

АННОТАЦИЯ

диссертации на соискание степени доктора философии (PhD) по образовательной программе «8D04101 – Менеджмент»

ОЛЖЕБАЕВА ГУЛЬБАХЫТ СЕРИКОВНА

МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАЗАХСТАНА В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ЗЕЛЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

Актуальность темы исследования. Актуальность исследования обусловлена нарастающими глобальными и национальными вызовами, связанными с переходом к устойчивому развитию и декарбонизации экономики. Согласно данным Всемирного экономического форума, 47% работодателей планируют трансформировать свои бизнес-модели в условиях перехода к зелёной экономике, а около 39% ключевых профессиональных навыков работников изменятся или утратят актуальность к 2030 году. Такие тенденции свидетельствуют о возрастающей потребности в специалистах, обладающих экологическими, цифровыми, аналитическими и междисциплинарными компетенциями и способных адаптироваться к структурным и технологическим изменениям экономики. Кроме того, по данным Программы развития Организации Объединённых Наций, Казахстан занимает 60-е место среди 193 стран и территорий по Индексу человеческого развития, значение которого составляет 0,837, и относится к группе стран с очень высоким уровнем человеческого развития. Вместе с тем ускорение технологической модернизации, изменение структуры занятости и переход к низкоуглеродной модели развития формируют новые требования к качеству, адаптивности и конкурентоспособности человеческого капитала. В этих условиях его развитие становится одним из ключевых факторов устойчивого экономического роста и успешной реализации зелёной трансформации.

Казахстан, как страна с высокой зависимостью экономики от сырьевого сектора, активно интегрирует в свою национальную экономическую политику принципы устойчивого развития. Приоритеты экологической модернизации, повышения энергоэффективности, развития возобновляемых источников энергии и снижения углеродоёмкости экономики закреплены в Концепции по переходу Республики Казахстан к «зеленой экономике» и Стратегии достижения углеродной нейтральности Республики Казахстан до 2060 года. Реализация данных приоритетов требует трансформации структуры экономики и рынка труда, что, в свою очередь, формирует повышенный спрос на человеческий капитал нового качества, обладающий экологическими, цифровыми и междисциплинарными компетенциями. В связи с этим система высшего образования приобретает огромное значение как ключевой институциональный механизм формирования, развития и воспроизводства человеческого капитала. Современные университеты должны выполнять не

только образовательную функцию, но и выступать центрами генерации знаний, научных исследований, внедрения инноваций и подготовки кадров, способных разрабатывать и реализовывать решения в области рационального использования природных ресурсов, снижения экологических рисков и устойчивого развития. Всё это требует соответствующей трансформации образовательных программ, научно-исследовательской деятельности, организационной культуры и механизмов управления человеческим капиталом организаций высшего образования.

Необходимость модернизации системы высшего образования и развития человеческого капитала закреплена в стратегических документах Республики Казахстан. В Послании Президента Республики Казахстан К.-Ж. Токаева от 8 сентября 2025 года «Казахстан в эпоху искусственного интеллекта: актуальные задачи и их решения через цифровую трансформацию» подчёркивается, что развитие человеческого капитала является ключевым фактором конкурентоспособности и устойчивого роста. Соответствующие приоритеты также отражены в Концепции перехода Республики Казахстан к «зелёной экономике» на 2021–2030 годы, Стратегии достижения углеродной нейтральности до 2060 года, а также в Концепции развития высшего образования и науки Республики Казахстан на 2023–2029 годы, предусматривающей модернизацию образовательных программ и усиление их интеграции с экономикой. В целом данные нормативные правовые акты и государственная политика могут рассматриваться как институциональная основа трансформации системы высшего образования и развития человеческого капитала, ориентированного на требования «зеленой» экономики.

Вместе с тем существующие механизмы управления человеческим капиталом организаций высшего образования недостаточно ориентированы на системное формирование зелёных компетенций, интеграцию принципов устойчивого развития в кадровую и образовательную политику университетов, а также повышение готовности академического персонала к экологическим и технологическим преобразованиям. Сохраняется необходимость согласования стратегий развития университетов, механизмов профессионального развития работников, систем мотивации и оценки результативности с задачами перехода к зелёной экономике. Таким образом, актуальность диссертационного исследования определяется противоречием между возрастающей потребностью экономики Казахстана в человеческом капитале, способном обеспечивать зелёную трансформацию, и недостаточной разработанностью комплексных механизмов управления его формированием и развитием в системе высшего образования. Решение данной научной проблемы предполагает разработку организационно-управленческих механизмов, направленных на развитие зелёных компетенций, повышение адаптивности академического персонала и усиление вклада университетов в достижение целей устойчивого развития.

Степень научной разработанности. Проблематика формирования, развития и эффективного использования человеческого капитала получила

широкое освещение в экономической теории, менеджменте, исследованиях высшего образования, инновационного развития и устойчивой трансформации. Вместе с тем управление человеческим капиталом организаций высшего образования в условиях перехода к зелёной экономике представляет собой междисциплинарное направление, находящееся на пересечении нескольких научных подходов.

Теоретические основы исследования человеческого капитала были заложены в работах T. W. Schultz, G. S. Becker, J. Mincer, R. R. Nelson, E. S. Phelps, Y. Ben-Porath, G. Psacharopoulos, R. E. Lucas, P. M. Romer, R. Stehle, в которых человеческий капитал рассматривался как результат инвестиций в образование, профессиональную подготовку и здоровье, определяющий производительность труда, доходы работников и социально-экономическое развитие. В исследованиях R.R. Nelson, E. S. Phelps, R. E. Lucas и P. M. Romer человеческий капитал получил дальнейшее развитие как фактор технологического прогресса, инновационной активности и долгосрочного экономического роста. Однако классические экономические модели преимущественно ориентированы на оценку объёма инвестиций и экономической отдачи от образования и в меньшей степени раскрывают организационные механизмы управления качественными характеристиками человеческого капитала университетов. В дальнейшем организационный и управленческий подход к исследованию человеческого капитала представлен в работах C. Argyris, D. A. Schön, I. Nonaka, H. Takeuchi, L. Edvinsson, M. S. Malone и N. Bontis. В рамках данного направления человеческий капитал рассматривается как стратегический ресурс организации и составная часть интеллектуального капитала. Применительно к высшему образованию университет рассматривался как обучающаяся и знаниевая организация, обеспечивающая производство, распространение и практическое применение знаний.

Роль университетов в формировании инновационных экосистем раскрыта в исследованиях H. Etzkowitz, L. Leydesdorff, B. Bozeman, M. Wright, P. C. Boardman, A. Faggian, P. McCann и R. Florida. В данных работах университеты рассматриваются не только как образовательные организации, но и как участники инновационного взаимодействия государства, бизнеса и научного сообщества. Исследователями обоснована роль университетов в создании и коммерциализации знаний, развитии предпринимательской активности, формировании регионального человеческого капитала и повышении инновационного потенциала территорий. Отдельное направление исследований связано с развитием адаптивных, цифровых, предпринимательских и междисциплинарных компетенций. В работах J. R. Abel, R. Deitz, T. Johansen, T. Karlsson, C. Wigren, M. R. Marvel, A. A. C. Teixeira и ряда других исследователей человеческий капитал рассматривается как динамическая совокупность знаний, навыков и способностей, изменяющаяся под воздействием технологических, институциональных и структурных преобразований. Данный подход отражает переход от преимущественно статического понимания человеческого капитала к процессному подходу, в

соответствии с которым компетенции должны постоянно обновляться в процессе обучения, профессионального развития и организационных изменений.

В последние годы активно формируется научное направление, посвящённое зелёному человеческому капиталу, зелёным компетенциям и роли образования в достижении целей устойчивого развития. В работах W. Ma, S. Yu, T. Yuizono, H. Yao, X. Gu, A. Hrebenciuc, A. Bazrkar, A. Sudolska, G. Chaberek, J. Ziolkowska, G. Al-Zohbi, M. A. E. Pilotti, Z. S. Younis, S. Menon, M. Suresh и других исследователей рассматриваются вопросы развития зелёных навыков, экологизации образовательных программ, внедрения ESG-принципов, формирования экологически ответственного поведения и трансформации университетов в устойчивые институциональные системы. Данные исследования подтверждают, что успешный переход к зелёной экономике зависит не только от технологических и финансовых ресурсов, но и от наличия специалистов, обладающих соответствующими знаниями, ценностями и компетенциями.

В казахстанской научной литературе исследуются вопросы развития человеческого капитала, модернизации высшего образования, повышения качества подготовки специалистов, развития университетской науки и формирования компетенций, соответствующих потребностям национальной экономики. Данные вопросы нашли отражение в работах К. А. Сагадиева, Л. С. Спанкуловой, Г. Рахимжановой, О. Адильханова, Д. Жонбековой, Г. Бердыкуловой и других отечественных исследователей. Вместе с тем исследования, непосредственно посвящённые механизмам управления зелено-ориентированным человеческим капиталом организаций высшего образования Казахстана, представлены ограниченно.

Проведённый анализ научной литературы показывает, что накоплен огромный теоретический и научно-практический материал, раскрывающий экономические, организационные, институциональные, инновационные и компетентностные аспекты человеческого капитала. Однако существующие исследования преимущественно рассматривают данные аспекты отдельно. Недостаточно разработаны комплексные подходы, объединяющие стратегическое управление человеческим капиталом университетов, развитие зелёных компетенций, организационные механизмы профессионального развития и задачи устойчивой трансформации. Кроме того, в научной литературе отсутствует единый методический подход к оценке зелено-ориентированного человеческого капитала организаций высшего образования, недостаточно исследованы факторы его формирования и не в полной мере определены механизмы взаимодействия государства, университетов, работодателей и академического сообщества в процессе развития соответствующих компетенций.

Таким образом, научный пробел заключается в недостаточной теоретической и методологической разработанности комплексных механизмов управления формированием и развитием зелено-ориентированного человеческого капитала организаций высшего образования

Казахстана. Необходимость устранения данного пробела определяет направление диссертационного исследования и предполагает разработку соответствующей методики оценки, системы организационно-управленческих механизмов и практических рекомендаций для университетов и органов государственного управления.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования является теоретико-методологическое обоснование и разработка механизмов управления человеческим капиталом организаций высшего образования Казахстана в контексте перехода к «зеленой» экономике.

Для достижения поставленной цели решаются следующие **задачи**:

- проанализировать эволюцию теоретических подходов к управлению потенциалом человеческого капитала в системе высшего образования;
- систематизировать международный опыт управления системами высшего образования в условиях зелёного перехода и выявить лучшие практики, применимые в национальном контексте;
- обосновать методологические подходы к управлению человеческим капиталом системы высшего образования Казахстана с учётом принципов устойчивого развития;
- провести анализ текущего состояния и уровня развития системы высшего образования Казахстана;
- оценить структуру, количественные и качественные характеристики, а также тенденции развития человеческого капитала системы высшего образования Казахстана;
- выявить ключевые проблемы и ограничения управления человеческим капиталом в системе высшего образования в условиях зелёного перехода;
- определить перспективные направления трансформации управления человеческим капиталом в высшем образовании в контексте зелёной экономики;
- разработать интегрированный подход к управлению развитием человеческого капитала в системе высшего образования;
- сформировать и обосновать систему механизмов совершенствования управления человеческим капиталом системы высшего образования Казахстана в условиях зелёного перехода.

Предметом исследования являются организационно-управленческие отношения и механизмы формирования и развития человеческого капитала организаций высшего образования Казахстана в условиях перехода к зелёной экономике.

Объектом исследования является человеческий капитал высших учебных заведений Республики Казахстан.

Методы исследования. Методологическая основа диссертационного исследования сформирована на основе смешанного исследовательского подхода, предусматривающего сочетание количественных и качественных методов. Применение данного подхода позволило комплексно исследовать состояние человеческого капитала организаций высшего образования

Казахстана, факторы его развития и механизмы управления им в контексте перехода к зелёной экономике

В процессе исследования были использованы следующие методы:

- библиометрический анализ публикаций, применённый для выявления динамики научного интереса к проблематике человеческого капитала университетов, зелёных компетенций и устойчивого развития высшего образования, определения ключевых авторов, тематических направлений и кластеров научных знаний; построение библиометрических карт выполнено с использованием программного обеспечения VOSviewer;

- систематический обзор научной литературы, проведённый в соответствии с рекомендациями PRISMA 2020, который обеспечил последовательный поиск, отбор, фильтрацию и содержательную систематизацию публикаций по вопросам управления человеческим капиталом, устойчивого развития и зелёной трансформации высшего образования;

- международный сравнительный анализ, использованный для сопоставления моделей управления человеческим капиталом и практик развития зелёных компетенций в зарубежных системах высшего образования, а также определения возможностей их адаптации к условиям Казахстана;

- методы описательного и сравнительного статистического анализа, применённые для исследования динамики и структуры показателей развития системы высшего образования, академической квалификации, научной результативности, профессионального развития и механизмов стимулирования профессорско-преподавательского состава;

- корреляционный анализ, использованный для выявления направления и тесноты взаимосвязей между показателями академической результативности, применением системы ключевых показателей эффективности и механизмами материального и нематериального стимулирования работников организаций высшего образования; статистическая обработка данных выполнена с использованием программных пакетов SPSS и R;

- социологический опрос профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования Казахстана, позволивший получить первичные эмпирические данные о профессиональных характеристиках, академической результативности, институциональной поддержке, системе мотивации и готовности работников к структурным и компетентностным изменениям;

- экспертные интервью с представителями академического сообщества и управленческого персонала организаций высшего образования, направленные на выявление институциональных барьеров, управленческих ограничений и возможностей развития человеческого капитала в условиях зелёной трансформации; обработка материалов интервью проведена методом тематического кодирования с использованием программного обеспечения Nvivo;

– PEST-анализ, применённый для оценки влияния институциональных, экономических, социальных, технологических факторов на развитие системы высшего образования и механизмы управления человеческим капиталом;

– сценарный анализ, использованный для разработки альтернативных траекторий развития человеческого капитала организаций высшего образования с учётом возможных институциональных, технологических, социально-экономических и экологических изменений.

Комплексное применение указанных методов обеспечило последовательное сочетание теоретического, статистического и эмпирического анализа и позволило разработать практические рекомендации по совершенствованию механизмов управления человеческим капиталом организаций высшего образования Казахстана в условиях зелёной трансформации.

Эмпирический дизайн исследования включает два взаимодополняющих аналитических уровня. Первый, количественный уровень, направлен на оценку состояния и динамики человеческого капитала организаций высшего образования, а также выявление взаимосвязей между академической результативностью, профессиональным развитием, системой оценки эффективности и механизмами стимулирования профессорско-преподавательского состава. Второй, качественный уровень, направлен на исследование требований зелёной трансформации к компетенциям и системе управления человеческим капиталом университетов.

Переход к зелёной экономике рассматривается в исследовании как институциональный и стратегический контекст, формирующий новые требования к профессиональным, экологическим, цифровым и междисциплинарным компетенциям академического персонала. Его содержательные характеристики исследуются посредством анализа научной литературы, международного опыта, экспертных оценок и сценариев трансформации системы высшего образования.

Информационную и эмпирическую базу исследования составили официальные статистические данные Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан за период с 2000 по 2024 год, характеризующие состояние и динамику развития системы высшего образования, занятости и структуры человеческого капитала. В исследовании также использованы данные международных рейтингов и аналитических баз, включая QS и THE, отражающие позиции казахстанских университетов по показателям научной активности, публикационной результативности, цитируемости, академической репутации, международного сотрудничества и конкурентоспособности. Дополнительными источниками информации послужили нормативные правовые акты Республики Казахстан, стратегические документы в области высшего образования, развития человеческого капитала, устойчивого развития и перехода к зелёной

экономике, а также научные публикации, проиндексированные в базах Scopus и Web of Science.

Эмпирическую базу исследования составили результаты социологического опроса 958 представителей профессорско-преподавательского состава 32 организаций высшего образования Казахстана. Опрос был направлен на оценку профессионально-квалификационных характеристик академического персонала, результативности научной и образовательной деятельности, доступности профессионального развития, институциональной поддержки, применяемых механизмов стимулирования и готовности работников к компетентностным изменениям, обусловленным зелёной и технологической трансформацией.

Количественные данные были дополнены результатами 12 экспертных интервью с представителями академического сообщества, руководителями и административно-управленческим персоналом организаций высшего образования, а также специалистами в области устойчивого развития. Экспертные интервью позволили выявить институциональные и организационные барьеры, определить потребность в развитии зелёных компетенций, оценить готовность университетов к интеграции принципов устойчивого развития и уточнить перспективные механизмы управления человеческим капиталом в условиях перехода к зелёной экономике.

Совокупность официальных статистических, рейтинговых, социологических и экспертных данных обеспечила возможность комплексной оценки состояния человеческого капитала организаций высшего образования Казахстана и обоснования направлений совершенствования механизмов управления его формированием и развитием.

Научная новизна исследования.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в развитии теоретико-методологических положений и разработке комплексного подхода к управлению зелено-ориентированным человеческим капиталом организаций высшего образования Казахстана. В ходе исследования были получены следующие научные результаты, обладающие элементами научной новизны:

- систематизированы теоретические подходы к управлению человеческим капиталом системы высшего образования и выделены основные этапы их эволюции (классический, институциональный, инновационный, компетентностно-адаптивный и современный);
- систематизированы модели управления системой высшего образования в условиях «зелёного» перехода;
- применено комплексное сочетание анализа макроиндикаторов, социологических данных и корреляционного анализа, позволившее выявить факторы, определяющие научную продуктивность академического персонала и эффективность механизмов стимулирования в вузах;
- предложена многоуровневая модель взаимодействия по реализации механизмов развития человеческого капитала в организациях высшего образования;

– обоснована концептуальная основа политики модернизации системы высшего образования, направленной на развитие потенциала человеческого капитала.

Положения, выносимые на защиту:

– авторская интерпретация понятия «зелено-ориентированный человеческий капитал университетов», под которым понимается совокупность накопленных знаний, профессиональных навыков, междисциплинарных компетенций, экологических ценностей и моделей ответственного поведения студентов, профессорско-преподавательского состава, исследователей и административного персонала, позволяющих им вносить вклад в развитие устойчивой, низкоуглеродной и ресурсоэффективной экономики;

– типология моделей управления системой высшего образования в условиях «зелёного» перехода, учитывающая различия в институциональной среде, уровне централизации и механизмах интеграции принципов устойчивого развития;

– комбинированная методика оценки факторов научной продуктивности и эффективности управления человеческим капиталом вузов, основанная на интеграции статистического, социологического и корреляционного анализа, позволяющая выявлять взаимосвязи между показателями публикационной активности, институциональными условиями и результативностью системы стимулирования академического персонала;

– механизмы управления человеческим капиталом системы высшего образования в условиях зелёного перехода, включающие институциональные, образовательные, управленческие, инфраструктурно-цифровые и социальные механизмы, обеспечивают комплексное развитие человеческого капитала университетов;

– дорожная карта модернизации управления человеческим капиталом университетов в условиях «зелёного» перехода, предусматривающая поэтапное развитие экологических, цифровых, управленческих и междисциплинарных компетенций.

Теоретическая значимость исследования.

Теоретическая значимость диссертационного исследования заключается в развитии в развитии теоретико-методологических положений управления человеческим капиталом системы высшего образования в условиях зелёного перехода. В работе систематизированы и интегрированы современные теоретические подходы к анализу человеческого капитала, что позволило сформировать целостную теоретическую основу исследования. Предложенная интерпретация зелено-ориентированного человеческого капитала и разработанный концептуальный подход к его развитию в системе высшего образования расширяют научные представления о роли университетов как ключевых институтов формирования человеческого капитала, ориентированного на достижение целей устойчивого развития. Полученные результаты также способствуют углублению теоретических исследований в области экономики образования, управления университетами и устойчивой трансформации социально-экономических систем.

Теоретические положения результаты исследования могут быть использованы в образовательном процессе при подготовке обучающихся по образовательным программам «Менеджмент», «Экономика», «Управление человеческими ресурсами», «Государственное и местное управление», а также при преподавании дисциплин «Менеджмент в высшем образовании», «Зелёная экономика» и других смежных дисциплин в организациях высшего образования Республики Казахстан.

Практическая значимость исследования.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования полученных результатов для совершенствования механизмов управления человеческим капиталом системы высшего образования Казахстана в условиях зелёного перехода. Разработанные в диссертации управленческие и институциональные механизмы формирования зелено-ориентированного человеческого капитала могут быть использованы при разработке государственной политики в сфере высшего образования, стратегий развития университетов и программ модернизации образовательных программ. Предложенные практические рекомендации направлены на развитие зелёных компетенций студентов и преподавателей, интеграцию ESG-принципов в систему управления университетами, совершенствование механизмов профессионального развития академического персонала и повышение конкурентоспособности человеческого капитала Казахстана в условиях перехода к устойчивой экономике.

Апробация и внедрение результатов исследования

Основные результаты диссертационного исследования опубликованы в 22 научных работах, включая статьи в международных рецензируемых научных журналах, индексируемых в базах данных Scopus - 6, публикации в научных изданиях, рекомендованных Комитетом по обеспечению качества в сфере науки и высшего образования Республики Казахстан - 3, а также в отечественных журналах и материалах международных научно-практических конференций - 13.

Структура и объём диссертации. Диссертация состоит из введения, трёх глав, заключения, списка использованных источников и приложений. Общий объём диссертации составляет 195 страниц, включая 23 таблицы, 21 рисунок и 4 приложения. Список использованных источников включает 287 наименований.