация и управление“, научна
специалност „Социално управление“

НАУЧНИ РЪКОВОДИТЕЛИ:

доц. д-р Ирена Емилова Любенова
проф.д-р Мариана Матеева Петрова

НАУЧНО ЖУРИ:

проф.д-р Марияна Върбанова Божинова (СА)
проф.д-р Мариана Матеева Петрова (ISMA, ВУАРР, ВТУ)
проф.д-р Ваня Куздова Банабакова (НВУ)
проф.д-р Милена Иванова Тепавичарова (ВУСИ)
доц. д-р Ирена Емилова Любенова (СА)

СВИЦОВ
2018

I. ОБЩА ХАРАКТЕРИСТИКА НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. Актуалност на проблема.

Човешките ресурси са важен фактор на икономическия ръст, производството и конкурентоспособността на предприятията, териториите и държавите. Развитието на индустриалното общество, което все повече преминава към нова фаза - информационна, изисква съответстващите човешки ресурси. Инновационните технологии, новите форми на производство предявяват нови изисквания към човешките ресурси, подчертавайки необходимостта от висока квалификация на специалиста и творчески подход към работата, което, на свой ред, поставя началото на промени в начините, методите и инструментите за управление на човешките ресурси.

Управлението на човешките ресурси в съвременни условия се явява определящ инструмент в механизма за управление на предприятията. Способността на работниците в предприятията, степента им на образование, а така също и квалификация и опит в значителна степен определят възможностите на предприятието за използване на съществуващите ресурси и крайните резултати от работата. Успешното приложение на теорията на управление на човешките ресурси на практика се явява едно от най-важните направления на стратегическото управление на съвременните международни компании. В своята дейност се използват постулатите и основните положения от разработените през годините от теоретиците и практиците HR-мениджмънт, а така също и самостоятелно, непрекъснато подобряване на навиците и акумулиране на опита в управление на човешките ресурси.

Промишлените, икономически, природни, културни и човешки ресурси предопределят потенциала на държавите и интеграционните обединения в света. Грамотното използване на изброените ресурси се явяват важен предмет за регулиране на макрониво. Човешките ресурси, сред всички други

ресурси, влизат в ролята на индикатор на степента на развитие на държавите.

Евразийският икономически съюз (ЕИС) заедно с неговото население и с неговия състав се явява уникално интеграционно образувание. В тази връзка, оценката на човешките ресурси в Казахстан и другите страни от ЕИС трябва да се провежда конюнктурно, на основата на комплексния анализ, засягащи всички аспекти на живота на населението на страните, с прилагането както на количествени, така и на качествени индекси.

Само с такъв анализ на човешките ресурси можем наистина да прогнозираме структурата, състава и реализацията на техния потенциал в бъдеще. Необходимо е спешно да се идентифицират и решават проблемите, свързани с управлението на ресурсите в контекста на едно ново интеграционно обединение - Евразийският икономически съюз.

В посланието на президента на Република Казахстан Н. Назарбаев от 31 януари 2017 г. "Трета модернизация на Казахстан: глобална конкурентоспособност", като първо приоритетно направление е обозначено ускорената технологична модернизация на икономиката на Казахстан. Важна комплексна задача поставена пред обществото е създаването на нови индустрии, използващи най-новите цифрови технологии.

Човешките ресурси са основният капитал, главен елемент в изграждането на модерно, съвременно, високотехнологично общество. В тази връзка проучването на развитието на съществуващите механизми за развитие на човешките ресурси е актуална задача, а в условията на задълбочаване на икономическата интеграция на държавите от ЕИС се изисква задълбочена всестранина оценка и анализ, като се идентифицират възможностите за използване на този ресурс за модернизиране на икономиката на страната.

Човешките ресурси в страните от ЕИС трябва да бъдат подложени на научна оценка, която ще позволи да се прогнозира тяхната по-нататъшна динамика и разумно да се използват традиционните механизми в управлението в необходимо съчетаване с изискванията на съвременната административна и управленска култура. Актуалност и значимост

представлява анализа на системите за управление на човешките ресурси на ниво компании в страните от ЕИС, идентифицирането на тенденциите и закономерностите на управленския процес, особеностите и характеристиките на HR-менеджмента в компаниите в интеграционното обединение.

Управлението на човешките ресурси на основата на нетрадиционни технологии и съвременни подходи, формиращи представата за човешките ресурси като ключов актив, става една от актуалните задачи на макро- и микрониво.

В условия на трансформация на икономическите системи процесите, свързани с управление на човешките ресурси неизбежно ще претърпят изменения. В тази връзка, работата на кадровите служби на предприятията трябва да отчита особеностите на пазара на труда. Ефективността на труда може да бъде достигната чрез умело създаване на съвременна система за управление на човешките ресурси, както като цяло в страната, така и на отделни предприятия.

Необходимостта от ефективно използване на човешките ресурси на всички нива на съществуващите системи на управление определя **актуалността** на избраната от автора тема на дисертационния труд.

Степен на научна разработеност на проблема. Теоретичните и методически изследвания, засягащи различни аспекти на управление на човешките ресурси, са намерили отражение в трудовете на редица казахстански и чуждестранни учени, такива автори, като: Альжанова Ф., Алькеев А.К., Бабажанова Ж.А., Башмарин И. В., Борисова Е.А., Буторина О.В., Гапоненко А.Л., Господарик Е.Г., Днишев Ф., Досумова А.С., Егоршин А. П., Журавлев П.В., Закирова Д.И., Замедлина А., Иришев Б., Карташов С.А., Кибанов А., Ковалев М.М., Корицкий Э.Б., Кошанов А.К., Курманов Н.А., Маусов Н.К., Митрофанова Е.А., Моргунов Е., Одегов Ю.Г., Орлова Т.М., Петрова Ю.А., Разнодежина Э. Н., Садовская Е., Сенюткина И.Ю., Спиридонова Е.Б., Толысбаев Б.С., Федорова Н.В., Шамарова Г. М., Шилец Е.С. и др.

Актуални еволюционни и теоретични аспекти на управление на човешките ресурси са изследвани в трудовете на Адам Смит, Дунаевского Ф., Дэйва Ульриха, Журавлева П. В., Карташовой Л. В., Лозовской Л.Ш., Маусова Н. К., Моргунова Е., Одегова Ю. Г., Питера Друкера, Райзберга Б.А., Струмилина С., Теодора Уильяма Шульца и др.

На изучаване на методологичните основи на оценка на човешките ресурси са посветени трудове на такива автори, като: Армстронг М., Борисова Е.А., Досумова А. С., Кибанов А., Маслова В., Митрофанова Е., Разнодежина Э. Н., Шамарова Г. М., Шерстнева Г., Шилец Е. С., Эсаулова И.

Все пак въпреки че към настоящия момент в трудовете на учените и практиците се е наложил определен комплекс от знания по различни аспекти на управление на човешките ресурси, а на държавно ниво започна активна поддръжка и развиване на това направление, те все още остават най-малко разработените и изучени в теоретичен и практически аспект на нивото на новото обединение – Евразийския икономически съюз.

Това обуславя важността от систематизирането и обобщаването на съществуващите знания за управление на човешките ресурси в единна теоретическа и методологическа база, подкрепата с научни резултати и разработването на препоръки за усъвършенстване механизмите за управление на човешките ресурси в Казахстан.

Работни хипотези.

✓ ефективното управление на човешките ресурси в условията на международната икономическа интеграция може да се осигури в резултат на взаимното допълване на организационните, ресурсни, информационно-комуникационни елементи между предприятията и държавата, което способства като цяло за формиране, поддръжка и развитие на конкурентоспособни човешки ресурси.

✓ при структуриране на методите за управление на човешките ресурси в страните от ЕИС доминират предишните традиционните практики;

✓ за повишаване ефективността на управление на човешките ресурси на микро - и макрониво в условията на Евразийския икономически съюз е необходимо разработване на научно-практически инструментариум.

Обект на изследване в дисертационния труд са човешките ресурси на микро - и макро ниво в условията на ЕИС.

Предмет на изследване е управленския механизъм, способстващ за формиране и развитие на конкурентоспособни човешки ресурси в условията на ЕИС.

Цел на дисертационния труд е изучаване на теоретическите и практически аспекти на управление на човешките ресурси и разработка на препоръки за усъвършенстване механизма за управление на човешките ресурси на микро - и макрониво в условията на Евразийския икономически съюз.

Реализацията на поставената цел предполага да се решат следните основни **задачи**:

- изследване на теорията за управление човешките ресурси предприятия;
- да се актуализира същността на управление на човешките ресурси в условията на международна интеграция;
- да се анализират и оценят човешките ресурси на микро и макро-ниво в условията на ЕИС;
- да се анализира системата за управление на човешките ресурси на предприятията в ЕИС;
- да се разработят механизми за усъвършенстване на процеса на управление на човешките ресурси на микро и макро ниво в условията на ЕИС.

Методи на изследване. В процеса на изследване се използват методите на системния подход, социологическото изследване, анкетиране, методите за сравнение, класификация, групировка, статистически методи за анализ, прогнозиране, SWOT-анализ.

Като теоретическа и методологическа основа на дисертационното

изследване са послужили трудовете на казахстански и чуждестранни учени в областта на пазара на труда, световната икономика, оценка на персонала, управление на човешките ресурси, социология, социална психология и социология на труда. База за изследване са научните разработки на класиците на менаджмънта. Изучавайки множество техни разработки, е акцентирано на четири автори, които са основоположници на класическата теория на управление на човешките ресурси в организацията и предопределят траекторията на по-нататъшния научен дискурс: Адам Смит, Питър Дракър, Теодор Уилям Шулц, Дейв Улрих.

Информационно-аналитична основа на дисертационното изследване бяха докладите и материалите на Световния икономически форум за човешкото развитие към Организацията на обединените нации, Бюрото за преброяване на САЩ, публикации на местни и чуждестранни експерти, в казахски, руски и чуждестранни научни списания, сборници от международни научни-практически конференции, статистическата информация на Евроазиатската икономическа комисия, Комитета по статистика към Министерството на националната икономика на Република Казахстан, както и и други органи за статическа информация на страни-участнички в ЕИС, документация на Евразийската икономическа комисия и държавните органи за управление на страните-членки на ЕИС, рейтингите на международните агенции.

Ограничения.

Обширността и сложността на изследвания проблем ограничава възможността за цялостното му изучаване, като за по-голяма конкретност и значимост на труда, изследванията са извършени при определени допустими *ограничения*. Границите на изследването са ограничени до изследване на концептуалните особености, методологическите и научно-практическите проблеми на формирането и развитието на човешките ресурси в условията на ЕИС. На тази основа се разработват механизми за усъвършенстване на процеса по управление на човешките ресурси на микро- и макрониво в

условията на ЕИС.

Актуалност на изследването:

1. Обоснована е необходимостта от усъвършенстване на традиционните и внедряване на нов механизъм за формиране и развитие на човешките ресурси. За пълното разбиране на научните категории е предложена авторска трактовка на понятията «човешки ресурси».

2. Актуализирана е същността на управление на човешките ресурси в условията на международна интеграции с отчитане издигнатата авторска трактовка на категорията «човешки ресурси».

3. Осъществена е комплексна оценка и анализ на човешките ресурси на микро - и макрониво в условията на новото интеграционно обединение – ЕИС на основа на статистически данни, прогноза, международен рейтинг и експертно социологическо изследване.

4. Предложен е механизъм за усъвършенстване на процеса на управление на човешките ресурси в условията на свободно движение на работната сила в рамките на ЕИС, отличителна особеност на която е създаване и функциониране на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда, решаваща проблема за нелегалната трудова миграция и развитие на единния пазар на труда.

5. Разработен е механизъм за интеграция на образованието и бизнеса на основата на държавно-частно партньорство, с определени стратегически задачи, направления, очаквани резултати от взаимодействие на образователната институция с предприятия-работодатели при формиране и развитие на човешките ресурси.

6. Разработен е модел на система за мотивация на труда на работниците, отличаваща се в многоетапен подход при прилагане на методите за управление в зависимост от реализуемия потенциал на сътрудника, позволяващ съществено да се подобри производителността и ефективността на работа в компанията.

Основни положения, застъпени и представени в дисертацията:

1. Предложено е авторско определение на човешките ресурси - това е съвкупност от хора – носители на способността към обществена дейност и имащи сложна структура, която обединява количествени и качествени параметри (състояние на здраве, степен на образование, потенциал на човека, способности на човека, мотивационни и други лични качества, професионални компетенции) кадрови състав на организацията, трудови ресурси или работна сила на региона, територията или страната като цяло, включва в себе си всички страни на трудовата дейност на човека, както и цялото многообразие на неговите личностно-психологически и социално-културни свойства.

2. Обосновано, че управлението на човешките ресурси в условия на интеграции е непрекъснат процес за създаване на необходимите условия за формиране, поддържане и развитие на съществуващи и потенциални човешки ресурси, за да се повиши тяхната активност, производствена и творческа ефективност.

3. Определени са факторите, които оказват неблагоприятно влияние върху развитието на човешките ресурси в Казахстан в контекста на ЕИС: нерегулируема трудова миграция, проблемът със запазването на квалифициран персонал в страната, незаинтересованост от страна на бизнес средата към допълнителни разходи за развитие на човешките ресурси.

4. Предложено е създаване на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда, която да подпомогне решаването на проблемите с нелегалната трудова миграция и развитието на единен пазар на труда.

5. Разработени са механизмите на публично-частното партньорство на образователната институция с предприятията-работодатели, които допринасят за повишаване на интереса на бизнес средата към допълнителни разходи за развитие на човешките ресурси.

6. Разработен е модел на системата за мотивиране на труда на работниците в отговор на съществуващата система за изграждане на

организационно-икономически методи за управление на човешките на ресурси на предприятията.

Теоретическата и практическа значимост на резултатите от изследването се състои в идентифициране и предложения на решения на някои проблеми за подобряване на съществуващите механизми за управление на човешките ресурси в Казахстан в условията на Евразийския икономически съюз. Резултатите от изследването могат да бъдат използвани за разработване на стратегии за управление на човешките ресурси и формиране кадрова, миграционна, социална политики на ниво ЕИС, както и да бъдат препоръчани на студенти, магистранти, докторанти, млади учени, изследователи, изучаващи социално-икономическите процеси в Казахстан в условията на новото интеграционно обединение.

Материалите от дисертацията могат да бъдат използвани при подготовката на курсове и обучения по управление на човешките ресурси, оценка на човешките ресурси, които са основни задължителни курсове за студенти по "Мениджмънт".

Апробация на резултатите от изследването. Основните положения и изводи на дисертационното изследване са представени и обсъждани на международни научно–практически конференции: Международна конференция «Innovation, Technology Transfer and Education» (г.Прага, 2015г., 2018); XIII и XIV Международна научна конференция «Information technologies, management and society» (г.Рига, 2015г., 2017 г.); XI Международна научна конференция за студенти и млади учени «Наука и образование - 2016» (г.Астана, 2016г.); Международна научно-практическа конференция «Современные экономические проблемы в области финансов, учета, управление и туризма» (г.Астана, 2016г.); Международна научна конференция за млади учени «Новая индустриализация как драйвер экономического роста в Казахстане в условиях глобализации: Сборник материалов» (г.Астана, 2016г.); Международна научно-практическа конференция «Современные тенденции в менеджменте и государственном

управлении: вызовы и реалии» (г.Астана, 2016г.); Международна научна конференция «Бизнес и общество: современные приоритеты развития» (г.Алматы, 2016г.).

Освен това, резултатите от дисертационното изследване са представени в индексирано в Скопус списание: «International Journal of Economics and Financial Issues» (2016 г.), в научни издания, препоръчани от Комитета по контрол в сферата на образованието и науката към Министерство на образованието и науката на Република Казахстан (ККСОН МОН РК): «Вестник КарГУ им. Е.А.Букедова» (№2 и №3, 2016 г.), «Вестник Университета «Туран» (№ 4, 2016 г.), а също и в списание «Business Management» (2017 г., СА «Д.А.Ценов» Свищов, България).

Резултатите от дисертацията са внедрени при разработване на иновационната стратегии за развитие на ТОО «Eurasian Industrial Chemical Group».

II. СТРУКТУРА И СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Дисертационния труд е структуриран в съответствие с поставената цел, научноизследователските задачи, работната теза, обекта и предмета на изследването и отразява подхода на автора спрямо изследваната тема. Състои се от въведение, три глави, заключение, списък на използваната литература, 4 приложения с общ обем 223 страници, от които 208 – основен текст, 15 – използвана литература и 12 – приложения. Списъкът на използваната литература съдържа 145 източника, от които 58 на латиница, 87 на кирилица и 29 онлайн източника. Дисертацията включва 28 таблици, 25 илюстрации, където е представен фактологическия материал.

Съдържанието на дисертацията е структурирано по следния начин:

СЪДЪРЖАНИЕ

Списък на фигурите

Списък на таблиците

Списък на приложенията

Опис на означенията и съкращенията

ВЪВЕДЕНИЕ

ГЛАВА ПЪРВА. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

- 1.1 Обзор на западните теории за управление на човешките ресурси
- 1.2 Особенности на управлението на човешките ресурси: възгледи учените от страните от ЕИС
- 1.3 Методологически основи на оценката на човешките ресурси

ОСНОВНИ ИЗВОДИ КЪМ ПЪРВА ГЛАВА

ГЛАВА ВТОРА. СЪВРЕМЕННО СЪСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРАНИТЕ ОТ ЕИС

- 2.1 Характеристика на човешките ресурси в страните от ЕИС на съвременния етап на развитие на интеграционното обединение
- 2.2 Оценка на човешките ресурси в страните от ЕИС
- 2.3 Анализ на системите за управление на човешките ресурси в компаниите от страните в ЕИС.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ КЪМ ВТОРА ГЛАВА

ГЛАВА ТРЕТА. ОСНОВНИ НАПРАВЛЕНИЯ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА МЕХАНИЗМИТЕ НА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В УСЛОВИЯТА НА ЕИС

- 3.1 Разработка на механизми за усъвършенстване на процеса на управление на човешките ресурси в условията на свободно движение на работна сила в ЕИС.
- 3.2 Публично-частно партньорство при формиране и развитие на човешките ресурси в системата на образование.
- 3.2 Усъвършенстване на системите за управление на човешките ресурси в компаниите.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ КЪМ ТРЕТА ГЛАВА

ОБЩИ ИЗВОДИ. ПРИНОСИ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

ИЗПОЛЗВАНА ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЖЕНИЯ

III. ОСНОВНО СЪДЪРЖАНИЕ НА ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

Въведение

В уводната част на дисертационния труд се обосновава значимостта и актуалността на избраната за изследване тема, както и основните научни и практически проблеми. В тази част са формулирани предметът, обектът, тезата, дефинирана е целта, поставени са изследователските въпроси, които са обвързвани със задачите на дисертацията. Очертана е методологията и са изведени ограничителните условия.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИ АСПЕКТИ НА УПРАВЛЕНИЕТО НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

В дисертационното изследване направихме анализ на научните трудове на западните автори, които са основоположници на теорията за управлението на човешките ресурси. Като цяло, учените-икономисти от страните в ЕИС са солидарни с общата траектория на развитието на теорията за управлението на човешките ресурси, в която се доказва нарастване ролята на човешкия ресурс като основен фактор за успешното развитие на предприятието.

В началото на XX век научните изследвания на Фредерик Тейлър в областта на управлението се основават на теорията на Адам Смит за разделението на труда. През втората половина на двадесети век теорията за човешките ресурси на Питър Дракър имаше значително влияние върху развитието на теорията и практиката за управление на човешките ресурси в предприятията по целия свят. Теорията за човешкия капитал на Теодор Шулиц изигра важна роля в развитието на човешките ресурси, съсредоточавайки се върху процеса на обучение и развитие на персонала на предприятието. Научните идеи на Дейв Улрих през последните десет години оказват голямо

влияние върху практиката на управление на управлението на ресурсите в компаниите, като подчертават нови форми на управление, адекватни на особеностите на съвременното производство и потребностите от трудови ресурси.

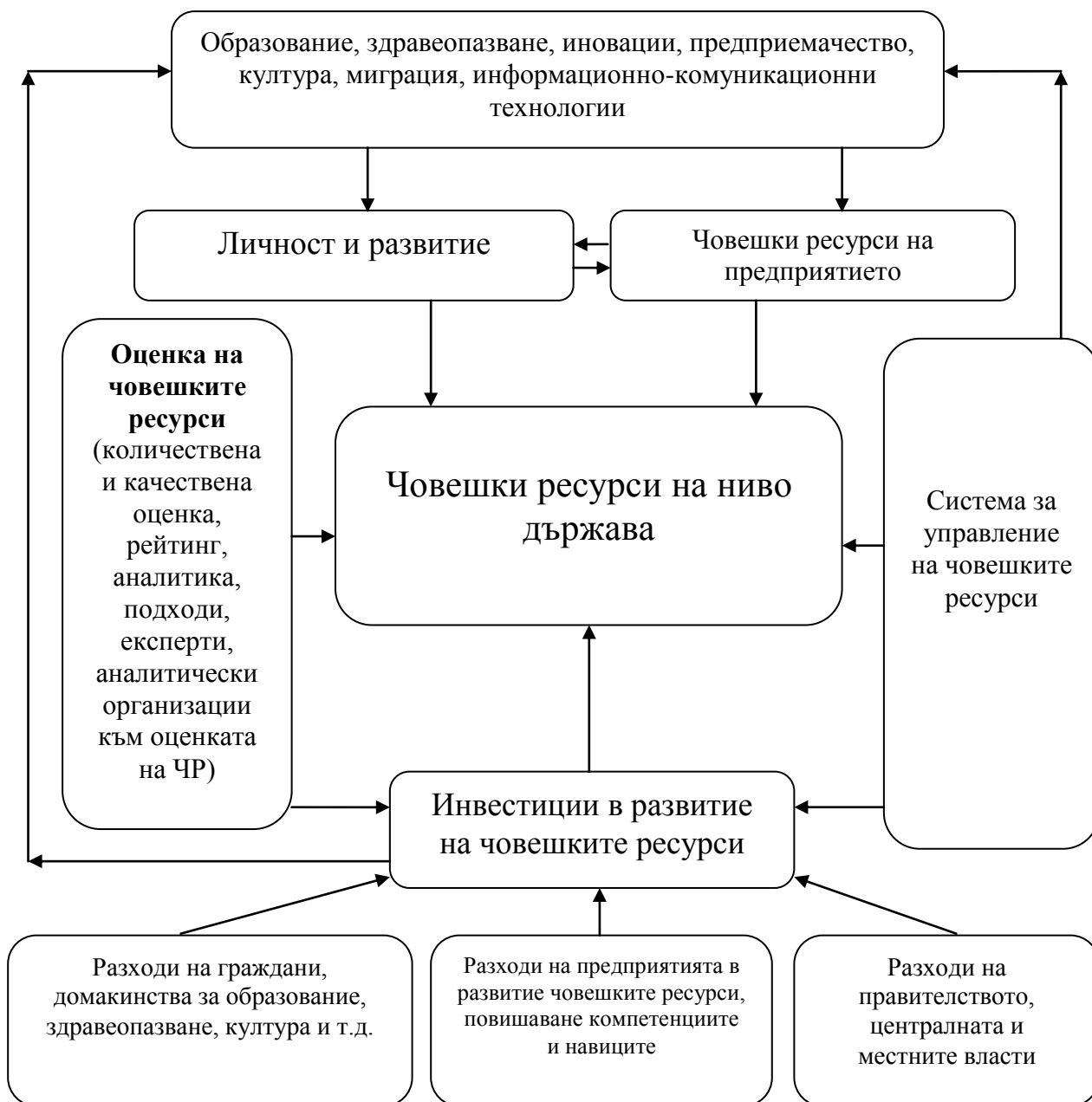
Изследването на трудовите отношения в страните от ЕИС е трудно да се определи като завършена формирана област на научно познание. Това е видно на фона на многоизмерни и многобройни изследвания на спецификата на УЧР.

В рамките на изследването се разглежда същността на концепцията "Човешки ресурси" в произведенията на чуждестранни и местни учени. Категорията "Човешки ресурси" постепенно се разширява в теоретичните възгледи на учените, изучаването на понятието на нивото на индивида, региона (територията) и страната е довело до нова визия: "Човешки ресурси" – това е съвкупност от хора – носители на способности за обществена дейност и имащи сложна структура, която съчетава количествени и качествени параметри (здравен статус, образование, човешки потенциал, културни и човешки способности, мотивация и други лични качества, професионални компетенции) на персонала на организацията, трудовите ресурси, или работната сила в региона, територията или страната като цяло, включва в себе си всички страни на трудовата дейност на човека, както и цялото разнообразие на неговите личностно-психологически и социално-културните характеристики.

Доколкото човешките ресурси на държавата включват самите човешки ресурси предприятието, както и личността и нейното развитие, от гледна точка на международната интеграция е необходимо да се съсредоточи вниманието от експертната общност и държавата, за оценка на състоянието на човешките ресурси на всички нива на социално-икономическата система.

По този начин, управлението на човешките ресурси е стратегическа функция, която предполага създаването и усъвършенстването на ефективна стратегия за управление на човешките ресурси на държавно ниво, на ниво

предприятие и на отделния човек.



Фиг. 1 – Аспекти на развитие на човешките ресурси

Източник: * Съставил авторът

Съществуват известни източници на формиране и развитие на човешките ресурси, чрез които се определят възможностите за тяхната конкурентоспособност. Въз основа на изследване на литературните източници са разработени аспекти на развитието на човешките ресурси на ниво индивид, предприятие и държава (Фигура 1).

По такъв начин, в зависимост от нивото на социално-икономическата система могат да се отделят и нивата на стратегическото управление на

човешките ресурси (таблица 1).

Таблица 1 – Стратегическо управление на човешките ресурси в зависимост от нивото на социално-икономическа система

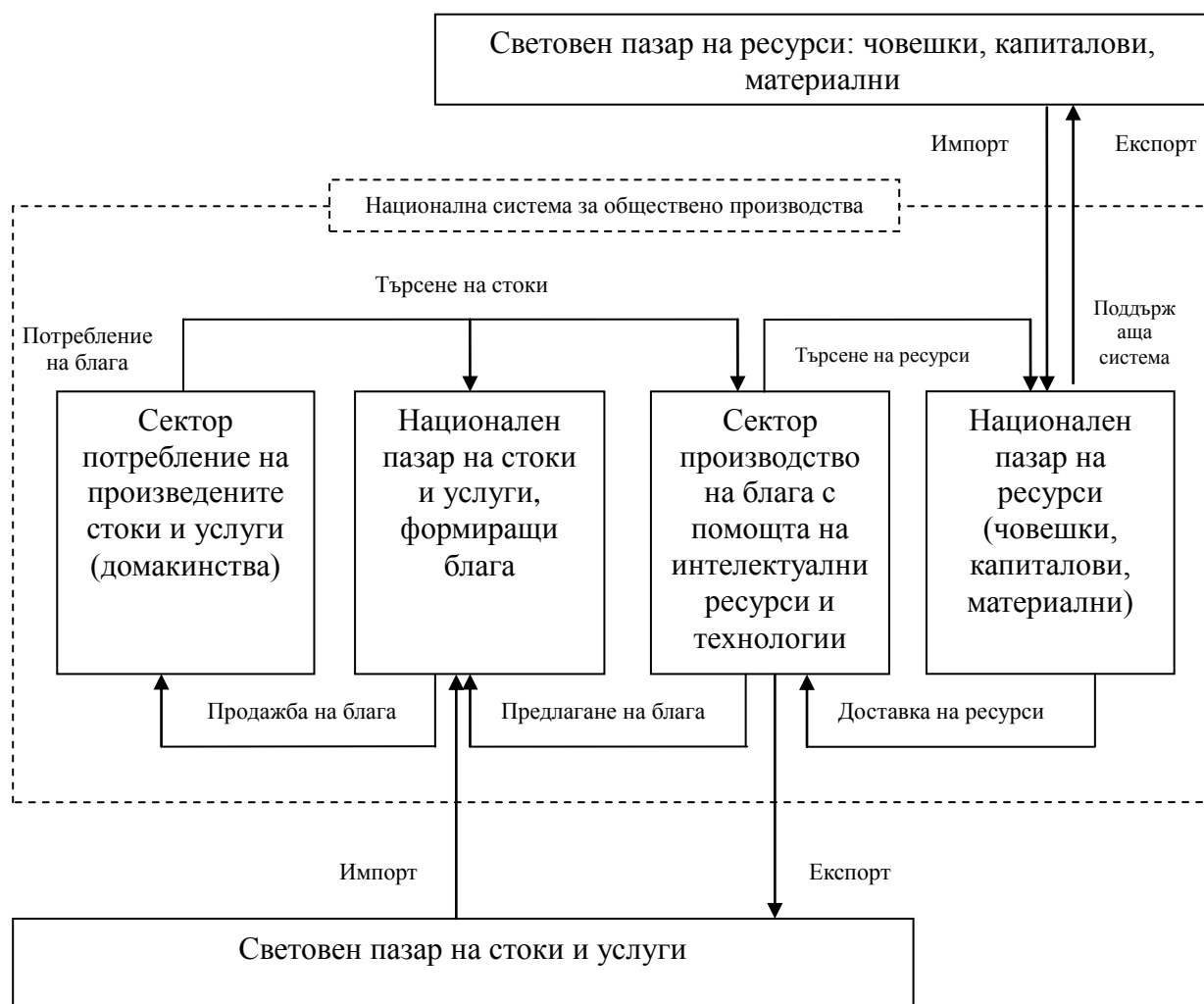
Ниво на управление	Цель на управление	Съдържание на категорията «човешки ресурси»	Цел на управление на човешките ресурси
Държавно управление	Устойчиво развитие на социално-икономическата система на държавата, териториите, регионите, градовете	Категорията «Човешки ресурси на държавата» в широк смисъл е всички хора и техните обединения. В тесен смисъл заема междинно положение между икономическите категории «трудова ресурси» и «население»	Създаване на необходими условия за развитие на човешките ресурси, нарастване на човешкия капитал
Управление на предприятието	Нарастване на активите на предприятията и стойността на бизнеса	Съвкупност от интелектуални, трудови, предприемачески, творчески способности и качества на работниците, която осигурява конкурентоспособност и ефективност на дейността на предприятията в пазарната иновационна среда	Формиране и развитие на съществуващи и потенциални човешки ресурси с цел използването на човешкия им потенциал за максимално нарастване на активите и стойността на бизнеса
Управление на развитие на личността	Развитие на човешкия потенциал	Компетенции, знания, навици, интелект, способност за постоянно усъвършенстване на нравствените качества, които са неотделими от своя носител	Максимално развитие на човешкия капитал

Източник: * Съставил авторът

Формирането и развитието на човешки ресурси на ниво стратегическо управление изисква разходите както на обществото като цяло, така и на предприятието и на самия индивид. В това отношение състоянието на човешките ресурси е обобщаващ показател за развитието на индивида, предприятието и страната. Инвестициите в развитието на човешките ресурси придобиват не индивидуален, а кумулативен характер. И всички социално-икономически програми на държавата за развитието на качествени и

количествени характеристики на населението стават инвестиции в човешкия капитал на предприятието и страната.

В условията на международна икономическа интеграции системата на общественно възпроизводство претърпява сериозни изменения. Тя става открита за експортно-импортни операции и външноикономически отношения.



Фиг. 2 - Място на човешките ресурси в системата на общественото възпроизводство в условията на международна икономическа интеграция.

Източник: * Съставил авторът

Мястото на човешките ресурси в системата на общественото възпроизводство в условията на международна икономическа интеграция е показано на фиг.2.

Както се вижда от фиг.2, системата на общественото възпроизводство не е затворена – тя е открита благодарение на интеграционните процеси,

протичащи в глобалната и регионална икономика, и при това се явява циклична.

Отправната точка в цикъла на възпроизводство е представянето на съответното търсене на стоки от страна на сектора на потреблението. На свой ред това дава сигнал на производствения сектор, който формира търсенето на необходимите ресурси. Националният пазар на човешки ресурси (също материални и капиталови) се формира от вносни и местни ресурси. Националният пазар доставя необходимите ресурси както на световния пазар в процеса на износ на ресурси, така и на вътрешния производствен сектор. С помощта на иновации и нови технологии, определе до голяма степен от човешките ресурси, производствения сектор на страната създава блага чрез трансформиране на човешки, материални и капиталови ресурси в стоки и услуги.

Готовите стоки се доставят на световни и национален пазар на стоки и услуги (износ на стоки), където има търсене и предлагане. От световните или националните пазари, благата постъпват в сектора за потребление на стоки или услуги, което се представя от домакинствата. В контекста на интеграцията мястото на човешките ресурси в системата на общественото възпроизводство се намира на националния ресурсен пазар.

Човешките ресурси допринасят за производството на блага и усъвършенстване на технологията, което повишава общата икономическа ефективност поради повишаване на производителността и снижаване ресурсоемкостта на производството. Под въздействието на интеграцията се засилва конкуренцията на ресурси на световните и национални пазари. По този начин, можем да заключим, че човешките ресурси от гледна точка на интеграцията играят важна роля във функционирането на системата за обществено възпроизводство тъй като допринася за нейното развитие. В тази връзка, местните предприятия трябва да обърнат специално внимание на управление на човешките ресурси в условията на международната икономическа интеграция.

Изследваните аспекти на развитието на човешките ресурси, стратегическият подход към управлението на човешките ресурси, както и ролята на човешките ресурси в националната система на обществено производство в условията на международна икономическа интеграция ни позволи да формулираме същността на процеса на управление на човешките ресурси. Управлението на човешките ресурси от гледна точка на интеграцията – това е непрекъснат процес на създаване на необходимите условия за формирането, поддържането и развитието на съществуващите и потенциалните човешки ресурси, за да се повиши тяхната активност, производствена и творческа възвръщаемост под въздействие на нарастващата конкуренция за човешките ресурси на световните и националните пазари.

В условията на интеграцията мястото на човешките ресурси в системата на общественото възпроизводство се намира на националния ресурсен пазар. В тази връзка взаимното допълване на организационните, интелектуалните, информационните и комуникационните компоненти между предприятията и държавата в контекста на интеграцията допринася за цялостното формиране, поддържане и развитие на конкурентноспособни човешки ресурси.

Разгледани са методологическите основи на оценката на човешките ресурси. Човешките ресурси предприятията и държавата могат да се оценят с помощта на количествени методи за оценка (икономически активно население, пребиваване на определена територия на трудоспособното население), качествени методи за оценка (образователно равнище, интелектуален потенциал, здраве и т.н.), социологически проучвания, експертни оценки, съпоставяне на международни рейтинги.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ КЪМ ПЪРВА ГЛАВА

1. Закономерността на развитието на съвременната наука за управление на човешките ресурси се заключава във все по-голямата концентрация на специални изследвания и усилия за изучаване на ролята и мястото на човека в обществото. Управлението на човешките ресурси в съвременните

предприятия все повече се ръководи от принципите: "повече внимание към хората", "човекът е фундаментална основа". В организациите се полагат всички усилия да се вземат предвид индивидуалните характеристики на всеки служител в личен и интелектуален план, за да се реализират техните професионални способности и потенциал.

2. В началото на научните изследвания на XX век в областта на управлението Фредерик Тейлър се позовава на теорията за разделението на труда на Адам Смит. През втората половина на двадесети век теорията за човешките ресурси на Питър Дракър оказва значително влияние върху развитието на теорията и практиката за управление на човешките ресурси в предприятията по целия свят. Теорията на човешкия капитал на Теодор Шулц изиграва важна роля в развитието на човешките ресурси, фокусирайки се върху процеса на обучение и развитие на персонала на предприятието. Научните идеи на Дейв Улрих в последните десетина години, до голяма степен оказват влияние на практиката за управление на човешките ресурси в компаниите, подчертавайки новите форми за управление адекватни на особеностите на съвременното производство и нуждите от трудови ресурси.

3. Служителите от нов тип в замяна на работата си предявяват следните искания: заплатите на служителите трябва да са на достатъчно ниво; за съвременния служител, в допълнение към основната заплата за създадената продукция е важно да се получат допълнителни възнаграждения под формата на дивиденди и бонуси; важно е служителят да участва в програми за обучение и преквалификация, т.е. непрекъснато подобряване на професионалните умения; служителите се нуждаят от достъп до информация за предприятието, неговите възможности и перспективи за растеж; съвременният специалист е склонен да организира самостоятелно собствената си съдба, независимо да упражнява пълен контрол върху неговото развитие.

4. В рамките на изследването е разгледана същността на понятието "Човешки ресурси" в научните трудове на чуждестранни и местни учени.

Категория "Човешки ресурси" постепенно се разширява в теоретичните възгледи на учените, изучаването на понятието на нивото на индивида, региона (територията) и страната е довело до нова визия: "Човешките ресурси" е съвкупност от хора – носители на способности за обществена дейност и имат сложна структура, която съчетава количествени и качествени параметри (здравен статус, образователна степен, човешки потенциал, културни и човешки способности, мотивация и други лични качества, професионална компетентност) на персонала на организацията, човешки ресурси, или работна сила в региона, територията или страната като цяло, включва в себе си всички страни на трудовата дейност на човека, както и цялото многообразие на личностно-психологически и социално-културните му характеристики. Доколкото човешките ресурси на държавата включват самите човешките ресурси на предприятието, както и на личността и нейното развитие, от гледна точка на международната интеграция е необходимо да се съсредоточи вниманието от страна на експертната общност и държавата за оценка на състоянието на човешките ресурси на всички нива на социално-икономическата система.

5. В предприятията от Казахстан и други държави от ЕИС няма дългосрочно планиране на персонала. По-голямата част от предприятията се занимават изключително с разрешаването на непосредствени оперативни задачи, не осъществяват стратегическо планиране за собственото си развитие. Това води до факта, че инструментите за управление на човешките ресурси се ограничават в рамките на ежедневната рутина. Това води до пропаст между темповете на развитие на предприятието и исканията и очакванията на персонала.

6. Основната цел на стратегическото управление в предприятието е своевременната реакция на най-важните пазарни промени, а не само на мотивацията на служителите. Ето защо стратегическото управление е прогнозно управление, свързано както с целите, така и с начините за постигането им.

Изследваните аспекти на развитието на човешките ресурси, стратегическият подход към управлението на човешките ресурси, както и ролята на човешките ресурси в националната система на обществено производство в условията на международна икономическа интеграция ни позволи да формулираме същността на процеса на управление на човешките ресурси. Управлението на човешките ресурси в условията на интеграция е непрекъснат процес на създаване на необходимите условия за образуването, поддържането и развитието на съществуващите и потенциалните човешки ресурси, за да се увеличи тяхната дейност, производствена и творческа възвръщаемост под влияние на нарастващата конкуренция на човешки ресурси на глобалните и националните пазари.

В условията на интеграцията мястото на човешките ресурси в системата на социално възпроизводство се намира на националния ресурсен пазар. В тази връзка взаимното допълване на организационните, интелектуалните, информационните и комуникационните компоненти между предприятията и държавата в контекста на интеграцията допринася за цялостното формиране, поддържане и развитие на конкурентноспособни човешки ресурси.

7. Процесът на оценка на човешките ресурси играе важна роля за развитието на конкурентноспособността на едно предприятие и на страната като цяло. Процедурата за оценка на човешките ресурси е особено важна за предприятията, националните правителства и интеграционните асоциации. Човешките ресурси на държавата могат да бъдат оценени чрез преброяване на населението, отчитане на населението, социологически проучвания, селективни демографски изследвания и др. Принципиално ново условие за функционирането на системата за оценка на човешките ресурси в компаниите е комплексният подход. Той взема предвид разнообразието от цели и задачи, решени от конкретна организация в цялостната система за управление на човешките ресурси и избор на най-добрите критерии за оценка, които отразяват както резултатността от работата на всеки специалист, така и неговият потенциал.

ГЛАВА 2. СЪВРЕМЕННО СЪСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В СТРАНИТЕ ОТ ЕИС

Евразийският икономически съюз е международно икономическо интеграционно обединение, учреден с договора за Евразийски икономически съюз и притежаващ международна юридическа правосубектност. Понастоящем той обединява пет държави от ОНД: Република Армения, Република Беларус, Република Киргизстан, Република Казахстан, Руската федерация. Основната идея за създаване на международния съюз е интегрирането на страните на икономическа основа. Съгласно учредителните документи целта на съюза е да насърчи сътрудничеството за обновяване и повишаване на конкурентоспособността на националните икономики на държавите от ЕИС. В центъра на интеграционната асоциация са четирите свободи: свободата на движение на стоки, услуги, капитал и работна сила¹. Държавите-членки се договориха да се стремят към единна политика в ключови сектори на икономиката, и в частност в областта на човешките ресурси.

За да изясним обхвата и капацитета на пазара на труда, ще анализираме основните демографски показатели за развитието на ЕИС, влиянието на интеграцията върху човешките ресурси и на пазара на труда в Казахстан.

Таблица 2 представя основните макроикономически показатели за развитието на страните-членки на ЕИС. По данни на Евразийската икономическа комиссия, в началото на 2017 года населението на страните от ЕИС съставлява около 2,5% от световното; БВП – около 3%, а територията - 13%².

Таблица 2 - Характеристика на страните от ЕИС, 2016 г.

Страни	Население, млн. човека	Размер на реалния БВП, млрд. USD	Размер БВП на човек от населението, хил. USD	Инфлация*, %	Ниво на безработица, %
Армения	2,98	10,5	3,52	2,6	18,3

¹ Буторин О.В. О научной основе Евразийского экономического союза / О.В. Буторина, А.В. Захаров // Евразийская экономическая интеграция. - 2015. - № 2 (27). - С. 52 - 68.

² <http://www.eurasiancommission.org/ru/Pages/default.aspx> (дата обращения 05 марта 2018 г.)

Белорусия	9,5	47,1	4,95	4,6	5,8
Казахстан	17,92	135,0	7,53	7,1	5,0
Киргизия	6,14	6,5	1,05	3,7	7,66
Русия	146,8	1 286,1	8,76	2,5	5,5
ЕИС	183,73	1 485,4	8,08	7,5	5,7
Източник: Евразийский экономический союз в цифрах: краткий статистический сборник; Евразийская экономическая комиссия. – Москва: 2017. – 204 с. * - общо за 2017 г.					

Таблица 2 показва, че в страните от ЕИС се наблюдава полярно разпространение на параметрите на макроикономическото развитие. Професор Чебатареv Е.Д., сравнявайки ЕИС с ЕС от етапа на неговото зараждане, открива, че шестте държави-учредители на ЕС (Белгия, Германия, Италия, Люксембург, Холандия, Франция) са се намирали приблизително на едно и също ниво на социално и икономическо развитие, те са имали сходна структура на националната икономика, основаваща се на високо развита индустрия.

Основната предпоставка за успешната икономическа интеграция на шестте страни от ЕС е сходството на икономическото развитие, възможността за междуотраслово, производствено, вътрешноотраслово сътрудничество на производството³. Както се вижда от данните в таблица 4, държавите, влизащи в ЕИС имат различна степен на икономическо развитие.

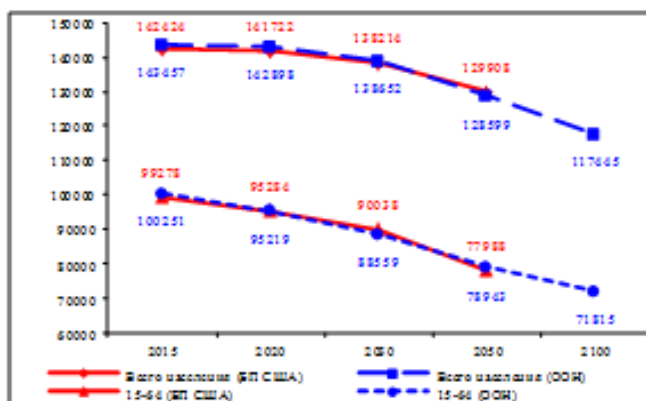
Съществуват следните обективни причини, възпрепятстващи интеграцията между страните от Евразийския икономически съюз: различия в стратегиите за икономически растеж, в националните модели за икономическо развитие, структурата на националните икономики, големината на пазарите, ресурсния потенциал, нивото на междудържавната търговия и икономическото сътрудничество, различията във вътрешната и външната политика страните-членки в ЕИС.

ЕИС е обширен единен пазар без междудържавни митнически граници с население от 183,7 милиона души. Следователно може да се заключи, че

³ Чеботарева Е. Д. Опыт создания и основные слагаемые успешной деятельности Таможенного союза ЕС //Российский внешнеэкономический вестник. – 2010. – №. 7. – С. 61-63.

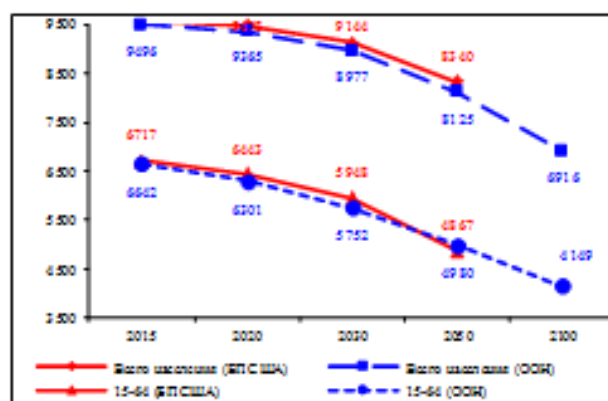
основното предимство на ЕИС за икономиката на Казахстан е пазарният капацитет.

На Фигури 3-7 са представени данни за динамиката на промените в общото население и населението в трудоспособна възраст в държавите от ЕИС според различни прогнози (при липса на прогноза, съответната крива не е представена на фигурата). Трябва да се отбележи, че въпреки разликите в абсолютните прогнози по отношение на темпа на растежа (намаление) на населението в трудоспособна възраст от страните ЕИС усредняването по хибридната методика на М.М. Ковалёв, Е.Г. Господарик не се различава много от първоначалните данни. Например, за Руската федерация през 2030 г. Росстат (Федералната служба за държавна статистика на Русия) прогнозира 91,1 милиона души население в трудоспособна възраст (15-64 години). В същото време, отдел Народонаселение на Организацията на обединените нации прогнозира 90,0 милиона души, Бюрото за преброяване на населението в САЩ - 88,6 милиона души. Най-трудно е да се определи точно степента на заетост на трудоспособното население в страните от ЕИС, в Русия то е не по-малко от 70%, а в Беларус и Казахстан - 85% (ОИСР).



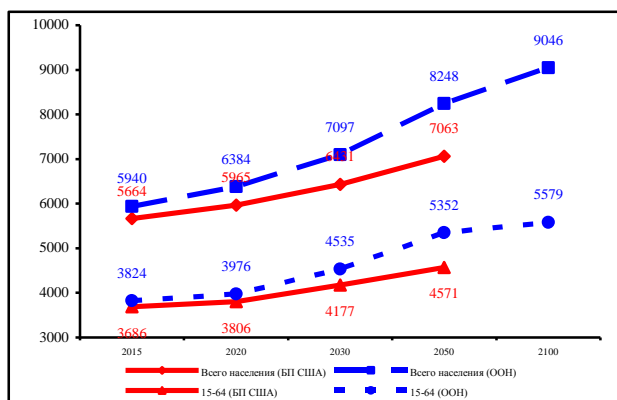
Фиг. 3 - Прогнози за числеността на населението и населението в трудоспособна възраст в Русия

Заб.: – разчети на автора на основа база на ООН и Бюро за преброяване населението на САЩ



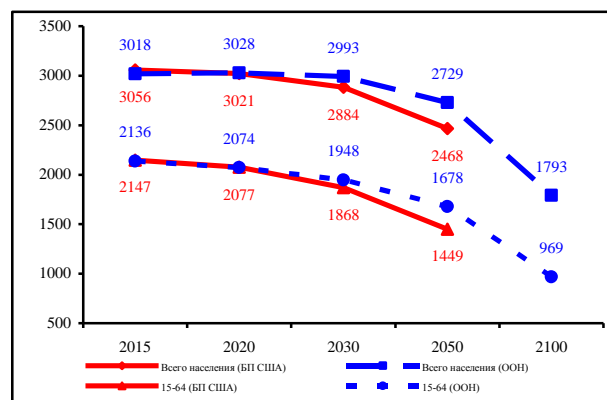
Фиг. 4 - Прогнози за числеността на населението и населението в трудоспособна възраст в Беларусия

Заб.: – разчети на автора на основа база на ООН и Бюро за преброяване населението на САЩ



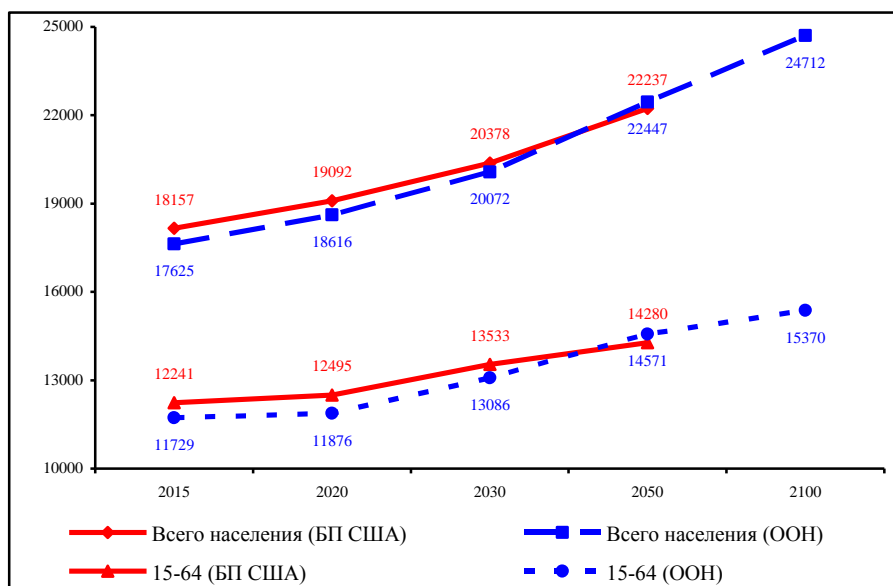
Фиг. 5 - Прогнози за числеността на населението и населението в трудоспособна възраст в Киргизия

Заб.: – расчеты автора на основе баз ООН и Бюро Переписи США



Фиг. 6 - Прогнози за числеността на населението и населението в трудоспособна възраст в Армения

Заб.: расчеты автора на основе баз ООН и Бюро Переписи США



Фиг. 7 – Прогнози за числеността на населението и населението в трудоспособна възраст в Казахстан

Заб.: – разчети на автора на основа база на ООН и Бюро за преброяване населението на САЩ

Трябва да се отбележи, че при дългосрочните прогнози е много трудно да се вземе предвид въздействието на миграционните потоци върху населението. В Русия демографското положение ще бъде значително повлияно от миграцията - плюс 2,2 милиона души до 2025 г. През 2014 г. международните събития в Украйна увеличиха непредсказуемото увеличение на населението в Беларус до 15.7 хил. души, в резултат на което населението на тази страна в края на 2014 г. беше 9480.9 хил. души. срещу 9468.2 хил.

души. от началото на 2014 г.

Намаляването на работната сила в Армения, Беларус и Русия с повече от 20% и увеличаване на продължителността на живота на населението, при увеличаване на възрастта за пенсиониране до по-ниското европейско ниво от 65 ще доведе до намаляване на дела на работещото население от 65% през 2010 г. на 50% през 2050 г. Тази прогноза за тези страни ще доведе до трудности с финансовото осигуряване за населението в пенсионна възраст.

Обобщавайки резултатите от количествения анализ на човешките ресурси на страните от ЕИС, следва да се направят следните изводи:

Първо, националните пазари на труда в държавите от ЕИС имат редица сходни вътрешни проблеми: неефективна заетост, дисбаланс на пазара на труда. В страните от ЕИС дисбалансът на пазара на труда се отразява в дисбаланса между темповете на растеж на икономиките и нарастването на тяхното население, с по-високо ниво на безработица сред младите хора. Съществуват типични "бутащи" фактори за трудоспособното население от Армения и Киргизстан: високо ниво на безработица, липса на работни места, излишък на трудови ресурси, разпространение на бедността. Всичко това стимулира появата на трудова миграция.

На второ място, основният риск за пазара на труда в Казахстан в условията на ЕИС е проблемът със запазването на собствения квалифициран персонал в страната. В тази посока отговорността се носи от държавата и ръководителите на предприятията, които не само трябва да обучават квалифицирани, търсени и конкурентноспособни специалисти, но и да създават всички условия, за да останат и да принесат полза в своята държава.

Проведохме сравнителен анализ на показателите и позицията на държавите-членки на ЕИС по редица индикатори за ИЧР за 2015 год⁴ (таблица 3).

⁴ За нашето изследване е ползван последния отчет на ООН за човешкото развитие за 2015 год, тъй като отчетите с данни на ООН се забавят, като правило, с 2 години, във връзка с това, че се изисква съпоставяне след публикуване на данните на националните статистически служби.

Таблица 3 – Сравнителен анализ на показателите и положение Република Казахстан по редица индикатори и ИЧР, 2015 год

№	Индикатор	Показатели за първа тройка на страните лидери в света	Показатели на страни-членки на ЕИС
1	Рейтинг по ИЧР Индекс на човешкото развитие (ИЧР), значение	1. Норвегия – 0,949 2. Австралия- 0,939 3. Швейцария- 0,939	48. Русия – 0,804 51. Беларус- 0,796 56. Казахстан – 0,794 85. Армения – 0,743 120. Киргизстан- 0,654
2	Очаквана продължителност на живота при раждане, години	1. Хонконг (Китай) – 84,2 2. Япония -83,7 3. Италия – 83,3	Армения – 74,9 Белорус – 71,5 Киргизстан- 70,9 Русия – 70,3 Казахстан – 69,6
3	Очаквана продължителност на обучение, години	1. Австралия – 20,4 2. Нова Зеландия, Дания – 19,2 3. Исландия- 19,0	Белорус – 15,7 Казахстан – 15,0 Русия – 15,0 Киргизстан- 12,7 Армения – 13,0
4	Средна Продължителност на обучение, години	1. Швейцария – 13,4 2. Великобритания, - 13,3 3. Германия, Австралия, САЩ – 13,2	Белорус – 12,0 Русия – 12,0 Казахстан – 11,7 Армения – 11,3 Киргизстан- 10,8
5	Брутен национален доход (БНД) на глава от населението, USD, 2011 г. по ППС	1. Катар – 129 916 2. Сингапур – 78 162 3. Кувейт- 76 075	Русия – 23 286 Казахстан – 22 093 Беларусь – 15 629 Армения – 8 189 Киргизстан- 3 097
6	Държавни разходи за здравеопазване (% от БВП), 2014	1. Микронезия – 12,4 2. Мальдивские острова – 10,8 3. Куба – 10,6	Белорус- 3,7 Русия – 3,7 Киргизстан- 3,6 Казахстан – 2,4 Армения – 1,9
7	Държавни разходи за образование (% от ВВП)	1. Куба – 12,8 2. Соломонови острови – 10,0 3. Дания – 8,5	Киргизстан- 6,8 Белорус- 5,0 Русия – 4,2 Казахстан – 3,4 Армения – 2,2
Източник: разчети на автора по данни на Human Development Report, 2016			

Съгласно данните в таблица 3, всички държави- членки на ЕИС, показаха положителни резултати в динамиката на ИЧР през последното десетилетие.

Средният показател за ИЧР за страни с много високо ниво на човешко развитие е -0.891, с високо ниво на човешко развитие -0.736. Като се имат

предвид тези средни стойности, този показател в Армения през 2015 г. е - 0.743, в Беларус - 0.796, в Казахстан - 0.794, в Киргизстан - 0.654, в Русия - 0.804. Във всички държави-членки на ЕИС през последното десетилетие динамиката на ИЧР показва увеличение на стойността си, дори в годините на световната финансова криза от 2008-2009. Две държави, Армения и Киргизстан, бяха изключение, където този показател бе намален през 2010 г., но от 2011 г. насам индексът на ИЧР се възстанови в тези страни.

През 2015 г. в резултат на отбелязаната динамика страните от ЕИС в рейтинга на ИЧР заемат следните позиции: Русия - 48-то място, Беларус - 51-ва, Казахстан - 56-та, Армения - 85-та, Киргизстан - 120-то място.

Качеството на човешките ресурси сред световните лидери и в страните от ЕИС се характеризира с данните в таблица 4, което показва, че средната продължителност на обучението в страните от ЕИС бързо се приближава до напредналите страни по света (Киргизстан и Армения изостават).

Таблица 4 – Качество на човешките ресурси у световните лидери и в страните от ЕИС, ООН, 2015г.

Място в света по ИЧР	Страна	Продължителност		
		Живот	Учение	
			текущо	очаквано
11	САЩ	79,2	13,2	16,5
91	Китай	76	7,6	13,5
131	Индия	68,3	6,3	11,7
Страни от ЕИС				
48	Русия	70,3	12	15
51	Белорус	71,5	12	15,7
56	Казахстан	69,6	11,7	15
85	Армения	74,9	11,3	12,7
120	Киргизстан	70,8	10,8	13
Източник: разчети на автора по данни на Human Development Report, 2016				

Всички страни, участващи в ЕИС, имат висока позиция по показателя за продължителността на обучението. Във всички държави от ЕИС, с изключение на Киргизстан, продължителността на обучението се приближава до нивото на групата държави с много високо ниво на човешко развитие. Киргизстан по този показател е по-високо от средното ниво в групата държави с високо равнище на ЧР.

БВП на глава от населението и очакваната продължителност на живота са относително по-ниски в сравнение с развитите страни. Това намалява значението на ИЧР в страните от ЕИС.

По отношение на продължителността на живота при раждане⁵, отразяващ качеството на здравните грижи в страната, здравословното състояние на населението, Армения, Беларус, Киргизстан и Русия заемат позиции на ниво страни с високо ниво на развитие на човешкия потенциал. Казахстан е под нивото на страните със средно ниво на човешко развитие.

Изследването показва, че качеството на човешките ресурси е фактор, ограничаващ осъществяването на технологичния пробив в Казахстан в дългосрочен план. Слабите позиции на Казахстан в сравнение с държавите от ЕИС се наблюдават и при оценката на резултатите от творческата дейност, включително изследователската дейност в страната, нивото и стандартите на здравеопазването и образованието.

Прави се извод, че увеличаването на продължителността на обучението на цялото население с 0,5 години води до годишно увеличение на икономическия растеж на работник (производителност на труда) с 0,32%.

В Казахстан публичните разходи за здравеопазване като процент от БВП са 2,4, за образованието – 3,4. Според този показател републиката е под всички държави от ЕИС, с изключение на Киргизстан. За да се гарантира устойчивото развитие на обществото в Казахстан и развитието на човешките ресурси, е необходимо да се подобри системата на здравеопазването и образованието.

В Русия и Казахстан като "приемни страни" за трудови мигранти съществуват "привлекателни" фактори: по-голям обем на трудовия пазар, диверсифицирана национална икономика, необходимост от работници в много региони и отрасли, по-добро качество на живот, по-високо заплащане. В резултат на това на територията на ЕИС е разработена голяма подсистема

⁵ Брой години, които, както се очаква, преживява новороден, при условие, че здравето му и условията на живот не се изменят в течение на целия им живот.

за миграция. Центърът на тази подсистема са Русия и Казахстан, които приемат трудови мигранти от Централна Азия.

Резултатите от проведеното социологическо изследване потвърждават по-ранните заключения:

1. В Казахстан качеството на човешките ресурси е възпиращо за осъществяването на технологичен пробив в перспектива. В тази ситуация според нас в Казахстан е необходимо да се подобри системата на здравеопазването и образованието, да се реструктурира инвестиционният портфейл в здравеопазването и образованието - области, в които инвестициите са насочени към подобряване на качеството на човешките ресурси в дългосрочен план въз основа на механизмите за публично-частно партньорство.

2. Резултатите от изследването потвърждават тенденцията за увеличаване на изтичането на обещаващи млади хора и квалифициран персонал от Казахстан в контекста на ЕИС. В същото време младите хора в Казахстан главно избират Русия като ново място. Според нас това е улеснено от сравнително добре структурираната миграционна политика на Руската федерация. Младите хора, които учат в руски университети, имат възможност да получат руско гражданство и да работят на мястото на обучение.

3. Развитието на човешките ресурси в Казахстан е силно повлияно от липсата на интерес от страна на бизнес средата към допълнителните разходи за обучение и повишаване професионалната квалификация на служителите, както и ниските заплати на служителите. Според нас механизмът на публично-частното партньорство в сферата на обучението на потенциални служители може да се разглежда като ефективен начин за привличане на частни инвестиции за обновяване на инфраструктурата на образователната система, за да се отговори на съвременните световни стандарти.

В таблица 5, въз основа на резултатите от социологическото проучване, е представена система за изграждане на организационни и икономически

методи за управление на човешките ресурси в изследваните фирми.

Таблица 5 – Комплекс от методи за управление на човешките ресурси в изследваните компании.

Наименование на компанията	Методи за управление на човешките ресурси							
	Жесткост на организационните мерки	Зависимост на основната заплата от резултатите на труда	наличие на надбавки към работната заплата	Наличие на премии	наличие на бонуси	наличие на социални помощи		
						в образованието	здравеопазване	в решения на жилищни и комунално-битови проблеми
ТОО «Eurasian Industrial Chemical Group GROUP»	*	+	+	-	-	-	+	-
ТОО «Ак Булт»	*	+	+	-	-	-	-	-
ТОО «ВАСТЕ»	*	+	+	-	-	-	-	-
ОАО «Метафракс»	*	+	+	+	+	+	+	-
ОАО «БАРНАУЛ ШРЗ»	*	+	+	+	+	+	+	-
ОАО «Белхим»	*	+	+	+	+	+	+	+
ОАО «Резино техника»	*	+	+	+	+	+	+	-
«Интерхим» ОсОО	*	+	-	+	-	-	+	-
ООО «МОБИЛ-ТИВИ»	*	-	-	-	-	-	-	-
Таблицата е разработена от автора								
З а б е л е ж к и								
«+» наличие на съответстващи мерки за управление								
«-» отсъствие на съответстващи мерки за управление								
«*» наличие на силно влияния на факторите като метод за управление								

Проучване на съществуващата система от организационни и икономически мерки в компаниите показва, че само предприятията от Русия и Беларус (ОАО "Белхим", ОАО "Барнаул ШРЗ", ОАО "Резино техника") използват широка гама от организационни и икономически мерки за управление на човешките ресурси, която включва социални методи за управление на мотивацията на служителите за ефективна работа. За съжаление, казахстанските предприятия (ТОО «Евразия Industrial Chemical

Group GROUP», ТОО «Ак Булт», ТОО " ВАСТЕ") ограничено използват комплекса от организационни и икономически мерки за управление на човешките ресурси. В предприятията няма мерки за социално подпомагане на служителите под формата на помощ за професионално обучение за своите служители, опазване на здравето, решаване на жилищни и комунално-битови проблеми.

Изследваните компании спазват организационния ред и налагат строги изисквания към служителите. В предприятията в Казахстан в системата от мерки по управление на човешките ресурси не използва система от бонуси, премиални и надбавки с цел стимулиране на ръста на производителността и повишаване на качеството на труда. Освен това нашето проучване показва, че в компанията ООО «МОБИЛ-ТИВИ» напълно отсъства комплекс от мерки за управление на човешките ресурси, което е свързано с общата социално-икономическа ситуация в Република Армения и възможностите на работодателя.

В компаниите в Казахстан не се решават и други проблеми от социален характер, което би позволило да се запазят доходите на работниците, които имат косвено влияние под формата на стимули, които развиват система за мотивация за подобряване на тяхната работа.

По този начин динамичното развитие на националната икономика изискватърсенето на баланс между инвестициите в модерни производствени технологии и развитието на човешките ресурси⁶. Съществуват следните основни сили, които засягат този баланс.

- борба за намаляване на производствените разходи и увеличаване на производителността на труда;

- увеличаване на натиска от страна на служителите към работодателя. В контекста на свободата на движение на човешките ресурси, мобилност на пазара на труда, продължаващата професионална квалификация, служителите са в постоянно търсене на по-добри условия на труд;

⁶ Willis-Shattuck M, Bidwell P, Thomas S, Wyness L, Blaauw D, Ditlopo P 2008 Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review BMC Health Services Research 8(1) 247

- професионално обучение, което е неразделна част от заетостта и финансирана от работодателя⁷.

В таблица 6 е представен SWOT-анализ на системата за управление на човешките ресурси в предприятията в Казахстан в условията на ЕИС.

Таблица 6 – SWOT-анализ на системите за управление на човешките ресурси в предприятията в Казахстан в условията на ЕИС

Силни страни	Слаби страни
<ul style="list-style-type: none"> - стабилен ръст на производителността на компаниите за последните 3 години; - нормативно-правна база – основа за правене на бизнес; - наличие на елементи на организационна култура; - ясна организация на работа в рамките на общите задачи на компанията. 	<ul style="list-style-type: none"> - недостатъчна организация започишаване квалификацията на сътрудниците; - недостатъчна степен на на мотивация и психологическа поддръжка на работниците; - ниска степен на обратна връзка между ръководството и сътрудниците в компанията; - недостатъчно финансиране на подготовки и преподаване на човешките ресурси; - неголям спектър функции на кадровите служби; - лоша кадрова политика в организацията при планиране потребностите от човешките ресурси; - недостатъчна степен на участие кадрова служба в подготовка, обучение и преподаване на кадрите, създаване на трудов потенциал на предприятието; - недостатъчна степен на участие на кадровите служби в управлението на предприятията.
Възможности	Заплахи
<ul style="list-style-type: none"> - постепенно установяване на партньорства на големи компании с образователни институции за подготовка на конкурентноспособни човешки ресурси; - създаване на заявка за обучение на бъдещи специалисти; - организация на обучението вътре в организацията от мениджъри и ключови служители; - участие в подготовката и обучението на отрасли специалисти в страната и по този начин създаване на база за национална сигурност на държавата и перспективи за развитие на националния пазар на труда; - създаване на система от индикатори за 	<ul style="list-style-type: none"> - опасност от "изтичане" на специалисти в условията на отворените възможности на държавите от Съюза; - перспективи за загуба на собствения национален трудов потенциал; - перспективи за нарастване на липсата на възможности за влияние върху ефективността на използването на ресурсите; - липса на участие на служителите в управлението на производствените дейности на предприятието; - липсата на комуникация между работниците и развитието на производствен капитал;

⁷ Сорокина Г.П., Захаров А.В., Боронников Д.А. Нематериалные составляющие конкурентоспособности. Монография. М.: МГТУ «МАМИ», 2012 – 301 с.

<p>оценка на качеството на използване на труда, тяхното използване в социалната и икономическа мотивация на труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - перспективи за създаване на единен пазар на труда за страните от ЕИС, регулиране на трудовата миграция; - нарастваща инвестиционна привлекателност на Република Казахстан; - Участие в дуалното образование, което допринася за кадровото обеспечение. 	<p>- нерационално сформирани структури за управление на предприятието.</p>
<p>Заб.: – таблицата е съставена от автора</p>	

От данните в Таблица 6 може да се види, че наличието на възможности и заплахи за подобряване на ефективността при управлението на човешките ресурси в предприятията от химическата промишленост на Казахстан и други страни от ЕИС е основно в областта на установяване на партньорство между големи компании с образователни институции, с цел подготовка на конкурентноспособни човешки ресурси, разширяване пълномощията на кадровите служби, регулиране на трудовата миграция в рамките на ЕИС.

По този начин формирането, подпомагането и развитието на човешките ресурси трябва да бъде приоритет в дейността на едно съвременно предприятие. Това налага създаването на нова концепция за участието на предприятията в обучението на бъдещи специалисти, създаването на нови подходи в организацията на управлението на управлението на човешките ресурси в предприятията в Казахстан

ОСНОВНИ ИЗВОДИ КЪМ ВТОРА ГЛАВА

1. ЕИС е необятен пазар без междудържавни митнически граници. Основното предимство на ЕИС за икономиката на Казахстан е пазарният капацитет. Една от свободите, гарантирани в рамките на ЕИС, е свободата на движение на трудовите ресурси на териториите на всички държави от интеграционната асоциация. Свободното движение на трудовите ресурси предполага премахване на ограничителните мерки за гражданите на някои държави в достъпа до пазарите на труда на други държави в рамките на интеграционното обединение.

2. Основните фактори, влияещи върху пазара на труда в държавите от ЕИС, заедно с икономическите фактори, са демографските фактори. Промените в социалната и демографска структура на населението в страните от ЕИС имат значително въздействие върху качеството на трудовия потенциал и заетостта.

Практически за всички страни от ЕИС се прогнозира проблеми с намаляването на броя на икономически активното население в дългосрочен план, което може да доведе до недостиг на работна ръка.

Националните пазари на труда в държавите от ЕИС имат редица сходни вътрешни проблеми: неефективна заетост, дисбаланс на пазара на труда, незаконна миграция на трудови ресурси. В страните от ЕИС дисбалансът на пазара на труда се изразява в дисбаланс между темповете на растеж на икономиките и нарастването на тяхното население, най-високото равнище на безработица сред младите хора. Основният процес, който засяга пазарите на труда в държавите от ЕИС, е трудовата миграция. Според нас взаимодействието на националните пазари на труда в ЕИС следва да се осъществява в различни форми - чрез създаването на финансови и търговски асоциации, съвместни предприятия, консорциуми, финансови и промишлени групи, които включват компании и техния трудов потенциал.

Основният риск за пазара на труда в Казахстан в контекста на функционирането на ЕИС е проблемът със запазването на собствения квалифициран персонал в страната. В тази посока отговорността се носи от държавата и ръководителите на предприятията, които не само трябва да обучават квалифицирани, изисквани и конкурентноспособни специалисти, но и да създават всички условия, за да останат и да се възползва от тях тяхната държава.

3. Участващите в ЕИС държави са страни с високо ниво на човешко развитие. Само Киргизстан заема позиция сред държавите със средно ниво на показатели в тази област. По този начин ЕИС с неговото население и висок индекс на развитие на човешкия капитал има огромен потенциал за

икономически растеж.

Въпреки достатъчно високите позиции на държавите-членки в рейтинга, има забележим недостиг на квалифициран персонал. В икономически мащаб това се отразява в забавянето на развитието на секторите на икономиките в средно и високотехнологични отрасли (сектори), нарастването на броя на наетите чуждестранни специалисти, прехвърлянето на определени видове работа към аутсорсинг в трети страни.

Високата степен на неравенство в разпределението на доходите сред населението на държавите от ЕИС, дисбаланса в секторната структура и ниското равнище на трудовите доходи на населението спрямо БВП във всяка от тези страни, ЕИС представлява фактор за социално оттегляне и пречка за подобряване на ефективността на икономическото развитие. Различията между държавите от ЕИС по отношение на тези показатели определят стратегическа задача - хармонизирането на мерките на социалната политика на Съюза.

Развитието на човешкия потенциал трябва да се превърне в приоритетна задача на социалната и икономическата политика на страните от ЕИС. В тази връзка, в контекста на предизвикателствата, пред които е изправен ЕИС за подобряване на благосъстоянието на населението и икономическия растеж, както и на настоящата социална и икономическа ситуация, се актуализира разработването на комплекс от мерки за развитие на човешките ресурси, както на ниво ЕИС, така и на ниво държава-членка.

4. Предприятията от химическата промишленост в Република Казахстан и други страни от ЕИС представляват в по-голямата си част големи производствени комплекси и могат да се считат за достатъчно развити в сферата на организирането на ефективното управление на човешките ресурси в предприятието. Недостатъците в работата на химическите компании в Република Казахстан по отношение на използването на човешки ресурси все още не са достатъчно типични за други предприятия в Казахстан за да идентифицират начини за преодоляването им. Въпреки това според нас

търсенето на начини за подобряване на системата за управление на човешките ресурси в тези компании може да се разглежда като стратегическо за предприятията в Казахстан.

5. Изследването показва, че качеството на човешките ресурси е фактор, ограничаващ осъществяването на технологичния пробив в Казахстан в дългосрочен план. Слабите позиции на Казахстан в сравнение с държавите от ЕИС се наблюдават и при оценката на резултатите от творческата дейност, включително изследователската дейност в страната, нивото и стандартите на здравеопазването и образованието.

Направен е извода, че увеличаването на продължителността на обучението на цялото население с 0,5 години води до годишно увеличение на икономическия растеж на 1 работник (производителност на труда) с 0,32%.

В Казахстан публичните разходи за образование като процент от БВП са 3,4. Според този показател републиката е под всички държави от ЕИС, с изключение на Киргизстан. За да се гарантира устойчивото развитие на обществото и развитие на човешките ресурси на Казахстан е необходимо да се усъвършенстват съществуващите подходи за развитие на образователната система.

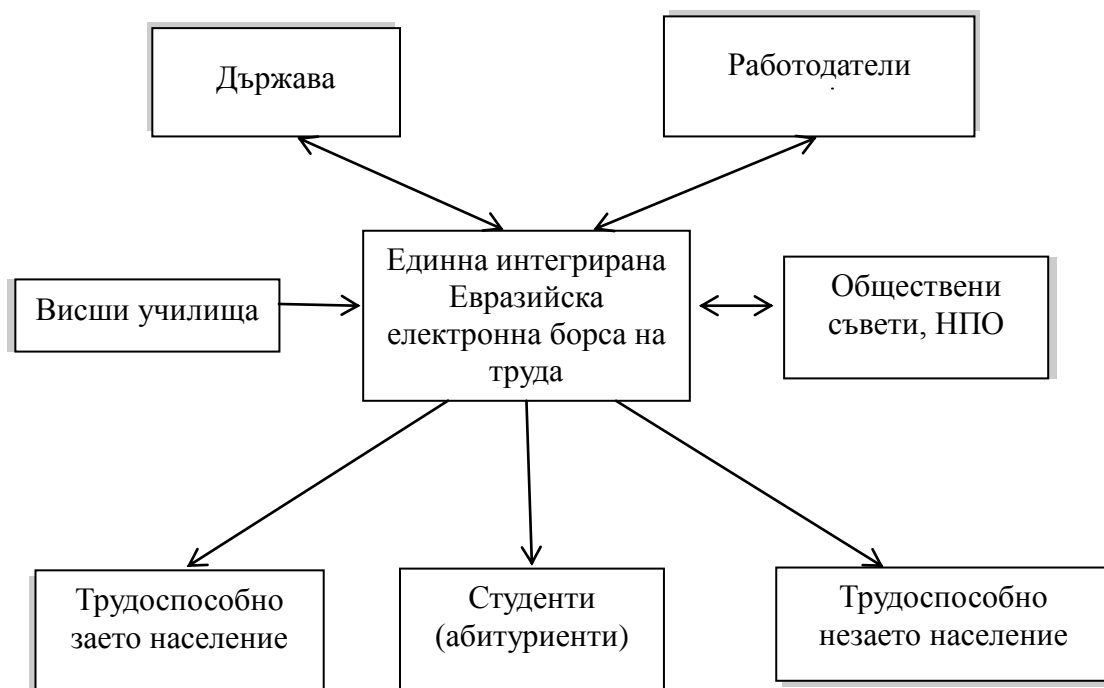
Въз основа на проведеня анализ беше разкрито, че основният риск за пазара на труда в Казахстан в контекста на функционирането на ЕИС е проблемът с поддържането на собствен квалифициран персонал в страната. В тази посока отговорността се носи от държавата и ръководителите на предприятията, които не само трябва да обучават квалифицирани, търсени и конкурентноспособни специалисти, но и да създават всички условия, за да останат и да се възползва от тях тяхната държава.

Също така, развитието на човешките ресурси в Казахстан е значително повлияно от липсата на интерес от страна на бизнес средата към допълнителните разходи за обучение и професионално развитие на служителите, както и ниските заплати за служителите. Според нас механизмът на публично-частното партньорство в сферата на обучението на

потенциални служители може да се разглежда като ефективен начин за привличане на частни инвестиции за обновяване на инфраструктурата на образователната система, за да се отговори на съвременните световни стандарти.

ГЛАВА 3. ОСНОВНИ НАПРАВЛЕНИЯ ЗА УСЪВЪРШЕНСТВАНЕ НА МЕХАНИЗМИТЕ ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ В УСЛОВИЯТА НА ЕИС

За да се реши положително въпроса относно интеграцията на пазара на труда в страните от ЕИС, създаването на миграционна инфраструктура изглежда целесъобразно да се създаде Единна интегрирана Евразийска електронна борса за работна ръка, която да позволи съвместното управление на миграционните процеси, получаване на най-достоверната информация за професионалната ориентация на територията, с последваща възможност за трудоустройство (фиг.8).



Фиг. 8 – Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда
Заб.: – Съставено от автора

Единната интегрирана Евразийска електронна борса на труда трябва да бъде орган за събиране, системно натрупване, промяна, обмен, обработка и анализ на информация за състоянието на пазара на труда в държавите от ЕИС, функциониращи съгласно определени правила.

Изграждането на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда е възможно под формата на следната структура:

- *първото ниво* е портал, където може да се натрупа цялата информация за тенденциите по специалности на определена територия (страна) през следващите пет години, списък на регионалната организация, свободни работни места, търсенето на професии сега и в бъдеще, пакет от социални услуги, прогнозни заплати. Също така, статистическите формуляри и данните от портала могат да бъдат предадени на съответните оторизирани органи за техния анализ и проверка. В началния етап се предлага да се създаде портал като аналог с портала enbek.kz, работещ в Казахстан;

- *второто ниво* са органите на интеграционното обединение, Евразийската икономическа комисия на държавите от ЕИС, официалните национални органи (националните правителства), между които има събиране и обмен на статистически данни за тенденциите и перспективите на пазара на труда, планираните очаквания на трудовите ресурси, провеждане на многофакторния анализ на социалните тенденции и процесите в миграционната сфера;

- *третото ниво* са неправителствените органи, фондации, обществени съвети, представляващи интересите на участниците на пазара на труда.

С оглед ефективното функциониране на Единната интегрирана Евразийска електронна борса, е необходимо:

- центърът за събиране на информация следва да бъде подчинен на Евразийската икономическа комисия на държавите от ЕИС и да функционира въз основа на регламента;

- идентифициране на данните на служителя и работодателя във всички бази данни, които предоставят информация на системата;

- да се реагира и променя структурата на дейностите в съответствие с променящите се условия;

- информацията от общ характер на портала трябва да бъде отворена за заинтересованите потребители;

- личната информация на търсещите работа и на работодателите, събираема на портала, трябва да бъде строго защитена;

- трябва да бъде определен механизъм за редовно предоставяне на статистически данни на широк кръг потребители.

Става очевидно, че схемата на функциониране на Единната интегрирана Евразийска електронна борса на труда свързва интересите на работодателите, работниците, държавни органи, доколкото е насочена предимно към удовлетворяване на потребностите на работодателите за качествени човешки ресурси. С помощта на портала на Евразийска електронна борса на труда ще бъде възможно да се прогнозира потребностите на определени човешки ресурси, да се създадат прогнозни тенденции по специалности в рамките на дадена държава или определена територия ЕИС за срок от пет години, за регулиране на трудовата миграция.

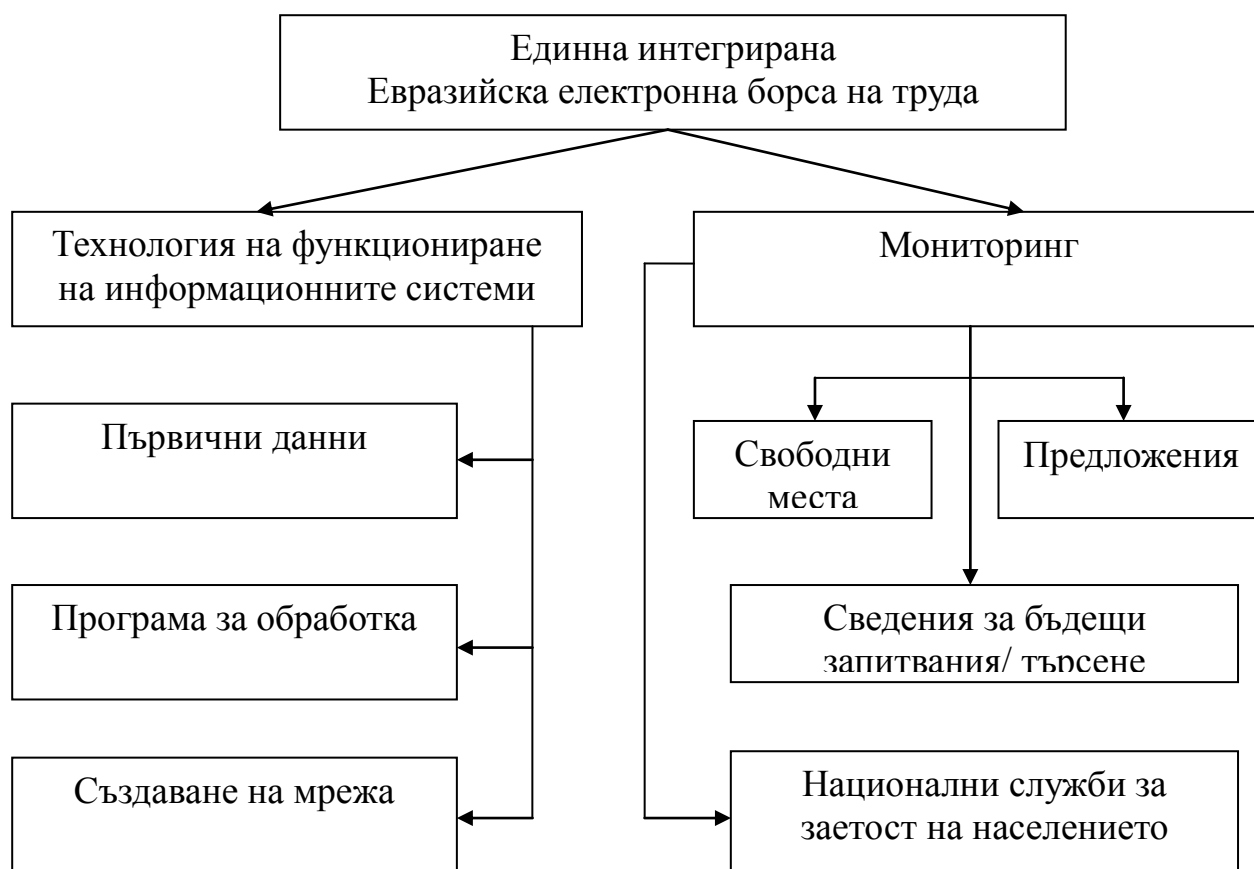
Според нас участието на националните правителства на държавите от ЕИС би улеснило формирането на Евразийска електронна борса на труда, би намалило незаконната трудова миграция, ще увеличи социално-икономическите показатели за развитието на територията и в резултат на това ще се развие общият пазар на труда.

Следните изисквания за дейностите на Евразийска електронна борса на труда ще допринесат за нейното развитие:

Първо, законодателната консолидация на работодателите на държавите от ЕИС да предоставят информация за текущите и бъдещите свободни работни места на Единната Евразийска електронна борса на труда;

На второ място, създаването на специални квоти за наемане на завършващи висши учебни заведения;

Трето, предоставянето на възможности на стопанските субекти да намалят данъчните ставки, предлагащи работа на завършващите висши учебни заведения без трудов стаж;



Фиг. 9 - Структурно-логическа схема на функциониране на информационната система на пазара на труда

Заб.: – Съставено от автора

На фиг. 9 е показана структурно-логическа схема на функциониране на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда, която се основава на мониторинга на ключовите параметри на пазара на труда:

Формиране на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда по указаните на фиг. 16 параметри ще бъде надеждна база за предоставяне на информация на изпълнителната и законодателнаа власт на държавите от ЕИС за мониторинг, регулиране на трудовата миграция и разработване на програми за насърчаване на заетостта.

Развитие на организационен модела за взаимодействие между образователните институции с фирми, работодатели, при формирането и развитието на човешките ресурси на всички нива изисква актуализирана правна рамка за прилагането на организационна и образователна подкрепа за професионалната подготовка на обучаемите за реалната икономика. Целта на създаването на "пътната карта" е изпълнението на програма за стратегическо развитие на публично-частно партньорство на образователните институции с фирми, работодатели, при формирането и развитието на човешките ресурси, в рамките на която се предоставя организационна и образователна подкрепа професионалната подготовка на обучавашите се, за да се гарантира тяхното съответствие с търсенето на реалната икономика. "Пътна карта" трябва да включва подробен списък на дейностите в системното взаимодействие на партньорите на държавно, регионално и местно ниво. В "пътната карта" трябва да се посочат фирмите - партньори, отговорните изпълнители и сроковете на планираните дейности.

В "пътната карта" на публично-частното партньорство на образователната институция с работодателските предприятия при формирането и развитието на човешките ресурси е необходимо да се опишат очакваните резултати от многостепенното взаимодействие (Таблица 7).

Таблица 7 – Субекти на ДЧП и очаквани резултати на взаимодействие по общата реализация на организационно-образователната поддръжка

Субект на партньорство	Очаквани резултати от взаимодействието
Личност на студента	<ul style="list-style-type: none"> - съкращаване личните разходи за преквалификация. - успешност на социално-професионалната адаптации бъдещия специалист към производството. - професионално самоопределящата се личност подобрява общите и професионалните компетенции, осъзнато усвоява бъдещата професия, която осигурява реална възможност за успешна работа и трудоустройство.
Преподаватели	<ul style="list-style-type: none"> - разработване на система за обучение на преподавателите, които да бъдат възприемчиви към нуждите на работодателите. - повишаване квалификацията на преподавателите в образователната система чрез обучение и производствени стажове в партньорски организации, обмяна на опит с квалифицирани професионалисти.

Работодател, професионална общност, сдружение	- липсата на необходимост от функциониране и развитие на отделите за обучение в самите предприятия, както и от разходите за тяхното функциониране. - професионално мотивирани и самоопределящи се специалисти с необходимите професионални компетенции и способни да се адаптират към променящите се условия и технологии, осигуряват: ръст на производителността на труда, увеличаване на ефективността на производството, ръст на печалбата, увеличаване на обема на продажбите от дейността на специалистите и по-ниски производствени разходи.
Държава	- финансова сигурност и сигурност на гражданите. - увеличаване на броя на младите професионалисти, които са наети, и в резултат на това намаляване на социалното напрежение. - намаляване на разходите за преквалификация.
Заб.: – Съставено от автора	

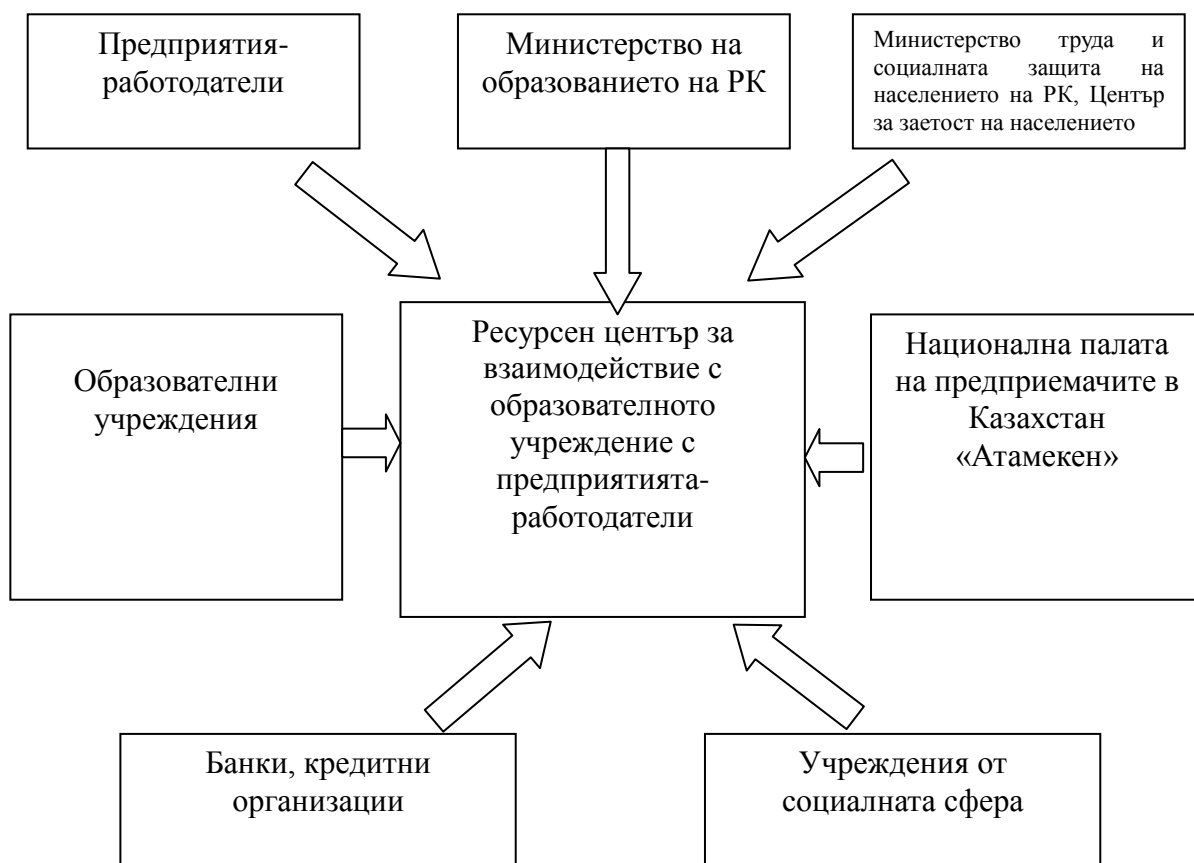
Заинтересованността на самите работодатели и професионалните сдружения да участват във взаимодействието със системата на образованието се състои преди всичко в тези обезщетения (въздействия), които те ще получат от реализацията на механизма на публично-частно партньорство на образователните институции с фирми работодатели при формирането и развитието на човешките ресурси.

Управлението на механизма за взаимодействие на учебното заведение с работодателите може да бъде представен графично като схема за ресурсен център (фиг. 10) и схеми за управление на публично-частно партньорство образователна институция с предприятията работодатели (фиг. 11).

По този начин основните направления на сътрудничество в рамките на програмата за публично-частно партньорство на образователната институция с работодатели са: сключване на дългосрочни договори за целева подготовка на кадри, провеждане на стажове на преподавателите с оборудването на предприятията, създаване на тренировъчна площадка в партньорските предприятия, организация на продължаващото обучение, организация на обучение и преквалификация на персонала (усвояване на нови компетенции за нов тип дейност) и т.н.

Форми на публично-частно партньорство на образователна институция с работодателите, това са малки иновативни предприятия, договорите и

фондовете за дарения.



Фиг. 10 – Схема за организиране на ресурсен център за взаимодействие на образователното учреждение с предприятия-работодатели
Заб.: – Съставено от автора

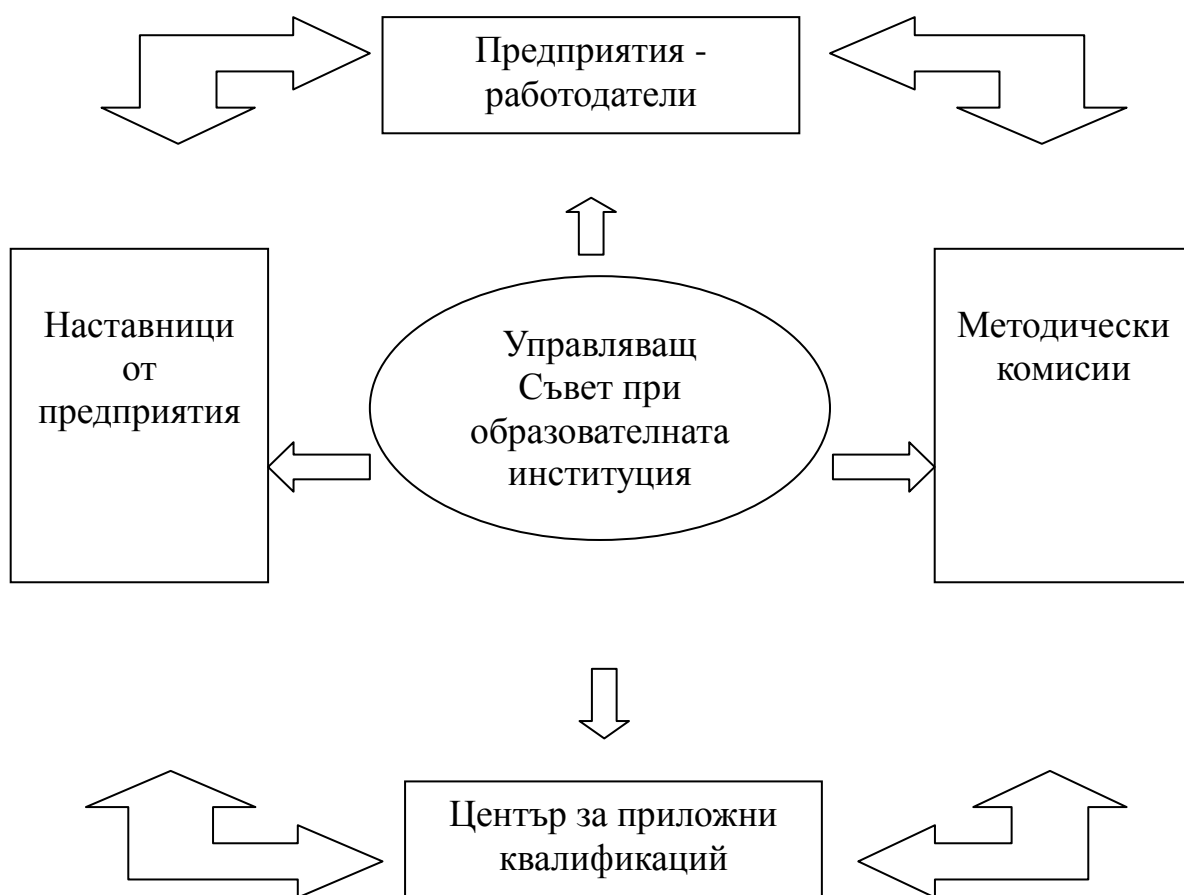
Ефективността на създаването на ресурсен център се проявява в следното:

- 1) в педагогическа целесъобразност;
- 2) социалния компонент,
- 3) в икономическата ефективност

Педагогическата целесъобразност на реализацията на взаимодействие на образователното учреждение с предприятия-работодатели се изразява в непрекъснато обновяване на образователното съдържание; в обединяването на учебните и методически материали; във взаимосъгласуваността на учебните програми и планове; в поддържането на основите на единно

образователно пространство в областта на средното и висшето професионално образование.

Социалната значимост на взаимодействието на образователната институция с предприятията- работодатели се проявява в осигуряването на непрекъснатост и достъпност на професионалното образование; в постигането на вариативност на професионалните образователни програми и планове; в укрепването на позициите на субектите от Ресурсния център чрез прилагане на търсените от пазара образователни програми; в предоставянето на пълен спектър от услуги за професионална подготовка и обучение, като се вземат предвид реалните потребности на партньорите от Ресурсния център.

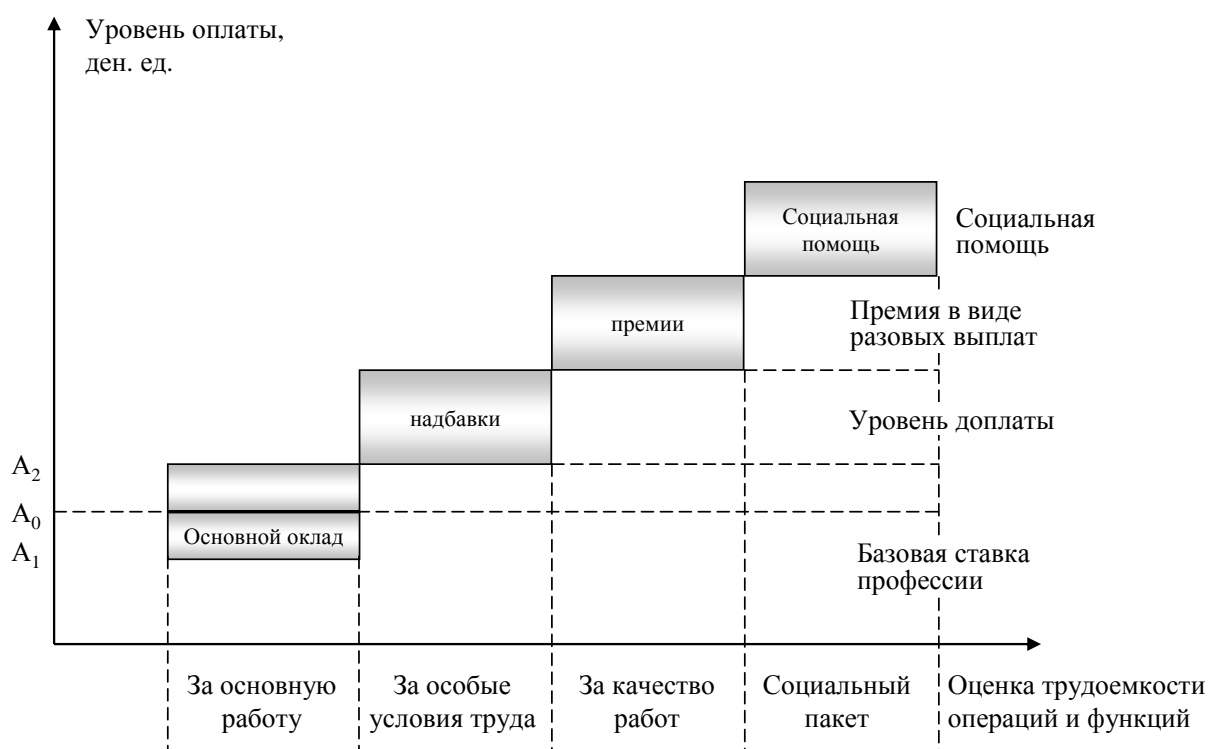


Фиг. 11 - Схема на управление на публично-частно партньорство на образователното учреждение с предприятия-работодатели

Заб.: – Съставено от автора

Икономическата ефективност на създаване и функциониране на Ресурсен център за взаимодействие на образователните институции с фирми,

работодатели се проявява чрез: оптимизиране ресурсите на всички участници в това взаимодействие (преразпределението на средствата и сътрудничество, с цел по-пълното им въздействие), в наличието на различни професионални програми, достъпни за участниците във взаимодействието; икономията на средства на работодателите и публични средства; в постигането на приемственост и ефективност на професионалното средно и висше образование.



Фиг. 12 – Модел на система за мотивация на труда

Заб.: – систематизирано от автора

По този начин една от насоките за повишаване на качеството на човешките ресурси е създаването на система за публично-частно партньорство между предприятия-работодатели с образователните институции, което дава възможност за осигуряване на по-нататъшно развитие на образователната система и като цяло на икономиката на страната. В образователната система е важно да се привлекат допълнителни финансови средства, за да се увеличи ролята ѝ при формирането и развитието на

конкурентноспособни човешки ресурси.

Мотивационният модел на трудово възнаграждение в химическата промишленост в Казахстан се основава на многоетапен подход (Фигура 12). Този модел беше представен в 13-та международна научна конференция конференция "Information technologies, management and society", 16-17 април 2017 г., в Рига, Латвия⁸.

От данните на фигура 12 може да се види, че основната заплата за изпълняваните функции е в основата на заплатата на служителя в рамките на определена длъжност или професия. Тя може да бъде намалена или увеличена във връзка с индивидуалния труд, в зависимост от нивото на образование, професионално обучение и трудов стаж. Надбавки, единични бонуси, редовни бонуси и премии имат място при специални условия на труд. Освен това, при определени условия, методите за социално управление могат да се прилагат и с решение на ръководството.

Ефективността на предложението икономически модел за мотивация се определя под формата на материални и нематериални стимули. Ако обаче бонусите, премиите, надбавките се изплащат в много компании от химическата промишленост в Казахстан, тогава само някои от тях имат социален пакет и най-често не се разпространяват по-широко, отколкото е предвидено в законодателството⁹.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ КЪМ ТРЕТА ГЛАВА

1. В 25-годишната история на миграционните движения в Казахстан и други страни от ЕИС се развиха следните основни закономерности. В региона на Централна Азия се сформира субрегионална миграционна система с център в Казахстан и все по-активно участие на Синцзян в Западен Китай в трансграничните движения. Увеличи се икономическата роля на трудовата,

⁸ Uteubayev, T., & Kurmanov, N. Motivation of employees' labor activity in companies in Kazakhstan// The 13th International Scientific Conference Information Technologies and Management, April 16-17, 2015, Riga, Latvia, pp.254-256.

⁹ Yermekov M, Kuatbekov Z 2013 Leadership Qualities as a Factor in the Motivation Mechanism of Mid-Level Civil Servants Career Development (By the Example of the Republic of Kazakhstan) Middle-East Journal of Scientific Research 16(3) 362-7 Date Views 22.10.2016 <http://www.idosi.org/mejsr/mejsr16%283%2913/8.pdf>

търговската и бизнес миграцията и паричните преводи в домакинствата, общините и националните икономики. В някои страни, например Киргизстан, обемът на трансферите е еквивалентен на една четвърт от БВП и значително надхвърля преките чуждестранни инвестиции и официалната помощ на международни организации за развитие.

Времевата сезонна миграция е най-често срещана в Казахстан, но постепенно се формира тенденция за трансформация на временната миграция в трайно явление (преместване на постоянно местожителство и придобиване на гражданство на Казахстан). Това е едновременно и глобална тенденция.

4. Създаването на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда ще помогне за снижаване на незаконната миграция на трудовите ресурси на територията на ЕИС.

Изграждането на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда е възможно под формата на следната структура:

- *първото ниво* е портал, където може да се натрупа цялата информация за тенденциите по специалности на определена територия (страна) през следващите пет години, списък на регионалната организация, свободни работни места, търсенето на професии сега и в бъдеще, пакет от социални услуги, прогнозни заплати. Също така, статистическите формуляри и данните от портала могат да бъдат предадени на съответните оторизирани органи за техния анализ и проверка. В началния етап се предлага да се създаде портал като аналог с портала enbek.kz, работещ в Казахстан;

- *второто ниво* са органите на интеграционното обединение, Евразийската икономическа комисия на държавите от ЕИС, официалните национални органи (националните правителства), между които има събиране и обмен на статистически данни за тенденциите и перспективите на пазара на труда, планираните очаквания на трудовите ресурси, провеждане на многофакторния анализ на социалните тенденции и процесите в миграционната сфера;

- *третото ниво* са неправителствените органи, фондации, обществени съвети, представляващи интересите на участниците на пазара на труда.

3. Едно от насоките за повишаване на качеството на човешките ресурси е създаването на система за публично-частно партньорство на работодателските предприятия с образователни институции, което дава възможност за осигуряване на по-нататъшно развитие на образователната система и като цяло на икономиката на страната. В системата на образование е важно да се привлекат допълнителни парични средства, за да се увеличи ролята ѝ при формирането и развитието на конкурентоспособни човешки ресурси.

Контролен механизъм на взаимодействие на образователните институции с фирми работодатели, могат да бъдат представени графично във вид на схема за ресурсен център и схема за управлението на публично-частното партньорство на образователните институции с предприятия-работодатели.

Ресурсният център е пресечна точка на взаимодействие между всички заинтересовани професионални образователни институции на различни нива, предприятия от конкретни сектори на икономиката, правителството и публичните администрации. Ресурсният център е център за развитие на сътрудничество в областта на образованието и бизнеса, осигурява методическа, информационна, организационна и маркетингова подкрепа на съвременните образователни програми в съответствие с изискванията на реалния сектор на икономиката и нуждите на населението.

Ефективността на създаването на ресурсен център се проявява в следното:

- 1) в педагогическа целесъобразност;
- 2) социалния компонент,
- 3) в икономическата ефективност

Педагогическата целесъобразност на реализацията на взаимодействие на образователното учреждение с предприятия-работодатели се изразява в:

- непрекъснато обновяване на образователното съдържание;
- в обединяването на учебните и методически материали;
- във взаимосъгласуваността на учебните програми и планове;
- в поддържането на основите на единно образователно пространство в областта на средното и висшето професионално образование.

Социалната значимост на взаимодействието на образователната институция с предприятия- работодатели се проявява в:

- осигуряване на непрекъснатост и достъпност на професионалното образование;
- в постигането на вариативност на професионалните образователни програми и планове;
- в укрепването на позициите на субектите от Ресурсния център чрез прилагане на търсените от пазара образователни програми;
- в предоставянето на пълен спектър от услуги за професионална подготовка и обучение, като се вземат предвид реалните потребности на партньорите от Ресурсния център.

Икономическата ефективност на създаването и функционирането на Ресурсен център за взаимодействие между образователна институция и работодателски предприятия се проявява в:

- оптимизация на ресурсите на всички участници в такова взаимодействие (преразпределение и сътрудничество на ресурсите с цел по-пълното им възвръщане),
- наличието на разнообразни професионални програми, достъпни за участниците в взаимодействието;
- икономия на средства на работодателите и публични средства;
- постигане на приемственост и ефективност на професионалното средно и висше образование.

5. Най-слабата страна от управление на човешките ресурси в предприятията от химическата промишленост на Казахстан и други държави

от ЕИС, извън зависимостта от състава на учредителите и формите на собственост е да се ограничаване на функциите на HR службите. Отделите ЧР имат ограничен капацитет в работата си: не участват в решенията, свързани с въпросите на мотивация на служителите към ефективността на труда, не са налице правила за способите за оценка на нивото и качеството на труд във фирмите, с това се занимават преките ръководители, няма никакъв опит с образователни институции за сключване на договори и организацията преминава професионалната практика на бъдещите специалисти в своята компания, отсъства оценяваща рейтингова скала за анализ на нивото на удовлетвореност от труда на работника, съответно, в производството на няма практика за провеждане на подобни оценки, липсата на финансиране за кадровата дейност за перспективното обучение, развитие, професионална подготовка на бъдещия кадрови потенциал на предприятието.

В Казахстан и в държавите от ЕИС слабо се използва в кадровата дейност поетапна система от икономически стимули, свързана с интензивността и качеството на труда. Социалните методи за управление на трудовите ресурси в предприятията които може да засилят икономическите методи и да укрепят системата на мотивация на труда като цяло почти навсякъде отсъстват. Създаването на система от социални стимули изисква предварителни изчисления, тъй като те често зависят от бюджетите на самите организации. Въвеждането на система от социални стимули трябва да включва подобряване на планираната работа в предприятията, а не само да бъде проява на волята на ръководството.

ОБЩИ ИЗВОДИ

Анализът на теоретико-приложните подходи към човешките ресурси, усъвършенстването на системата за управление на човешките ресурси на микро и макро ниво в условията на ЕИС позволяват да се направят следните изводи и предложения като цяло съгласно поставените за изследване задачи.

1. В рамките на изследването се разглежда същността на понятието "човешки ресурси" в научните трудове на чуждестранни и местни учени. Категория "човешки ресурси" постепенно се разширява в теоретичните възгледи на учените, изучаването на понятието на нивото на индивида, региона (територията) и страната е довело до нова визия: "Човешките ресурси" – това е съвкупност от хора – носители на способности за обществена дейност и има сложна структура, която съчетава количествени и качествени параметри (здравен статус, образователна степен, човешки потенциал, културни и човешки способности, мотивация и други лични качества, професионална компетентност) на персонала на организацията, трудовите ресурси, или работната сила в региона, територията или страната като цяло, включва във себе си всички страни на трудовата дейност на човека, както и цялото многообразие на неговите личностно-психологически и социално-културни характеристики.

2. Изследваните аспекти на развитието на човешките ресурси, стратегическия подход към управлението на човешките ресурси, както и ролята на човешките ресурси в националната система на обществено производство в условията на международна икономическа интеграция ни позволи да формулира същността на процеса на управление на човешките ресурси. Управление на човешките ресурсите от гледна точка на интеграцията - непрекъснат процес на създаване на необходимите условия за формирането, поддържането и развитието на съществуващите и потенциалните човешки ресурси, за да се увеличи тяхната дейност, производствена и творческа възвръщаемост под влияние на нарастващата конкуренция за човешките ресурси на глобалните и националните пазари.

3. Изследването показва, че качеството на човешките ресурси е фактор, задържащ осъществяването на технологичния пробив в Казахстан в дългосрочен план. Слабите позиции на Казахстан в сравнение с държавите от

ЕИС се наблюдават и при оценката на резултатите от творческата дейност, включително изследователската дейност в страната, нивото и стандартите на здравеопазването и образованието.

Въз основа на проведеня анализ беше разкрито, че основният риск за пазара на труда в Казахстан в условията на функционирането на ЕИС е проблемът с заиядържането на собствен квалифициран персонал в страната.

Също така, развитието на човешките ресурси в Казахстан значително е повлияно от незаинтересоваността от страна на бизнес средата към допълнителните разходи за обучение и повишаване квалификацията на служителите, както и ниското заплащане на труда на служителите.

4. Създаването на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда ще помогне за снижаване на незаконната миграция на трудовите ресурси на територията на ЕИС.

5. Една от насоките за повишаване на качеството на човешките ресурси е създаването на система за публично-частно партньорство на работодателските предприятия с образователни институции, която да позволи да се осигури по-нататъшно развитие на образователната система и в общи линии на икономиката на страната. В образователната система е важно да се привлекат допълнителни средства, за да се увеличи ролята ѝ при формирането и развитието на конкурентоспособни човешки ресурси.

6. В Казахстан и в държавите от ЕИС слабо се използва в кадровата дейност поэтапна система от икономически стимули, свързана с интензивността и качеството на труда. Социалните методи за управление на трудовите ресурси в предприятията които може да засилят икономическите методи и да укрепят системата на мотивация на труда като цяло почти навсякъде отсъстват. Създаването на система от социални стимули изисква предварителни изчисления, тъй като те често зависят от бюджетите на самите организации. Въвеждането на система от социални стимули трябва да включва подобряване на планираната работа в предприятията, а не само да бъде проява на волята на ръководството.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Човешките ресурси в условията на интеграция играят важна роля за функциониране системата на общественото възпроизводство, тъй като способстват за нейното развитие. В тази връзка местните предприятия в Казахстан трябва да отделят сериозно внимание на управлението на човешките ресурси в контекста на международната икономическа интеграция.

В дисертацията са изследвани теориите на управлението на човешките ресурси на предприятието, което позволи да се даде авторска трактовка на понятието «човешки ресурси», както и да се актуализира същността на управлението на човешките ресурси в условията на международна интеграция.

Анализът и оценката на човешките ресурси на микро- и макро ниво в условията на ЕИС позволиха да се идентифицират факторите, задържащи технологичното развитие в Казахстан: нелегалната миграция, проблемът за задържане в страната на собствените си работници, проблема с липсата на интерес на бизнес средата към допълнителни разходи за обучение и повишаване квалификацията на работниците и качеството на човешките ресурси.

Като механизъм за усъвършенстване на процеса на управление на човешките ресурси на микро и макро ниво в условията на ЕИС, в дисертацията са предложени: създаване на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда; Интегриране на образователната система и бизнеса на основата на публично-частното партньорство; модел на системата за мотивация на труда на работниците. Постигането на поставената в дисертацията цел и решаването на изследователските задачи подчертават практическото значение и полезността на направеното изследване.

Резултатите от изследването могат да бъдат използвани в разработването на стратегии за управление на човешките ресурси и формиране на кадрова,

миграционна, социална политика на ниво ЕИС и може да се препоръча на бакалаври, магистри, докторанти, млади учени, изследователи на социално-икономически процеси в Казахстан в контекста на новото интеграционно обединение.

Научните резултати, предложените модели, използваните подходи и анализът на конкретни данни в дисертацията допринасят за развитието на специализирани научни и лекционни курсове и инструменти за управление на човешките ресурси.

Дисертационния труд обхваща само част от многото проблеми, свързани с управлението на човешките ресурси в микро и макро ниво в условията на ЕИС, а съвременната система, стремяща се към икономическа изгода от гледна точка на увеличаване на стойността на човешкия капитал отваря нови хоризонти за по-нататъшни изследвания и развитие.

IV. СПРАВКА ЗА ПРИНОСИТЕ В ДИСЕРТАЦИОННИЯ ТРУД

1. НАУЧНИ РЕЗУЛТАТИ

1. Обоснована е необходимостта от усъвършенстване на традиционните и внедряване на нов механизъм за формиране и развитие на човешките ресурси. За пълно разбиране на научните категории се предлага авторското тълкуване на категорията "човешки ресурси".

2. Актуализирана е същността на управление на човешките ресурси в условията на международна интеграция, като се вземе предвид авторското тълкуване на категорията "човешки ресурси".

2. НАУЧНО-ПРИЛОЖНИ РЕЗУЛТАТИ

1. Направена е комплексна оценка и анализ на човешките ресурси на микро и макро ниво в контекста на новата интеграционна асоциация – ЕИС на основа на статистически данни, прогнози, международни рейтинги и експертни социологически изследвания.

2. Предлага се механизъм за подобряване на процеса на управление на

човешките ресурси в условията на свобода на движение на работна сила в рамките на ЕИС, чиято отличителна особеност е създаването и функционирането на Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда, която решава проблема с нелегалната трудова миграция и развитието на единен пазар на труда.

3. Създаден е механизъм за интегриране на образованието и бизнеса въз основа на публично-частното партньорство, като се определят стратегическите цели, насоките и очакваните резултати от взаимодействието между образователната институция и работодателите при формирането и развитието на човешките ресурси.

4. Разработен е модел на система за мотивация на служителите, който се различава в многоетапния подход към прилагането на методи за управление в зависимост от потенциала на служителя, което позволява съществено да се подобри производителността и ефективността на работа на компанията.

3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ

1. Създаване Единна интегрирана Евразийска електронна борса на труда

2. Интеграция на образованието и бизнеса на основата на публично-частно партньорство с цел формиране и развитие на конкурентоспособни човешки ресурси.

3. Разработен е модел на система за мотивация на труда на работниците, характерен с многоетапен подход при прилагане на методите за управление в зависимост от реализуемия потенциал на сътрудника, позволяващ съществено да се подобри производителността и ефективността на работа в компанията

V. СПИСЪК НА ПУБЛИКАЦИИТЕ ПО ТЕМАТА НА ДИСЕРТАЦИЯТА

Публикации с импакт фактор IF (Web of Science) и импакт ранг SJR (Scopus)

1. Uteubayev, T. (2016). *Comparative Analysis of Human Development in Kazakhstan and other Eurasian Economic Union Countries*. International Journal of Economics and Financial Issues, 6(4), 1419-1423. ISSN: 2146-4138 **SJR (2016): 0,19.**
2. Uteubayev, T. (2015). *Management motivation in the companies in Kazakhstan*. CBU International conference on innovation, technology transfer and education, Vol. 3, p. 150. DOI: <http://dx.doi.org/10.12955/cbup.v3.596>
3. Uteubayev, T., Petrova M.M., Emilova, I. *Training of qualified specialists in the process of their education at the university: the role of the public-private partnership*, CBU International conference on innovation, technology transfer and education, Prague, 2018, WOS (под печат)

Статии в ИНДЕКСИРАНИ И РЕФЕРИРАНИ международни периодични издания без импакт фактор IF (Web of Science) и импакт ранг SJR (Scopus)

4. Uteubayev, T., Petrova, M. (2017). *The Development Of Human Potential In Kazakhstan's Innovation Economy*. Business Management Journal, № 4, 66-79.
5. Kurmanov, N. A., Mutaliyeva, L. M., Uteubayev, T. B. (2016). *Human Capital and Human Resources: problems of their effective use*. Вестник КарГУ. – Караганда: КарГУ им. Е.А.Букетова, №3(83), 28-33
6. Толысбаев Б.С., Курманов Н.А., Утеубаев Т.Б. (2016). *Человеческий потенциал Казахстана и в странах ЕАЭС*. Вестник. – Караганда: КарГУ им. Е.А.Букетова, №2(82), 91-98.
7. Kurmanov N., Uteubayev T. (2016). *Human capital and human resources:*

problems of their effective USE. Вестник «Университета Туран», № 4 (72), 200-205.

Доклады на конференции

8. Uteubayev, T. (2017). Labour migration and remittances: strategy for survival or development? The 15th International Scientific Conference Information Technologies and Management, April 27-28, 2017, Riga, Latvia, 164-165.
9. Talgat Uteubayev (2016). *The current state and human capital development trends in the republic of Kazakhstan.* Современные тенденции менеджмента и государственного управления: новый взгляд Международная научно-практическая конф. – Астана, КазУЭФМТ, 14-16
10. Uteubayev, T., Kurmanov, N. (2015). *Motivation of employees' labor activity in companies in Kazakhstan.* The 13th International Scientific Conference Information Technologies and Management, April 16-17, 2015, Riga, Latvia, 254-256.
11. Kurmanov N., Uteubayev T.B. (2016). *Analysis of personnel policy and human resources in companies.* «Наука и образование - 2016»: Сборник материалов XI Международной научной конференции студентов и молодых ученых, Астана: ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, 3441-3444.
12. Kurmanov N., Uteubayev T. (2016). *Motivational model for labor remuneration in companies.* Современные экономические проблемы в области финансов, учета, управления и туризма: Сборник трудов международной научно-практической конференции. Астана: ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, 262-266.
13. Nurlan Kurmanov, T.Uteubayev. (2016). *Education factor and human resources development.* Сборник трудов международной научной конференции молодых ученых «Новая индустриализация как драйвер экономического роста в Казахстане в условиях глобализации» под эгидой IX Астанинского экономического форума, Астана: ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, 252-255.

14. Kurmanov N., Uteubayev T. (2016). *Human capital and efficiency*. Труды Международной научно-практической конференции Международной научно-практической конференции «Развитие финансово-кредитной системы Республики Казахстан в условиях новой глобальной реальности», в условиях новой глобальной реальности», Астана: ЕНУ им.Л.Н.Гумилева, 351 – 354.
15. Nurlan Kurmanov, Talgat Uteubayev, Dauletzhan Baimukhanov, Olzhas Kulov. (2016). *Improving mechanisms for innovative development of the company*. «Бизнес и общество: современные приоритеты развития»: Мат-лы Междунар. науч. конф. (24 мая 2016 года). Business and Society: Contemporary development priorities. International Scientific Conference. – Алматы: Алматы Менеджмент Университет, 188-192.

VI. ДЕКЛАРАЦИЯ ЗА ОРИГИНАЛНОСТ И ДОСТОВЕРНОСТ

на дисертационен труд

Във връзка с провеждането на процедура за придобиване на образователна и научна степен „доктор”, аз, **ТАЛГАТ БАБАШЕВИЧ УТЕУБАЕВ**, докторант свободна подготовка, декларирам, че разработеният от мен дисертационен труд на тема „Управление на човешките ресурси на предприятията в условията на Евразийския икономически съюз”, в област на висшето образование 3. „Социални, стопански и правни науки”, професионално направление 3.7 „Администрация и управление” и научна специалност „Социално управление”, съдържа оригинални резултати и приноси и не са заимствани от изследвания и публикации, в които авторът няма участия.

Резултатите, които са получени, описани и публикувани от други физически и юридически лица, са цитирани в изложението и библиографията по недвусмислен начин.

Представената от автора информация във вид на копия на документи и публикации, лично съставени справки и др. съответства на обективната истина.

Резултатите, които са получени, описани и/или публикувани от други автори, са надлежно и подробно описани в библиографията.

Разработеният от мен дисертационен труд не е представен в друга образователна или научна институция да придобиване на образователна и научна степен „доктор” или научна степен „доктор на науките”.

ДАТА....

гр. Свищов

Талгат Бабашевич Утеубаев