

Трансформация мирового опыта в казахстанскую систему управления человеческими ресурсами

© 2014 г. Т.А. Горзиб*

В условиях рыночной экономики инвестирование в человеческие ресурсы признается одной из наиболее важных сфер деятельности организации, способной многократно повысить ее эффективность. До последнего времени само понятие «инвестирование в человеческие ресурсы» в нашей управленческой практике отсутствовало.

Без совершенствования системы управления образованием решить эту важную для Казахстана социально-экономическую государственную задачу будет очень сложно, особенно в условиях, когда перед образованием страны стоит цель в виде необходимости осуществления подготовки и переподготовки специалистов новой формации, способных управлять экономикой на микро- и макроуровнях, с учетом того, что в современном мире конкурентоспособность отдельного государства формируется состоянием национального образования, наличием интеллектуального потенциала его граждан, подготовленностью квалифицированной рабочей силы.

В статье изложены результаты изучения и оптимизации системы воспроизводства человеческого капитала организации на основе мирового опыта.

В зависимости от цели получения образования удалось выявить три основные группы респондентов: тех, кто собирается использовать полученные знания в виде диплома и самосовершенствования – 17 %; будущих предпринимателей (обладающих личностным предпринимательским потенциалом) – 51 %; тех, кто надеется использовать бизнес-знания как дополнительные преимущества для поиска престижной работы и карьерного роста (обладающих карьерным потенциалом) – 32 %. С привлечением образованных специалистов в каждой организации в регионе увеличится стоимость ее человеческого капитала. Эти организации и фирмы смогут производить качественную продукцию, конкурентоспособную на рынке. Таким образом, только высокий уровень образованности позволит Казахстану достичь высокого уровня человеческого развития в каждой организации в частности и в стране в целом.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестирование, система образования РК, уровень жизни.

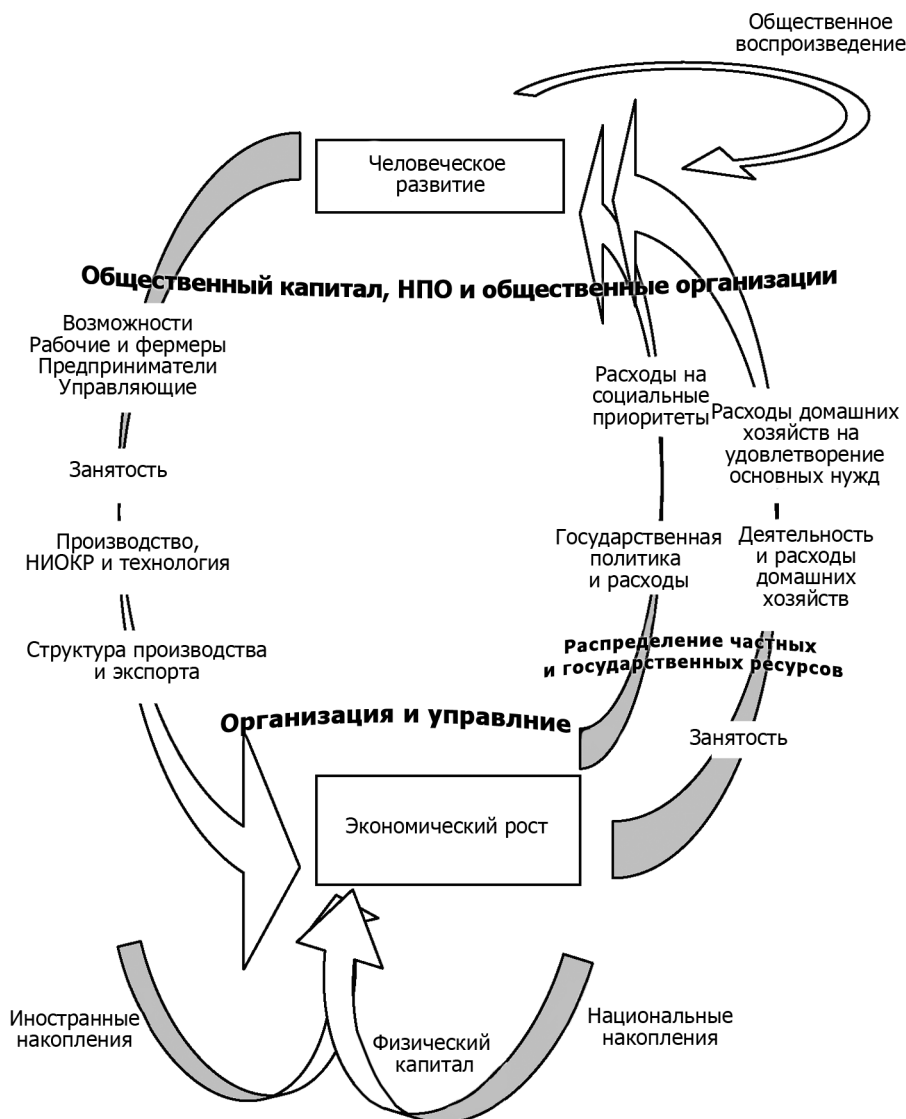
В условиях рыночной экономики инвестирование в человеческие ресурсы признается одной из наиболее важных сфер деятельности организации, способной многократно повысить ее эффективность. До последнего времени само понятие «инвестирование в человеческие ресурсы» в нашей управленческой практике отсутствовало. Система управления каждой организации имела функциональную подсистему управления кадрами и социальным развитием коллектива, но большую часть объема работ по управлению кадрами выполняли линейные руководители подразделений. Но постепенно управленцы разного уровня стали понимать, что, владея современным механизмом управления трудовыми ресурсами, управленец сможет решить главную задачу – найти способных людей и обеспечить им творческие условия работы. При этом стало ясно, что особое место в теории инвестирования в человеческие ресурсы в организации занимает проблема образовательного

уровня кадрового состава работников большинства казахстанских предприятий. Об этом же неоднократно в своих посланиях говорил и Президент Н.А. Назарбаев. Так, в Послании народу Казахстана от 28.01.2011 г. Президент страны отметил, что: «...конкурентоспособность нации в первую очередь определяется уровнем ее образованности. Безусловно, что полная интеграция в мировое образовательное пространство требует поднятия системы казахстанского образования на международный уровень» [1].

Без совершенствования системы управления образованием решить эту важную для Казахстана социально-экономическую государственную задачу будет очень сложно, особенно в условиях, когда перед образованием страны стоит цель в виде необходимости осуществления подготовки и переподготовки специалистов новой формации, способных управлять экономикой на микро- и макроуровнях, с учетом того, что в современном мире конкурентоспособность отдельного государства формируется состоянием национального образования, наличием интеллектуального потенциала его граждан, подготовленностью квалифицированной рабочей силы.

Поэтому возникает необходимость проведения оценки состояния управления человеческими ресурсами

* Канд. экон. наук, PhD USA, проф. Алматинская академия экономики и статистики, 050035, г. Алматы, ул. Жандосова, 59, Республика Казахстан. gorzib-ta@yandex.



Мировая практика трансформации «экономический рост – человеческое развитие» и возможности ее применения в РК

(World practice transformation, «economic growth – Human Development» and the possibility of its application in the Republic of Kazakhstan)

сами Республики Казахстан (РК), поиска и определения методов внедрения в национальную систему управления более мощных стимулов, побуждающих трудовые коллективы образовательных учреждений к улучшению качества трудовых процессов, изыскания нововведений, проведения экспериментов и развития творчества у преподавателей нашей страны, которые в совокупности должны обеспечить общее повышение качества образования в Казахстане и тем самым увеличить инвестиции в человеческий капитал. В комплексе обе эти проблемы до сих пор в Казахстане практически не изучены, в связи с чем исследование в области поиска путей улучшения управления образованием в совокупности с изысканием дополнительных инструментов для эффективного инвестирования в человеческий капитал

создаются отделы подготовки кадров или отделы технического обучения.

Однако отделы кадров не являются ни методическим, ни информационным, ни координирующим центром кадровой работы, отвечающим современным требованиям. Для решения социальных проблем в организациях создаются службы социального исследования и обслуживания [4]. Службы инвестирования в человеческие ресурсы пока имеют низкий организационный статус, являются слабыми в профессиональном отношении. Вместе с тем они приобретают особую значимость, позволяя обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации индивида к внешним условиям, учет личностного фактора в построении системы инвестирования в человеческие ресурсы организации. Для

является актуальной научной проблемой, послужившей основой выбора темы для данной статьи.

Цель статьи заключается в изложении результатов изучения и оптимизации системы воспроизводства человеческого капитала организации на основе мирового опыта.

Одним из необходимых условий сохранения и развития человеческого потенциала как на индивидуальном, так и на социальном уровне является устойчивость человеческого развития [2, 3]. Устойчивое человеческое развитие возможно тогда и только тогда, когда человечество максимально реализовывает свой адаптационный потенциал. А чтобы смягчить категоричность этого высказывания, предложим альтернативу: не максимально, а оптимально. Сегодня многие фирмы начинают придавать большое значение накоплению именно человеческого капитала, рассматривая его в качестве самого ценного вида капитала. Основным структурным подразделением по управлению человеческими ресурсами до сих пор является отдел кадров, на который возложены функции по приему и увольнению работников, а также по организации их обучения, повышения квалификации и переподготовки. Для выполнения последних функций нередко

Отдельные индикаторы, характеризующие социальное развитие в РК (Individual indicators characterizing social development in the Republic of Kazakhstan)					
Наименование показателей	Показатели по годам, тенге				
	2012 Оценка	2013 Оценка	2014 Оценка	2015 Прогноз	2016 Прогноз
Минимальный размер заработной платы	17439	18660	19966	20200	22000
Размер базовой пенсионной выплаты	8712	9330	9983	11234	12987
Минимальный размер пенсии	17491	19066	20782	22000	24000
Прожиточный минимум	17439	18660	19966	20200	22000

* Оценка и прогноз Национального Банка Республики Казахстан. URL: <http://yandex.ru/yandsearch?text=%D0%BD%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%B1%D0%B0%D0%BD%D0%BA%20%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B8%20%D0%BA%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD&clid=1872363&lr=213&csg=2726%2C7280%2C38%2C4%2C2%2C0%2C0> (дата обращения: 10.05.2014).

того чтобы ресурсы, которыми обладает компания, эффективно работали на нее, руководитель должен придерживаться некоторых нехитрых правил [5]. Именно человеческий капитал, а не оборудование и материальные запасы является сегодня показателем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности как отдельно взятой организации, так и страны в целом [6]. Главный постулат этой концепции: человек – это цель, а экономический рост – средство, то есть экономический рост и объем потребления рассматриваются не в качестве самоцели, а как средство достижения высокого уровня развития общества.

Развитие человеческого потенциала в РК требует среди прочего значительных капиталовложений в образование, здравоохранение и питание. В результате формируется более здоровое и образованное население, способное заниматься экономически производительным трудом. Таким образом, существуют две цепные зависимости в цикле «экономический рост – человеческое развитие». Одна из них ведет от экономического роста к человеческому развитию – росту для людей. Другая – наоборот. Первая показывает, как экономический рост способствует человеческому развитию, вторая – как человеческое развитие влияет на экономический рост. В каждом случае существуют сильные связи, но ни в одном из них они не являются совершенными или весьма эффективными.

Проведение политики сбалансированного экономического роста в качестве приоритетов предполагает устойчивое повышение качества и социальных стандартов жизни населения.

Все это позволяет говорить, что индикаторами человеческого развития, принятыми во всем мире, становятся снижение безработицы и рост благосостояния населения. В рамках сказанного выше прогнозируется снижение уровня безработицы с 6,9 % в 2011 г. до 5 % к 2014 г. С начала 2014 г. уровень безработицы в Казахстане не опускался ниже 5,1 %. Официально на конец июня 2014 г. зарегистрированы в органах занятости министерства труда и социальной защиты населения 55,6 тыс. человек. При этом важно также отметить, что, ориентируясь на международные стандарты в области управле-

ния человеческим развитием, основными целевыми ориентирами в развитии человеческих ресурсов в нашей стране остаются: доведение доли заработной платы в структуре распределения национального дохода до уровня, принятого в развитых странах мира – не менее 70 % (в настоящее время – 40 %); удвоение реальной оплаты труда и пенсий в течение трех лет за счет проведения соответствующей политики доходов, бюджетной политики, расширения прав трудовых коллективов во взаимоотношениях с работодателями. К 2016 г. обеспечить повышение реальной оплаты труда в четыре раза и приведение заработной платы в соответствие с общенациональными стандартами. Важными являются преодоление вынужденной безработицы, особенно среди молодежи, включая стимулирование создания новых рабочих мест, предприятий, развертывание системы повышения квалификации, перекавалификации и трудоустройства безработных, в том числе путем организации общественно-полезных работ; ликвидация острой бедности, принятие программы чрезвычайных мер в «зонах социального бедствия», в том числе бесплатное нормированное распределение продуктов питания и предметов первой необходимости среди детей, стариков, инвалидов, других нуждающихся групп населения; реализация мер полноценной поддержки семьи, материнства и детства, доведение размера пособия по уходу за ребенком до уровня прожиточного минимума и пр.

Для определения профессиональных областей и отдельных специальностей, которые сейчас наиболее востребованы на рынке, используется индекс *HeadHunter*¹. На кадровом рынке Казахстана сегодня можно наблюдать резкое снижение количества

¹ Индекс *HeadHunter* характеризует соотношение спроса и предложения на рынке труда, рассчитывается как соотношение числа резюме к числу вакансий. Если соотношение больше 1, то предложение (количество резюме) превышает спрос (количество вакансий). Если соотношение меньше 1, то спрос превышает предложение. Оптимальным для рынка труда является значение индекса около 2–3. URL: <http://www.rhr.ru/index/salary/trend/14617.html> (дата обращения: 10.08.2014).

вакантных позиций в компаниях финансового, строительного, производственного секторов экономики. В связи с этим меньше заказов поступает в рекрутинговые агентства, кроме того, увеличилось число входящих резюме. В данной ситуации немаловажным фактором, повлиявшим на рынок рекрутинговых услуг Казахстана, явился финансовый кризис, который привел к сокращению числа работников и сокращению количества заявок в рекрутинговые агентства. Тем самым спрос (соискатели) увеличился, а предлагаемые вакансии уменьшились (предложение). Двумя самыми массовыми практиками трудоустройства в настоящее время являются официальный найм и работа на условиях устной договоренности. Современное несоответствие уровня развития трудового потенциала выпускников критериям современной конкурентной борьбы, слабая подготовленность молодых специалистов к выживанию в новых условиях (а часто и отсутствие таковой) снижают уровень конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда. При этом длительное отсутствие профессиональной и личностной перспективы сказывается не только на уровне жизни молодежи, оно самым непосредственным образом отражается на ее психологическом состоянии: росте ощущения неопределенности, неуверенности в завтрашнем дне, ослаблении чувства собственного достоинства. Исследования показывают, что уровень образования имеет огромное значение в системе воспроизводства человеческих ресурсов. Наиболее эффективным для страны считается результат, когда при помощи образования достигаются новые знания, а также способность к получению и накоплению знаний, к общению, обмену информацией. Характеристиками образованности являются грамотность взрослого населения и полнота охвата обучением для получения навыков в определенной профессии [7].

Из данных, представленных на рис. 2, видно, что одной из главных целей при поступлении студентов в учебное заведение является получение знаний, дающих возможность устроиться на хорошую работу, получить опыт деятельности, в рамках которой можно продвинуться в дальнейшем в своей карьере. Одновременно стимулами к такому обучению служат интерес к практической информации и возможность при помощи приобретения дополнительных знаний получить высокооплачиваемую работу [8]. В зависимости от цели получения образования удалось выявить три основные группы респондентов: тех, кто собирается использовать полученные знания в виде диплома и самосовершенствования – 17 %; будущих предпринимателей (обладающих личностным предпринимательским потенциалом) – 51 %; тех, кто надеется использовать бизнес-знания как дополнительные преимущества для поиска престижной работы и карьерного роста (обладающих карьерным потенциалом) – 32 %. С привлечением образованных специалистов в каждой организации в регионе увеличится стоимость ее человеческого капитала. Эти организации и фирмы смогут производить

качественную продукцию, конкурентоспособную на рынке. Таким образом, только высокий уровень образованности позволит Казахстану достичь высокого уровня человеческого развития в каждой организации в частности и в стране в целом. Результаты, приведенные выше, подтверждают тот факт, что сама специфика образовательного продукта делает образование одним из наиболее социальных и приоритетных видов услуг для стран, заинтересованных в своем развитии [8]. Повышению качества образования на основе поиска способов улучшения управления им в Республике Казахстан уделяется большое внимание. В Казахстане, по данным последней переписи населения 2009 г., почти 61 % всего населения в возрасте старше 15 лет имело среднее обязательное образование, 23 % – среднее специальное и 18 % – основное высшее.

Естественно, что любое реформирование страны вызывает необходимость реформирования ее отраслей и требует определенных затрат на этот процесс. В Казахстане проблемные вопросы переходного периода привели к тому, что общие затраты государства на образование резко снизились не только в абсолютном размере, но и относительно валового внутреннего продукта (ВВП). Одновременно снижение государственных затрат на образование уменьшило уровень доступности бесплатного образования для населения Казахстана и породило развитие коммерческих платных образовательных услуг, появление которых было связано со следующими процессами, происходящими в стране: переходом на рыночную модель экономики; развитием частных форм собственности; появлением свободы выбора населением форм приобретения образования. Одновременно активно развивались процессы вхождения национального образования в мировую образовательную систему; стратегического приближения казахстанского образования к требованиям современных европейских стандартов; расширения экономической самостоятельности учебных заведений; перехода на многоуровневую систему подготовки профессиональных кадров. В результате была создана и продолжает строиться новая модель национальной системы образования, финансируемая в меньшей своей части за счет государственного бюджета, а в большей – за счет наличия платных образовательных услуг [9]. О том, насколько казахстанский работодатель следует за отмеченными тенденциями, можно судить, в частности, по результатам исследования «Приоритеты современного работодателя в системе оценки человеческих ресурсов». В проранжированном виде требования работодателей к выпускникам вузов выглядят следующим образом:

1. опыт работы (86,6 %);
2. наличие высшего образования (80,4 %);
3. наличие нужных связей (70,5 %);
4. знания и трудовые навыки (60,4 %);
5. мотивация к дальнейшему обучению (57,4 %)

[9].

В идеале нанимаемый – это специалист с некоторым опытом работы и нужными связями. На момент приема его рабочие качества имеют второстепенное значение, но в дальнейшем встает задача его доучивания или переучивания. Таким образом, современный казахстанский работодатель весьма требователен, но его ожидания достаточно противоречивы. Он осознает остроту кадровой проблемы, которую пытается решить самостоятельно; склонен продвигать и переучивать собственных сотрудников, а при приеме на работу отдает предпочтение имеющим опыт работы и нужные связи. Не случайно складываются массовые представления о жестком требовательном работодателе, которому не так просто угодить.

Таким образом, чем качественнее и престижнее образование, тем больше у выпускника шансов попасть в поле зрения работодателя. В целом ни элитный характер образования, ни престижность получаемой профессии не освобождают выпускников от необходимости прибегать к неформальным связям при трудоустройстве – самостоятельный поиск работы не в состоянии с ним конкурировать.

Для части начавших работать важнее укрепиться на рабочем месте, для других – сразу же искать другую работу. Такое разнообразие, по мнению экспертов, следует оценивать позитивно и рассматривать как следствие свободного выбора и отсутствия жесткой регламентации. Вместе с тем разнообразие стратегий сочетается с рядом тенденций.

Выходя на рынок труда, выпускники оказываются в системе жесткой конкуренции и должны быть готовы к ней. В результате затянувшегося поиска работы у человека, который мог бы стать ценным сотрудником какой-либо организации, пополнив ряды человеческих ресурсов компаний РК, возникает проблема социального характера. Социально-экономическая ситуация в республике обострила проблему подростков и молодежи. Безработица, вынужденное иждивенчество приводят к социальной и трудовой деградации этой категории населения. И как результат – рост преступности среди подростков и молодежи, факты алкоголизма, наркомании, проституции и других негативных проявлений. Во многих казахстанских организациях на современном этапе создаются попытки предотвращения социальной деформации такого молодого специалиста.

В рамках завершения данной статьи важно сделать вывод о том, что в результате реформ в Казахстане сформирована устойчивая экономическая система. Кроме того, постоянно растет международный кредитный рейтинг Казахстана. Международный опыт позволил выработать некоторые основные принципы социальной защиты трудящихся, которые здесь приводятся в наиболее общем виде: социальная ответственность государства и общества по отношению к личности и ее правам, социальная справедливость, всеохватность

и обязательность социального страхования, адресность и пр.

В рамках сказанного выше и для повышения уровня востребованности человеческого капитала в РК программа повышения уровня развития человеческих ресурсов страны на 2012–2015 гг. предусматривает: определение величины прожиточного минимума единым базовым социальным индикатором для установления минимального размера месячной заработной платы и базовых социальных выплат; создание условий для более быстрого развития бесплатного производственного обучения в виде ПТУ и специализированных курсов, дающих знания в области рабочих специальностей, при этом набор таких специальностей должны определять национальные биржи труда и Союз предпринимателей Казахстана, а особенно широко надо развивать такую сеть в сельских районах Казахстана, где приобретение специальностей не только зоотехника и агронома, но и строителя, плотника, механизатора и т.п. может решить многие проблемы сельской молодежи.

Особое значение при управлении человеческими ресурсами приобретает образование, так как по основным своим функциям оно формирует и развивает человеческое мышление и возможности по трем направлениям: создание определенной базы знаний в виде когнитивного аспекта, сущность которого состоит в приобретении людьми определенной системы ценностей, умений распознавать значение и смысл, выявлять рациональное и иррациональное в конкретной деятельности, совершенствовать самого себя; развитие личностного аспекта в виде создания условий для расширения творческих способностей (креативности), творческого мышления, разнообразных свойств и качеств личности, в том числе таких, как интеллект и пр. В совершенствовании трудовых отношений важно более широкое применение механизмов повышения индекса человеческого развития, предполагающего обеспечение роста образовательно-профессионального уровня работников и различных групп населения. Считаем, что до сих пор недостаточно изучены проблемы реформирования труда и уровня образованности населения, которые находятся в различном соотношении в разных странах. Введение внешней позиционной политики управления человеческими ресурсами, принятой в развитых странах мира, таких как США или государства ЕС, в действие означает, что на каждом предприятии организовано управление второго порядка на основе внутренней позиционной системы управления человеческими ресурсами и каждому директору заданы показатели, к которым он должен стремиться при формировании системы управления. При этом финансирование деятельности и развития ставится в прямую зависимость от динамики изменения этих показателей. А это значит, что собственник получает возможность гибко управлять своими вложениями.

Библиографический список

1. Послание Президента РК народу Казахстана от 28.01.2011 г. // www.akorda.kz 2011.
2. Борьба с бедностью за лучшее будущее. Национальный отчет о человеческом развитии в Казахстане за 2010 год. Алматы, 2011.
3. Никаноров С.П. Системный анализ: этап развития методологии решения проблем в США. М.: Советское радио, 2009.
4. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. М.: Финансы и статистика, 2009.
5. Основы предпринимательского дела. Благородный бизнес / под. ред. Ю.М. Осипова. М.: Ассоциация «Гуманитарное знание», 2009.

6. Социально-экономическое развитие экономики РК в 2012–2014 гг. // URL:www.stat.kz 2014 (дата обращения: 10.05.2014).

7. Стратегический план развития Министерства экономики и бюджетного планирования Республики Казахстан на 2011 – 2013 годы. URL:<http://comtorg.gov.kz/about/strateg/contenter/cont/sp/strategi4eski-plan.html> (дата обращения: 10.05.2014).

8. Данные исследования перехода среднего образования на 12-летнее обучение // Сайт Агентства Комкон-2. Евразия. URL: http://www.superinf.ru/view_helpstud.php?id=2524 (дата обращения: 10.05.2014).

9. Исследование рынка труда РК на 01.01.2014 г. // <http://headhunter.com.kz> 2014.

Ekonomika v promyshlennosti=Economy in the industry
2014, no. 3 (23) – July – September, pp. 94–100
ISSN 2072-1633

The transformation of the world experience in Kazakhstan human resources management system

T.A. Gorzib – Almaty Academy of Economics and Statistics, 59, Zhandosov street Almaty, 050035 Almaty, Kazakhstan. gorzib-ta@yandex.

Abstract: Investing in human resources is recognized in the realities of the a market economy to be one of the most important areas of the organization that can many times increase its effectiveness. Until recently, the concept of «investment in human resources» was absent in our management practice. I will be very difficult to solve this important for Kazakhstan socio-economic state task, without improving the education management especially under the conditions when the country educational system have the a goal to perform training and retraining the specialists of new formation, capable to manage the economy at the micro and macro levels, taking into account the fact that the world competitiveness of a separate country is shaped today by the state of national education, the intellectual potential of its citizens, trained skilled workforce. The article presents the results of the study and optimization of the reproduction of the human capital of the organization based on international experience. The article presents results of a study dedicated to exploring and optimizing the system of human capital organization reproduction based on the world practice. Depending on the purpose of education three main groups of respondents were identified: those who are going to use this knowledge in the form of a diploma and self-improvement – 17 %; future businessmen (possessing personal business potential): –51 %; those, who are going to employ business knowledge in looking for career and prestigious (having career potential) – 32 %. The attraction of educated specialists enhances the value of the company's human capital. The organizations

and companies will be able to produce quality market competitive products. Thus. only a high level of education will allow Kazakhstan to achieve a high level of human development in each organization in particular and in the country as a whole.

Keywords: human capital, investment, Kazakhstan, education system, standard of living.

References

1. *Poslanie Prezidenta RK narodu Kazakhstana ot 28.01.2011* [Message from the President to the people of Kazakhstan 28.01.2011] // Available at: www.akorda.kz 2011. (accessed: 10.05.2014). (In Russ).
2. *Bor'ba s bednost'yu za luchshee budushchee. Natsional'nyi otchet o chelovecheskom razviti v Kazakhstane za 2010 god.* [The fight against poverty for a better future. National Report on the Human Development in Kazakhstan in 2010]. Almaty: 2011. p. 62. (In Russ).
3. Nikanorov S.P. *Sistemnyi analiz: etap razvitiya metodologii resheniya problem v SShA.* [System analysis: the development stage methodology problem Solutions in the United States]. Moscow: Sovetskoe radio, 2009. (In Russ).
4. Bakanov M.I., Sheremet A.D. *Teoriya ekonomicheskogo analiza.* [Theory of Economic Analysis]. Moscow: *Finansy i statistika*, 2009. 131 p. (In Russ).
5. *Osnovy predprinimatel'skogo dela. Bлагородnyi biznes.* [Fundamentals of business enterprise. Noble business]. / Pod. red. Yu. M. Osipova. Moscow: *Assotsiatsiya «Gumanitarnoe znanie»*, 2009. p. 45. (In Russ).
6. *Sotsial'no-ekonomicheskoe razvitiye ekonomiki RK v 2012–2014.* [Socio-economic development of the economy of Kazakhstan in 2012–2014] // Available at: www.stat.kz 2014. (accessed: 10.05.2014). (In Russ).
7. *Strategicheskii plan razvitiya Ministerstva ekonomiki i byudzhnogo planirovaniya Respubliki Kazakhstan na 2011–2013 gody.* [Strategic Development Plan of the Ministry

of Economy and Budget Planning of the Republic of Kazakhstan for 2011 – 2013]. // Available at: <http://comtorg.gov.kz/about/strateg/contener/cont/sp/strategi4eski-plan.html>. (accessed: 10.05.2014).

8. *Dannye issledovaniya perekhoda srednego obrazovaniya na 12-letnee obuchenie*. [These studies secondary education transition to the 12-year study]. // Website Agency Comcon-2. Eurasia. // Sait Agentstva Komkon-2. Evraziya. – 2010. Available at: <http://www.comcon-2.ru>.

superinf.ru/view_helpstud.php?id=2524 (accessed: 10.05.2014). (In Russ).

9. *Issledovanie rynka truda RK na 01.01.2014* [Research of labor market of RK on 01.01.2014]. // Available at: <http://headhunter.com.kz> 2014]. (accessed: 10.05.2014). (In Russ).

Information about authors: Candidate of economic Sciences, PhD USA, Prof.

УДК 658:011.46

Приватизация и реструктуризация металлургических предприятий Узбекистана

© 2014 г. Н.М. Якубов*

В Республике Узбекистан особое внимание уделяется расширению доли негосударственного сектора и привлечению частных инвесторов в ведущие важнейшие отрасли экономики. В настоящее время в металлургической отрасли Узбекистана ведущее место занимают «Узбекский комбинат тугоплавких и жаропрочных металлов (УзКТЖМ)» вместе с «Навоийским ГМК», «Алмалыкским ГМК» и ОАО «Узметкомбинат», каждый из которых имеет определенную долю частного капитала.

В статье рассмотрены причины и характеристики сущности проводимых этапов приватизации, а также методов преодоления сложившихся экономических трудностей в каждый рассматриваемый исторический период. Реализация приватизации и разгосударствления предприятий происходила в три основных этапа: 1990–1995 гг. (становление) – 1995–2000 гг. (развитие) – 2000 – по настоящее время (реструктуризация и интеграция). Предложены и обоснованы автором составные элементы, обеспечивающие проведение реструктуризации предприятий в металлургии Узбекистана, и схема финансового обеспечения реструктуризации и интеграции Открытого акционерного общества «Узбекский комбинат тугоплавких и жаропрочных металлов» (УзКТЖМ). Предлагаемая схема финансового обеспечения реструктуризации и интеграции ОАО «Узбекский комбинат тугоплавких и жаропрочных металлов» основана на формировании Холдинговой компании «Узбекский комбинат тугоплавких и жаропрочных металлов» и входящих в него четырех акционерных компаний: АК «Молибден», АК «Вольфрам», АК «Свет» и АК «Инженеринг», контрольным пакетом акций которых должно владеть государство.

Ключевые слова: Республика Узбекистан, реструктуризация, приватизация, металлургия, открытое акционерное общество, схема финансового обеспечения, холдинг, модернизация производства.

В Республике Узбекистан особое внимание уделяется расширению доли негосударственного сектора и привлечению частных инвесторов в ведущие важнейшие отрасли экономики. Президент И.А. Каримов в выступлениях 2014 года отмечал «...сегодня нет необходимости доказывать, что предприятия с частной формой собственности работают значительно эффективнее, чем с государственной формой собственности, ...особенно важно обеспечить на деле с нашими законами – приоритет, поддержку и неприкосновенность частного сектора экономики» [1].

В настоящее время в металлургической отрасли Узбекистана ведущее место занимают «Узбекский комбинат тугоплавких и жаропрочных металлов (УзКТЖМ)» вместе с «Навоийским ГМК», «Алмалыкским ГМК» и ОАО «Узметкомбинат», каждый из которых имеет определенную долю частного капитала.

Для успешного решения вышеуказанных вопросов необходимо предусмотреть открытость и публичность приватизационных сделок, расширить участие частного сектора в процессах приватизации, обеспечить равный доступ к приватизации для всех категорий потенциальных инвесторов.

В Республике Узбекистан реализация приватизации и разгосударствления предприятий происходила на основе следующих этапов, представленных в **таблице**.

* Аспирант Ташкентского государственного технического университета им. Абу Райхана Беруни.