

**«8D04101 – Менеджмент» білім беру бағдарламасы бойынша
философия докторы (PhD) дәрежесін алуға арналған диссертацияға**

АННОТАЦИЯ

ОЛЖЕБАЕВА ГҮЛЬБАХЫТ СЕРИКОВНА

ЖАСЫЛ ЭКОНОМИКАҒА КӨШУ ЖАҒДАЙЫНДА ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЖОҒАРЫ БІЛІМ БЕРУ ЖҮЙЕСІНДЕ АДАМИ КАПИТАЛДЫ БАСҚАРУ ТЕТІКТЕРІ

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Зерттеудің өзектілігі экономиканың тұрақты дамуы мен декарбонизацияға көшу үдерісінде жаһандық және ұлттық сын-қатерлердің күшеюімен айқындалады. Дүниежүзілік экономикалық форумның мәліметтері бойынша, жұмыс берушілердің 47%-ы жасыл экономикаға көшу жағдайында өздерінің бизнес-модельдерін өзгертуді жоспарлап отыр, ал қызметкерлердің негізгі кәсіби дағдыларының шамамен 39%-ы 2030 жылға қарай өзгереді немесе өзектілігін жоғалтады. Бұл үрдістер экологиялық, цифрлық, аналитикалық және пәнаралық құзыреттерге ие, сонымен бірге экономиканың құрылымдық және технологиялық өзгерістеріне бейімделе алатын мамандарға деген сұраныстың артып отырғанын көрсетеді. Сонымен қатар, Біріккен Ұлттар Ұйымының Даму Бағдарламасының деректері бойынша Қазақстан адам дамуы индексі бойынша 193 ел мен аумақ арасында 60-шы орында тұр, оның мәні 0,837 құрайды және адам дамуының деңгейі өте жоғары елдер тобына жатады. Сонымен бірге технологиялық жаңғыртуды жеделдету, жұмыспен қамту құрылымын өзгерту және дамудың төмен көміртекті моделіне көшу адами капиталдың сапасына, бейімделгіштігіне және бәсекеге қабілеттілігіне жаңа талаптар қалыптастырады. Мұндай жағдайда адами капиталды дамыту тұрақты экономикалық өсуді және жасыл трансформацияны табысты іске асырудың негізгі факторларының біріне айналады.

Қазақстанның экономикасы шикізат секторына едәуір тәуелді ел ретінде тұрақты даму қағидаттарын өзінің ұлттық экономикалық саясатына белсенді түрде енгізіп келеді. Экологиялық жаңғырту, энергия тиімділігін арттыру, жаңартылатын энергия көздерін дамыту және экономиканың көміртегі сыйымдылығын төмендету басымдықтары Қазақстан Республикасының «жасыл экономикаға» көшуі жөніндегі тұжырымдамада және Қазақстан Республикасының 2060 жылға дейінгі көміртектік бейтараптыққа қол жеткізу стратегиясында бекітілген. Аталған басымдықтарды іске асыру экономика және еңбек нарығының құрылымын трансформациялауды талап етеді, бұл өз кезегінде экологиялық, цифрлық және пәнаралық құзыреттерге ие жаңа сападағы адами капиталға жоғары

сұранысты қалыптастырады. Осыған байланысты жоғары білім беру жүйесі адами капиталды қалыптастырудың, дамытудың және ұдайы өндірудің негізгі институционалдық тетігі ретінде ерекше маңызға ие болады. Қазіргі заманғы университеттер білім беру функциясын ғана емес, сонымен қатар білімді қалыптастырудың, ғылыми зерттеулер жүргізудің, инновацияларды енгізудің және табиғи ресурстарды ұтымды пайдалану, экологиялық тәуекелдерді азайту мен тұрақты дамуды қамтамасыз ету салаларында шешімдер әзірлеп, оларды іске асыра алатын мамандарды даярлаудың орталықтарына айналуға тиіс. Мұның бәрі білім беру бағдарламаларын, ғылыми-зерттеу қызметін, ұйымдық мәдениетті және жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталын басқару тетіктерін тиісті түрде өзгертуді талап етеді.

Жоғары білім беру жүйесін жаңғырту және адами капиталды дамыту қажеттілігі Қазақстан Республикасының стратегиялық құжаттарында айқын көрініс тапқан. Қазақстан Республикасының Президенті Қ.-Ж. Тоқаевтың 2025 жылғы 8 қыркүйектегі «Қазақстан жасанды интеллект дәуірінде: цифрлық трансформация арқылы өзекті міндеттер және оларды шешу» Жолдауында адами капиталды дамыту бәсекеге қабілеттілік пен орнықты өсудің негізгі факторы болып табылатыны атап көрсетілген. Сонымен қатар бұл басымдықтар Қазақстан Республикасының 2021-2030 жылдарға арналған «Жасыл экономикаға» көшу тұжырымдамасында, 2060 жылға дейінгі көміртегі бейтараптығына қол жеткізу стратегиясында, сондай-ақ білім беру бағдарламаларын жаңғыртуды және олардың экономикамен интеграциясын күшейтуді көздейтін Қазақстан Республикасының Жоғары білім мен ғылымды дамытудың 2023-2029 жылдарға арналған тұжырымдамасында көрсетілген. Тұтастай алғанда, осы нормативтік құқықтық актілер мен мемлекеттік саясат жоғары білім беру жүйесін трансформациялаудың және «жасыл» экономиканың талаптарына бағдарланған адами капиталды дамытудың институционалдық негізі ретінде қарастырылуы мүмкін.

Сонымен қатар, жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталды басқарудың қолданыстағы тетіктері жасыл құзыреттерді жүйелі қалыптастыруға, университеттердің кадрлық және білім беру саясатына орнықты даму қағидаттарын интеграциялауға, сондай-ақ академиялық персоналдың экологиялық және технологиялық өзгерістерге дайындығын арттыруға жеткілікті дәрежеде бағдарланбаған. Университеттердің даму стратегияларын, қызметкерлердің кәсіби дамуын қамтамасыз ету тетіктерін, ынталандыру және қызмет нәтижелілігін бағалау жүйелерін жасыл экономикаға көшу міндеттерімен үйлестіру қажеттілігі сақталуда. Осылайша, диссертациялық зерттеудің өзектілігі Қазақстан экономикасының жасыл трансформациясын қамтамасыз ете алатын адами капиталға деген сұраныстың артуы мен жоғары білім беру жүйесінде оны қалыптастыру және дамытуды басқарудың кешенді тетіктерінің жеткілікті

деңгейде әзірленбеуі арасындағы қайшылықпен айқындалады. Аталған ғылыми мәселені шешу жасыл құзыреттерді дамытуға, академиялық персоналдың бейімделуін арттыруға және университеттердің тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге қосқан үлесін күшейтуге бағытталған ұйымдастырушылық-басқарушылық тетіктерді әзірлеуді көздейді.

Ғылыми зерттелу дәрежесі. Адами капиталды қалыптастыру, дамыту және тиімді пайдалану мәселелері экономикалық теорияда, менеджментте, жоғары білім беру, инновациялық даму және тұрақты трансформация салаларындағы ғылыми зерттеулерде кеңінен қарастырылған. Сонымен қатар, жасыл экономикаға көшу жағдайында жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталын басқару бірнеше ғылыми бағыттардың тоғысындағы пәнаралық зерттеу саласы болып табылады.

Адами капитал теориясының ғылыми негіздері Т. 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 еңбектерінде қаланды, бұл зерттеулерде адами капитал білім алуға, кәсіби даярлауға және денсаулықты нығайтуға салынған инвестициялардың нәтижесі ретінде қарастырылып, еңбек өнімділігін, қызметкерлердің табысын және әлеуметтік-экономикалық дамуды айқындайтын негізгі фактор ретінде сипатталды. R. R. Nelson, E. S. Phelps, R. E. Lucas және P. M. Romer зерттеулерінде адами капитал технологиялық прогресс, инновациялық белсенділік және ұзақ мерзімді экономикалық өсу факторы ретінде одан әрі дамыды. Алайда, классикалық экономикалық модельдер негізінен білім беруге салынған инвестициялар мен олардың экономикалық қайтарымын бағалауға бағытталғандықтан, университеттердің адами капиталының сапалық сипаттамаларын басқарудың ұйымдастырушылық тетіктерін жеткілікті дәрежеде ашып көрсетпейді. Кейіннен адами капиталды зерттеуге ұйымдастырушылық және басқарушылық көзқарас С. Argyris, D. A. Schön, I. Nonaka, H. Takeuchi, L. L. Edvinsson, M. S. Malone және N. Bontis еңбектерінде дамытылды. Осы бағыт шеңберінде адами капитал ұйымның стратегиялық ресурсы және зияткерлік капиталдың құрамдас бөлігі ретінде қарастырылады. Жоғары білім беру саласына қатысты университет білімді өндіруді, таратуды және практикада қолдануды қамтамасыз ететін оқытушы әрі білімге негізделген ұйым ретінде сипатталады.

Университеттердің инновациялық экожүйелерді қалыптастырудағы рөлі Н. Etzkowitz, L. Leydesdorff, B. Bozeman, M. Wright, P. C. Boardman, A. Faggian, P. McCann және R. Florida зерттеулерінде жан-жақты қарастырылған. Бұл жұмыстарда университеттер білім беру ұйымдары ретінде ғана емес, сонымен қатар мемлекеттің, бизнестің және ғылыми қауымдастық инновациялық өзара іс-қимылының қатысушылары ретінде қарастырылады. Зерттеушілер университеттердің білімді өндіру мен коммерцияландырудағы, кәсіпкерлік белсенділікті дамытудағы, аймақтық адами капиталды қалыптастырудағы және аумақтардың инновациялық

әлеуетін арттырудағы рөлін ғылыми тұрғыдан негіздейді. Зерттеудің жеке бағыты адаптивті, цифрлық, кәсіпкерлік және пәнаралық құзыреттіліктердің дамуымен байланысты. J. R. Abel, R. Deitz, T. Johansen, T. Karlsson, C. Wigren, M. R. Marvel, A. A. C. Teixeira және басқа да бірқатар зерттеушілердің еңбектерінде адами капитал технологиялық, институционалдық және құрылымдық өзгерістердің әсерінен өзгертін білімнің, дағдылар мен қабілеттердің динамикалық жиынтығы ретінде қарастырылады. Бұл тәсіл адами капиталды негізінен статикалық түсінуден процестік тәсілге көшуді көрсетеді, оған сәйкес құзыреттер оқу, кәсіби даму және ұйымдық өзгерістер процесінде үнемі жаңартылып отыруы керек.

Соңғы жылдары жасыл адами капиталға, жасыл құзыреттерге және тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізудегі білімнің рөліне арналған ғылыми бағыт қарқынды дамып келеді. 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 және басқа зерттеушілер жасыл дағдыларды дамыту, білім беру бағдарламаларын экологияландыру, ESG принциптерін енгізу, экологиялық жауапты мінез-құлықты қалыптастыру және университеттерді тұрақты институционалдық жүйелерге айналдыру мәселелерін қарастырады. Бұл зерттеулер жасыл экономикаға сәтті көшу тек технологиялық және қаржылық ресурстарға ғана емес, сонымен қатар тиісті білімі, құндылықтары мен құзыреттері бар мамандардың болуына байланысты екенін растайды.

Қазақстандық ғылыми әдебиеттерде адами капиталды дамыту, жоғары білімді жаңғырту, мамандар даярлау сапасын арттыру, университеттік ғылымды дамыту және ұлттық экономиканың қажеттіліктеріне сәйкес құзыреттерді қалыптастыру мәселелері зерттеледі. Бұл мәселелер К.А. Сағадиев, Л. С. Спанкулова, Г. Рахимжанова, О. Әділханов, Д. Жонбекова, Г. Бердіқұлова және басқа да отандық зерттеушілердің еңбектерінде көрініс тапты. Сонымен қатар, Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарындағы жасыл бағдарланған адами капиталды басқару тетіктеріне тікелей арналған зерттеулер әзірге шектеулі деңгейде ұсынылған.

Ғылыми әдебиеттерге жүргізілген талдау адами капиталдың экономикалық, ұйымдастырушылық, институционалдық, инновациялық және құзыреттілік аспектілерін ашатын орасан зор теориялық және ғылыми-практикалық материал жинақталғанын көрсетеді. Алайда, қолданыстағы зерттеулер негізінен осы аспектілерді бөлек қарастырады. Университеттердің адами капиталын стратегиялық басқаруды, жасыл құзыреттерді дамытуды, кәсіби дамудың ұйымдастырушылық тетіктерін және тұрақты трансформация міндеттерін біріктіретін кешенді тәсілдер жеткілікті деңгейде әзірленбеген. Сонымен қатар, ғылыми әдебиеттерде жоғары білім беру ұйымдарының жасыл-бағдарланған адами капиталын бағалауға бірыңғай әдістемелік тәсіл жоқ, оның қалыптасу факторлары жеткілікті зерттелмеген және тиісті құзыреттерді дамыту процесінде

мемлекеттің, университеттердің, жұмыс берушілердің және академиялық қоғамдастықтың өзара іс-қимыл тетіктері толық көлемде айқындалмаған.

Осылайша, ғылыми олқылық Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарының жасыл-бағдарланған адами капиталын қалыптастыру мен дамытуды басқарудың кешенді тетіктерінің теориялық және әдіснамалық әзірленуінің жеткіліксіздігінде жатыр. Аталған ғылыми олқылықты жою қажеттілігі диссертациялық зерттеудің бағытын анықтайды және бағалаудың тиісті әдістемесін, университеттер мен мемлекеттік басқару органдарына арналған бағалау әдістемесін, ұйымдастырушылық-басқару тетіктері мен практикалық ұсынымдар жүйесін әзірлеуді көздейді.

Зерттеудің мақсаты мен міндеттері. Диссертациялық зерттеудің мақсаты – «жасыл» экономикаға көшу жағдайында Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталын басқару тетіктерін теориялық-әдіснамалық тұрғыдан негіздеу және әзірлеу.

Мақсатқа жету үшін келесі **міндеттер** шешіледі:

- жоғары білім беру жүйесіндегі адами капиталдың әлеуетін басқарудың теориялық тәсілдерінің эволюциясын талдау;

- жасыл экономикаға көшу жағдайында жоғары білім беру жүйелерін басқарудың халықаралық тәжірибесін жүйелеу және ұлттық контексте қолданылатын үздік тәжірибелерді анықтау;

- тұрақты даму қағидаттарын ескере отырып Қазақстанның жоғары білім беру жүйесінің адами капиталын басқарудың әдіснамалық тәсілдерін негіздеу;

- Қазақстанның жоғары білім беру жүйесінің қазіргі жағдайы мен даму деңгейіне талдау жүргізу;

- Қазақстанның жоғары білім беру жүйесінің құрылымын, сандық және сапалық сипаттамаларын, сондай-ақ адами капиталдың даму тенденцияларын бағалау;

- жасыл экономикаға көшу жағдайында жоғары білім беру жүйесіндегі адами капиталды басқарудың негізгі проблемалары мен шектеулерін анықтау;

- жасыл экономика жағдайында жоғары білім берудегі адами капиталды басқаруды трансформациялаудың перспективалық бағыттарын анықтау;

- жоғары білім беру жүйесінде адами капиталды дамытуды басқарудың интеграцияланған тәсілін әзірлеу;

- жасыл экономикаға көшу жағдайында Қазақстанның жоғары білім беру жүйесінің адами капиталын басқаруды жетілдіру тетіктерінің жүйесін қалыптастыру және негіздеу.

Зерттеу пәні – жасыл экономикаға көшу жағдайында Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталын қалыптастыру мен

дамытудың ұйымдастырушылық-басқарушылық қатынастары мен тетіктері.

Зерттеу объектісі Қазақстан Республикасының жоғары оқу орындарының адами капиталы болып табылады.

Зерттеу әдістері. Диссертациялық зерттеудің әдіснамалық негізі сандық және сапалық әдістердің үйлесуін қамтамасыз ететін аралас зерттеу тәсілінің негізінде қалыптасады. Бұл тәсілді қолдану Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталының жай-күйін, оның даму факторларын және жасыл экономикаға көшу жағдайында оны басқару тетіктерін кешенді зерттеуге мүмкіндік берді.

Зерттеу барысында келесі әдістер қолданылды:

- университеттердің адами капиталы мәселелеріне ғылыми қызығушылықтың динамикасын, жоғары білімнің жасыл құзыреттілігі мен тұрақты дамуын анықтау, негізгі авторларды, тақырыптық бағыттар мен ғылыми білім кластерлерін анықтау үшін қолданылатын басылымдардың библиометриялық талдауы; библиометриялық карталарды құру VOSviewer бағдарламалық жасақтамасын қолдану арқылы жүзеге асырылады;

- PRISMA 2020 ұсынымдарына сәйкес жүргізілген ғылыми әдебиеттерге жүйелі шолу, ол адами капиталды басқару, тұрақты даму және жоғары білім берудің жасыл трансформациясы мәселелері бойынша жарияланымдарды дәйекті іздестіруді, іріктеуді, сүзуді және мазмұнды жүйелеуді қамтамасыз етті;

- адами капиталды басқару модельдерін және шетелдік жоғары білім беру жүйелерінде жасыл құзыреттерді дамыту практикасын салыстыру, сондай-ақ оларды Қазақстан жағдайына бейімдеу мүмкіндіктерін айқындау үшін пайдаланылған халықаралық салыстырмалы талдау;

- жоғары білім беру жүйесінің даму көрсеткіштерінің динамикасы мен құрылымын, академиялық біліктілігін, ғылыми нәтижелілігін, кәсіби дамуын және профессор-оқытушылар құрамын ынталандыру тетіктерін зерттеу үшін қолданылатын сипаттамалық және салыстырмалы статистикалық талдау әдістері;

- академиялық нәтижелілік көрсеткіштері, тиімділіктің негізгі көрсеткіштері жүйесін қолдану және жоғары білім беру ұйымдары қызметкерлерін материалдық және материалдық емес ынталандыру тетіктері арасындағы өзара байланыстардың бағыты мен тығыздығын анықтау үшін пайдаланылған корреляциялық талдау; деректерді статистикалық өңдеу SPSS және R бағдарламалық пакеттерін пайдалана отырып орындалды;

- Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарының профессор-оқытушылар құрамының кәсіби сипаттамалары, академиялық нәтижелілігі, институционалдық қолдауы, ынталандыру жүйесі және қызметкерлердің құрылымдық және құзыреттілік өзгерістерге дайындығы туралы бастапқы

эмпирикалық деректерді алуға мүмкіндік берген әлеуметтанулық сауалнамасы;

– жасыл трансформация жағдайында институционалдық кедергілерді, басқарушылық шектеулерді және адами капиталды дамыту мүмкіндіктерін анықтауға бағытталған академиялық қоғамдастық өкілдерімен және жоғары білім беру ұйымдарының басқарушы персоналымен сараптамалық сұхбаттар; сұхбат материалдарын өңдеу Nvivo бағдарламалық қамтамасыз етуді пайдалана отырып, тақырыптық кодтау әдісімен жүргізілді;

– жоғары білім беру жүйесінің дамуына және адами капиталды басқару тетіктеріне институционалдық, экономикалық, әлеуметтік, технологиялық факторлардың әсерін бағалау үшін қолданылатын PEST-талдау;

– ықтимал институционалдық, технологиялық, әлеуметтік-экономикалық және экологиялық өзгерістерді ескере отырып, жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталын дамытудың баламалы траекторияларын әзірлеу үшін пайдаланылған сценарийлік талдау.

Аталған әдістерді кешенді қолдану теориялық, статистикалық және эмпирикалық талдаудың дәйекті үйлесімін қамтамасыз етті және жасыл трансформация жағдайында Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталын басқару тетіктерін жетілдіру бойынша практикалық ұсынымдар әзірлеуге мүмкіндік берді.

Зерттеудің эмпирикалық дизайны өзара толықтыратын екі аналитикалық деңгейден тұрады. Бірінші, сандық деңгей жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталының жай-күйі мен динамикасын бағалауға, сондай-ақ академиялық нәтижелілік, кәсіби даму, тиімділікті бағалау жүйесі мен профессор-оқытушылар құрамын ынталандыру тетіктері арасындағы өзара байланысты анықтауға бағытталған. Екінші, сапалы деңгей жасыл трансформацияның университеттердің құзыреттері мен адами капиталды басқару жүйесіне қойылатын талаптарын зерттеуге бағытталған.

Жасыл экономикаға көшу зерттеуде академиялық қызметкерлердің кәсіби, экологиялық, цифрлық және пәнаралық құзыреттеріне жаңа талаптарды қалыптастыратын институционалдық және стратегиялық контекст ретінде қарастырылады. Оның мазмұндық сипаттамалары ғылыми әдебиеттерді талдау, халықаралық тәжірибе, сараптамалық бағалау және жоғары білім беру жүйесін трансформациялау сценарийлері арқылы зерттеледі.

Зерттеудің ақпараттық және эмпирикалық базасын 2000 жылдан 2024 жылға дейінгі кезеңдегі Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросының жоғары білім беру жүйесінің, жұмыспен қамтудың және адами капитал құрылымының жай-күйі мен даму серпінін сипаттайтын ресми статистикалық деректері құрады. Зерттеуде сондай-ақ ғылыми белсенділік,

жарияланымдық нәтижелілік, дәйексөз келтіру, академиялық бедел, халықаралық ынтымақтастық және бәсекеге қабілеттілік көрсеткіштері бойынша қазақстандық университеттердің ұстанымдарын көрсететін QS және ТНЕ қоса алғанда, халықаралық рейтингтер мен талдамалық базалардың деректері пайдаланылды. Қосымша ақпарат көздері Қазақстан Республикасының нормативтік құқықтық актілері, жоғары білім беру, адами капиталды дамыту, тұрақты даму және жасыл экономикаға көшу саласындағы стратегиялық құжаттар, сондай-ақ Scopus және Web of Science базаларында индекстелген ғылыми жарияланымдар болды.

Зерттеудің эмпирикалық базасын Қазақстанның 32 жоғары білім беру ұйымдарының 958 профессор-оқытушылар құрамының өкілдеріне жүргізілген әлеуметтік сауалнама нәтижелері құрады. Сауалнама академиялық персоналдың кәсіби-біліктілік сипаттамаларын, ғылыми және білім беру қызметінің нәтижелілігін, кәсіби дамудың қолжетімділігін, институционалдық қолдауды, қолданылатын ынталандыру тетіктерін және қызметкерлердің жасыл және технологиялық трансформацияға байланысты құзыретті өзгерістерге дайындығын бағалауға бағытталған.

Сандық деректер академиялық қауымдастық өкілдерімен, жоғары білім беру ұйымдарының басшыларымен және әкімшілік-басқару персоналымен, сондай-ақ тұрақты даму саласындағы мамандармен жүргізілген 12 сараптамалық сұхбаттың нәтижелерімен толықтырылды. Сараптамалық сұхбаттар институционалдық және ұйымдастырушылық кедергілерді анықтауға, жасыл құзыреттерді дамыту қажеттілігін анықтауға, университеттердің тұрақты даму қағидаттарын біріктіруге дайындығын бағалауға және жасыл экономикаға көшу жағдайында адами капиталды басқарудың перспективалық тетіктерін нақтылауға мүмкіндік берді.

Ресми статистикалық, рейтингтік, әлеуметтанулық және сараптамалық деректердің жиынтығы Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарының адами капиталының жай-күйін кешенді бағалау және оның қалыптасуы мен дамуын басқару тетіктерін жетілдіру бағыттарын негіздеу мүмкіндігін қамтамасыз етті.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы.

Диссертациялық зерттеудің ғылыми жаңалығы теориялық-әдіснамалық ережелерді дамыту және Қазақстанның жоғары білім беру ұйымдарының жасыл-бағдарланған адами капиталын басқарудың кешенді тәсілін әзірлеу болып табылады. Зерттеу барысында ғылыми жаңалық элементтері не келесі ғылыми нәтижелер алынды:

- жоғары білім беру жүйесінің адами капиталын басқарудың теориялық тәсілдері жүйеленді және олардың эволюциясының негізгі кезеңдері (классикалық, институционалдық, инновациялық, құзыреттілік-бейімделгіш және заманауи) айқындалды;

- «жасыл» экономикаға көшу жағдайында жоғары білім беру жүйесін басқару модельдері жүйеленді;

- макроиндикаторларды талдау, социологиялық деректер және корреляциялық талдауды кешенді қолдану негізінде академиялық персоналдың ғылыми өнімділігін және жоғары оқу орындарындағы ынталандыру тетіктерінің тиімділігін айқындайтын факторлар анықталды;

- жоғары білім беру ұйымдарында адами капиталды дамыту тетіктерін іске асыруға арналған өзара іс-қимылдың көпдеңгейлі моделі ұсынылды;

- адами капитал әлеуетін дамытуға бағытталған жоғары білім беру жүйесін жаңғырту саясатының тұжырымдамалық негізі ғылыми тұрғыдан негізделді.

Қорғауға ұсынылатын негізгі ережелер:

- студенттердің, профессорлық-оқытушылық құрамның, зерттеушілер мен әкімшілік персоналдың тұрақты, төмен көміртекті және ресурстық тиімді экономиканы дамытуға үлес қосуға мүмкіндік беретін жинақталған білімдерінің, кәсіптік дағдыларының, пәнаралық құзыреттерінің, экологиялық құндылықтары мен жауапты мінез-құлық үлгілерінің жиынтығы түсінілетін «университеттердің жасыл-бағдарланған адами капиталы» ұғымының авторлық түсіндірмесі;

- институционалдық ортадағы, орталықтандыру деңгейіндегі және орнықты даму қағидаттарын интеграциялау тетіктеріндегі айырмашылықтарды ескеретін «жасыл» экономикаға көшу жағдайындағы жоғары білім беру жүйесін басқару модельдерінің типологиясы;

- жоғары оқу орындарының адами капиталын басқарудың ғылыми өнімділігі мен тиімділігі факторларын бағалаудың статистикалық, әлеуметтанулық және корреляциялық талдаудың интеграциясына негізделген, жарияланым белсенділігінің көрсеткіштері, институционалдық жағдайлар мен академиялық персоналды ынталандыру жүйесінің нәтижелілігі арасындағы өзара байланысты анықтауға мүмкіндік беретін кешенді әдістемесі;

- институционалдық, білім беру, басқару, инфрақұрылымдық-цифрлық және әлеуметтік тетіктерді қамтитын жасыл экономикаға көшу жағдайындағы жоғары білім беру жүйесінің адами капиталын басқару тетіктері университеттердің адами капиталын кешенді дамытуды қамтамасыз етеді;

- экологиялық, цифрлық, басқарушылық және пәнаралық құзыреттерді кезең-кезеңімен дамытуды көздейтін «жасыл» экономикаға көшу жағдайында университеттердің адами капиталын басқаруды жаңғыртудың жол картасы.

Зерттеудің теориялық маңыздылығы.

Диссертациялық зерттеудің теориялық маңыздылығы жасыл экономикаға көшу жағдайында жоғары білім беру жүйесінің адами капиталды басқарудың теориялық және әдіснамалық ережелерін дамытуда

жатыр. Жұмыста адами капиталды талдаудың заманауи теориялық тәсілдері жүйеленген және интеграцияланған, бұл зерттеудің біртұтас теориялық негізін қалыптастыруға мүмкіндік берді. Жасыл-бағдарланған адами капиталды ұсынылған түсіндіру және оны жоғары білім беру жүйесінде дамытуға әзірленген тұжырымдамалық көзқарас университеттердің тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге бағытталған адами капиталды қалыптастырудың негізгі институттары ретіндегі рөлі туралы ғылыми түсініктерді кеңейтеді. Нәтижелер сонымен қатар білім беру экономикасы, университеттерді басқару және әлеуметтік-экономикалық жүйелердің тұрақты трансформациясы саласындағы теориялық зерттеулерді тереңдетуге ықпал етеді.

Зерттеудің теориялық ережелері мен нәтижелері «Менеджмент», «Экономика», «Адами ресурстарды басқару», «Мемлекеттік және жергілікті басқару» білім беру бағдарламалары бойынша білім алушыларды даярлау барысында, сондай-ақ Қазақстан Республикасының жоғары білім беру ұйымдарында «Жоғары білім берудегі менеджмент», «Жасыл экономика» және басқа да сабақтас пәндерді оқыту кезінде пайдаланылуы мүмкін.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы жасыл экономикаға көшу жағдайында Қазақстанның жоғары білім беру жүйесінің адами капиталын басқару тетіктерін жетілдіру үшін алынған нәтижелерді пайдалану мүмкіндігімен айқындалады. Диссертацияда әзірленген жасыл-бағдарланған адами капиталды қалыптастырудың басқарушылық және институционалдық тетіктері жоғары білім беру саласындағы мемлекеттік саясатты, университеттерді дамыту стратегияларын және білім беру бағдарламаларын жаңғырту бағдарламаларын әзірлеу кезінде пайдаланылуы мүмкін. Ұсынылған практикалық ұсынымдар студенттер мен оқытушылардың жасыл құзыреттіліктерін дамытуға, ESG-қағидастарын университеттерді басқару жүйесіне интеграциялауға, академиялық персоналдың кәсіби даму тетіктерін жетілдіруге және тұрақты экономикаға көшу жағдайында Қазақстанның адами капиталының бәсекеге қабілеттілігін арттыруға бағытталған.

Зерттеу нәтижелерін сынақтан өткізу және енгізу.

Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері 22 ғылыми еңбекте жарияланды, оның ішінде Scopus деректер базасында индекстелетін халықаралық рецензияланатын ғылыми журналдарда – 6 мақала, Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім саласындағы сапаны қамтамасыз ету комитеті ұсынған ғылыми басылымдарда – 3 мақала, сондай-ақ отандық ғылыми журналдар мен халықаралық ғылыми-практикалық конференциялар материалдарында – 13 жарияланым жарық көрді.

Диссертацияның құрылымы мен көлемі. Диссертация кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан, пайдаланылған әдебиеттер тізімінен және

қосымшалардан тұрады. Диссертацияның жалпы көлемі 195 бетті құрайды, оның ішінде 23 кесте, 21 сурет және 4 қосымша. Пайдаланылған әдебиеттер тізімі 287 атауды қамтиды.