

А.С.Есенгельдина

*Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан, Астана  
(E-mail: yanar77@inbox.ru)*

## **Развитие человеческого капитала в системе государственной службы**

В статье систематизированы научные представления о сущности и эволюции человеческого капитала с целью уточнения его роли в системе государственной службы. Произведена классификация стран мира по индексу развития человеческого потенциала: с очень высоким уровнем развития, с высоким уровнем развития, со средним уровнем развития, с низким уровнем развития. Рассмотрен индекс человеческого развития различных стран мира и определено место Республики Казахстан на современном этапе. Доказано, что страны с высоким индексом человеческого развития максимально используют возможности населения. Отмечено, что достигнутые экономические показатели обеспечивают благосостояние, доступ к ресурсам, знаниям, что способствует увеличению уровня и продолжительности жизни народов этих стран. Определено, что человеческие ресурсы являются структурообразующим ресурсом человеческого капитала государственной службы.

*Ключевые слова:* государственная служба, государственная услуга, человеческий капитал, человеческий потенциал, человеческие ресурсы, индекс человеческого развития, образование, здравоохранение, экономический рост, уровень развития.

Решение задач, поставленных в Послании Президента страны Н.А.Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан–2050»: новый политический курс состоявшегося государства» [1], преодоление глобальных вызовов, достижение устойчивого развития требуют разработки научно обоснованных подходов к формированию нового качества человеческого капитала как движущей силы глобального развития.

Переход к новому человеческому измерению жизни общества предполагает постановку человека как производителя и потребителя в центр всего социально-экономического механизма. Поэтому в современных условиях развития и становления социально ориентированной рыночной экономики формируется новая модель развития человека, которая предполагает отведение особой роли субъекту в экономическом росте.

Проблема исследования продиктована реализацией новой модели государственной службы [2], которая ориентирована на признание важности человеческого фактора государственной службы, возможности непрерывного профессионального развития государственных служащих, взаимосвязи результатов работы и системы поощрения, необходимостью формирования эффективной кадровой политики и системы управления человеческим капиталом в системе государственной службы. Перечисленные формируют новые требования к характеру и содержанию управленческой политики государства в тех областях и отраслях, которые сегодня обеспечивают качественный рост человеческого капитала.

От деятельности государственных служащих, как известно, во многом зависит работа государства, а государственная служба продолжает и завершает организацию механизма государства, делая ее готовой и пригодной для практической реализации задач и функций государства. Именно поэтому, в силу важности и значимости данного вопроса в жизнедеятельности страны, актуально изучение человеческого капитала государственной службы с учетом отечественного и зарубежного опыта.

Большинство руководителей на постсоветском пространстве в своей деятельности первостепенное внимание уделяют эффективному использованию производственных, финансовых и материальных ресурсов. При этом эффективность управления персоналом оценивается с позиции возможной экономии бюджета организации по фонду заработной платы. Происходила явная недооценка роли человеческих ресурсов. В современных исследованиях данный вид ресурсов называют человеческим капиталом, от эффективного использования которого зависит конкурентоспособность экономики и рациональное использование всех остальных видов ресурсов.

Человеческий капитал — это совокупность знаний, навыков и умений, использующихся для удовлетворения потребностей (достижения целей) лиц, групп, организаций и общества в целом. Человеческий капитал — это сформированные в результате инвестиций и накопленные человеком определенный запас здоровья, знания, навыки, способности, мотивации, которые ведут к росту квали-

фикации работника, целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют повышению производительности и качества его труда и тем самым ведут к росту заработков данного человека.

Проблема оценки производительных способностей человека и человеческого потенциала всего общества является одной из нерешенных задач экономической теории. Могущество концепции человеческого капитала, теоретическое и практическое, соседствует с отсутствием инструментов и показателей для его измерения. Необходимость решения этой задачи становится все более очевидной и диктуется насущными потребностями решения глобальных экономических проблем, с которыми столкнулось человечество при переходе к новому этапу развития цивилизации, называемому становлением информационного общества, экономики, основанной на знаниях, новой экономике.

Постиндустриальная экономика существенно изменила отношение к факторам производства. Если в индустриальной экономике усилия были сконцентрированы на насыщении производства оборудованием, то в постиндустриальной эпохе главные позиции в системе общественных ценностей при производстве интеллектуального продукта занимают высокие технологии и ускоренные темпы технологического обновления как производства, так и сферы услуг.

Таким образом, в мире наблюдается тенденция зависимости экономического развития стран от качества человеческих ресурсов, которыми они располагают. Показатели качества человеческих ресурсов все больше и больше влияют на основные параметры социально-экономического развития.

Человеческий потенциал, как сложная экономическая категория, имеет качественные и количественные характеристики. Многие ученые-экономисты в разное время предлагали для этого использовать самые разнообразные методы и подходы измерения. Самый распространенный метод измерения — принцип капитализации будущих доходов, основанный на положении о предпочтении благ во времени. При использовании данного метода в расчет принимается экономический эффект от использования человеческого капитала. Как считает И.Фишер, использование капитала означает получение процента как универсальной формы любого дохода [3].

Г.Беккер измерял человеческий капитал исходя из предложенной им комбинации одной единицы простого труда и известного количества воплощенного в нем человеческого капитала. Б.Чисуик усовершенствовал предложенную Г.Беккером методику оценки человеческого капитала: «общий заработок любого лица, после того как он закончил инвестирование в человеческий капитал, равен сумме доходов на эти инвестиции и заработков от его первоначального человеческого капитала» [4].

Монетарный метод оценки человеческого капитала, предложенный М.Фридменом, является альтернативным всем перечисленным выше методам. Суть его заключается в расчете средневзвешенных величин ожидаемых поступлений будущего дохода. Человеческий капитал можно представить как дисконтируемую заработную плату, получаемую работником в течение всего трудоспособного периода [5].

М.М.Критский предложил оценивать человеческий капитал через запасы потребностей и способностей, субстанцией которых является экономия времени жизнедеятельности [6]. По потоку потребностей выступает показатель «стоимость жизни». Экономия времени выступает в качестве особого способа взаимодействия и осуществления единства потребностей и способностей населения и хозяйствующих субъектов. С М.М.Критским трудно спорить по поводу необходимости модернизации системы оценки человеческого капитала. Однако предложенная им система оценки, по нашему мнению, трудна для реализации, так как экономия времени — категория философская и экономическому учету не поддается.

В настоящее время для определения объема накопленного человеческого потенциала пользуются агрегированным показателем — индексом развития человеческого потенциала (ИРЧП). ИРЧП — это сводный показатель развития человеческого потенциала, характеризующий средний уровень достижений той или иной страны по трем важнейшим аспектам развития человеческого потенциала:

- 1) здоровье и долголетие, измеряемые показателем ожидаемой продолжительности жизни при рождении;
- 2) доступ к образованию, измеряемый уровнем грамотности взрослого населения и совокупным валовым коэффициентом охвата образованием;
- 3) достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового внутреннего продукта на душу населения в долларах США по паритету покупательной способности.

Для простоты сравнения средняя величина достижений в этих трех сферах оценивается по шкале от 0 до 1, где чем выше показатель, тем лучше. Эти индикаторы агрегируются с использованием среднего геометрического.

Выбор данных показателей не случаен, поскольку трудовой потенциал общества увеличивается за счет сокращения заболеваемости и травматизма, что приводит к увеличению численности рабочей силы и расширению масштабов трудовой деятельности. Улучшение здоровья населения рассматривается как важный фактор физического развития, повышения работоспособности и соответственно расширения возможностей для создания продуктов и услуг, накопления знаний и пр.

Повышение уровня образования как отдельного человека, так и населения в целом существенно влияет на качество человеческого потенциала — основного фактора приумножения богатства общества — и обуславливает рост общественной производительности труда. Уровень образования характеризует накопленный образовательный, трудовой, научный, интеллектуальный и творческий потенциал, составляя фонд совокупных знаний и умений — духовное богатство общества [7].

Таким образом, ИРЧП включает в себя основные компотенты человеческого капитала и достаточно адекватно характеризует сумму накопленного определенным государством человеческого капитала. Начиная с 1990 г. этот показатель рассчитывается Программой развития ООН по разработанной ею методологии для оценки существующих в различных странах условий для устойчивого развития человека. Значение этого индекса определяется как средняя арифметическая величина из индексов уровня образования, доходов (валового внутреннего продукта) и продолжительности жизни населения. Чем ближе значение этого показателя к единице, тем выше развитие человеческого потенциала в данной стране.

С 2010 г. в Докладе о человеческом развитии предлагаются три новых инструмента измерения, охватывающих многомерное неравенство, гендерные диспропорции и крайнюю депривацию. ИРЧП, скорректированный с учетом неравенства, Индекс гендерного неравенства и Индекс многомерной бедности, опирающиеся на достижения в данной сфере, а также на прогресс теории и информации, применимы к большинству стран мира и позволяют сделать важные новые выводы.

К настоящему времени мировое сообщество состоит из государств, находящихся на разных фазах человеческого развития. Определенный международными экспертами рейтинг 187 стран мира по достигнутому уровню человеческого развития (по данным Доклада о человеческом развитии за 2013 г.) позволил выделить 4 группы стран (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

**Классификация стран мира по индексу развития человеческого потенциала, 2013 г.**

№ п/п	Группы	Число стран в группе	ИРЧП
1	Страны с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала	14	0,955–0,906
2	Страны с высоким уровнем развития человеческого потенциала	54	0,901–0,760
3	Страны со средним уровнем развития человеческого потенциала	49	0,754–0,645
4	Страны с низким уровнем развития человеческого потенциала	70	0,636–0,304

*Примечание.* Составлена автором на основе [8].

Как видим, группа с очень высоким уровнем развития человеческого потенциала представлена 14 странами, группа с высоким уровнем развития человеческого потенциала включает 54 страны, в группу со средним уровнем развития человеческого потенциала входят 49 стран и в группу с низким уровнем развития человеческого потенциала — 70 стран.

Для оценки и сравнения качества человеческого капитала используется индекс развития человеческого потенциала. Данный индикатор концентрируется на продолжительности жизни, базовом образовании и минимальном доходе.

Т а б л и ц а 2

## Индекс человеческого развития стран мира, 2013 г.

Место	Страна	ИЧР
1	Норвегия	0.955
2	Австралия	0.938
3	Соединенные Штаты Америки	0.937
4	Нидерланды	0.921
5	Германия	0.920
6	Новая Зеландия	0.919
7	Ирландия	0.916
8	Швеция	0.916
9	Швейцария	0.913
10	Япония	0.912
11	Канада	0.911
12	Южная Корея	0.909
13	Исландия	0.906
13	Гонконг	0.906
<b>69</b>	<b>Казахстан</b>	<b>0.754</b>

Примечание. Составлена автором на основе [9].

Из таблицы 2 видно, что лидирующими странами по данному целевому индикатору являются Норвегия, Австралия, США, Нидерланды, Германия и Новая Зеландия. Казахстан занимает 69 место и относится к странам со средним уровнем развития человеческого потенциала.

Мировой научно-технический прогресс привел к кризису советскую государственно-распределительную систему хозяйствования за ее неспособность адаптироваться к условиям глобальной конкуренции. Кризисные явления, проявившиеся в социально-экономической сфере за годы реформ, структурная перестройка сопровождалась снижением объемов производства, ростом бедности, падением рождаемости, ростом смертности, оттоком интеллектуальных сил за пределы СНГ. В конечном итоге, в 1990-е гг. ИРЧП на всем постсоветском пространстве снизился, а государства Содружества перешли в разряд развивающихся стран третьего мира (табл. 3).

Т а б л и ц а 3

## Динамика индекса человеческого развития стран СНГ за 1990–2013 гг.

Страна	1980 г.	1990 г.	2000 г.	2005 г.	2011 г.	2013 г.
Беларусь	...	...	...	0,706	0,756	0,793
Российская Федерация	0,692	0,644	0,662	0,693	0,755	0,788
Казахстан	0,650	0,620	0,614	0,696	0,745	0,754
Азербайджан	...	0,563	0,597	0,655	0,700	0,734
Украина	0,690	0,644	0,649	0,696	0,729	0,740
Армения	...	0,571	0,620	0,669	0,716	0,729
Молдова	0,616	0,547	0,552	0,606	0,649	0,660
Узбекистан	...	...	...	0,588	0,641	0,654
Кыргызстан	0,577	0,515	0,550	0,572	0,615	0,622
Таджикистан	0,592	0,501	0,493	0,550	0,607	0,622

Примечание. Составлена автором на основе [9].

Как свидетельствуют результаты таблицы 3, из стран СНГ в группу стран с высоким уровнем развития вошли только Беларусь и Российская Федерация. По данным всемирного доклада о человеческом развитии 2013 г., среди стран мира Казахстан занимает 69 место (0,754), а среди стран СНГ — 3 место, после Беларуси (0,793) и России (0,788).

Страны с высоким человеческим развитием максимально используют возможности населения. Достигнутые экономические показатели обеспечивают благосостояние, доступ к ресурсам, знаниям, что способствует увеличению уровня и продолжительности жизни народов этих стран. Для стран с низким ИРЧП характерны экономика с «узким» внутренним рынком, отставание в области развития производительных сил, недостаток собственных средств, отсутствие доступа к кредитным ресурсам, пассивность в сфере введения перспективных инноваций и модернизации экономики, что весьма ограничивает возможности человека.

Большинство исследователей различают следующие направления инвестирования в человеческий капитал:

- инвестиции в образование;
- расходы на здравоохранение, обеспечивающие физическое и умственное здоровье индивида;
- улучшение жилищных условий;
- здоровое питание.

Именно эти виды инвестиций создают условия для качественной трудовой деятельности, способствующей использованию человеческого капитала.

По мнению исследователей из Гарварда, эффективность результатов управления человеческими ресурсами следует оценивать по четырем направлениям (англ. 4C — *commitment, competence, congruency, cost-effectiveness*) [10].

1. *Корпоративная преданность (commitment)*. Лояльность сотрудников по отношению к организации, личная мотивация и привязанность к своей работе. Степень преданности работника своей компании можно оценить, изучив взгляды работников, уровень текучести кадров, статистику прогулов, а также проведя последнюю беседу с сотрудниками, берущими расчет.

2. *Компетентность (competence)*. Уровень квалификации работников, их профессиональные навыки, необходимость их подготовки и переподготовки и потенциал для исполнения работы более высокого уровня. Этот показатель можно оценить через системы аттестации сотрудников и подготовку перечня профессиональных навыков. Политика HRM (Human Resources Management — Управление человеческими ресурсами) должна быть сконструирована таким образом, чтобы привлекать, удерживать и мотивировать высокопрофессиональных компетентных работников.

3. *Командная согласованность (congruency)*. Означает, что и руководство, и сотрудники разделяют взгляды на цели компании и работают совместно для их достижения. Эти общие взгляды касаются основных принципов, которые лежат в основе управления работой организации и создаются руководством через систему внутренних коммуникаций, стиль управления, организационную систему и методы работы, корпоративную культуру, но поддерживаться и выполняться ежедневно в процессе выполнения работы они могут только работниками организации. Работники должны испытывать чувство сопричастности с организацией, стремиться делать общее дело. Несомненным признаком наличия в организации согласованности является отсутствие жалоб и конфликтов и гармоничность трудовых отношений.

4. *Корпоративная эффективность с точки зрения затрат (cost — effectiveness)*. Корпоративная эффективность в отношении затрат касается эффективности операций компании. Человеческие ресурсы должны использоваться таким образом, чтобы с наибольшей продуктивностью использовались их преимущества. Объем выпуска продукции должен максимизироваться с наименьшими затратами ресурсов и материалов, организация должна уметь оперативно реагировать на возможности, предлагаемые рынком, и на изменения среды бизнеса.

Имеющийся зарубежный опыт управления человеческим капиталом целесообразно использовать и в Республике Казахстан. По оценкам отечественных и международных экспертов, в республике недостаточно высокий уровень компетенции управленцев, «кадровый застой» руководящего аппарата, недостаток передовых знаний современных методов управления. Некий консерватизм управленцев тормозит рост как экономики, так и человеческого капитала в стране.

Для того чтобы соответствовать темпу развития экономики, должны обновляться не только трудовые ресурсы, но и обучающие программы. Пора развивать новые формы контактов преподавателей с учеником, например, дистанционное обучение, контролируемое самообразование, институт тьюторов, обучающихся в онлайн-режиме, теснее сотрудничать с бизнесом. Примером такой программы обучения может служить программа международного тренингового и консалтингового центра по подготовке профессионалов в области менеджмента и развития организации Local to Global Institute of Management (L2G), основанная на дистанционном и двуязычном (русском и английском) образо-

вании для практикующих менеджеров и предпринимателей. L2G предлагает свои программы в Северной и Южной Америке и странах СНГ и организует доступ к новейшим разработкам в менеджменте, которые еще пока не переведены на русский язык и не пришли на бизнес-пространство СНГ.

Необходимо отметить, что в мире идет постоянный поиск новых путей повышения эффективности использования человеческих ресурсов, например, использование рефлексивного, аналитического бизнеса и управления. Формы обучения и система повышения квалификации кадров нацелены на подготовку креативных работников, и особенно менеджмента, поскольку фактор человеческого развития в современных условиях, бесспорно, признан наиглавнейшим. Ведь капитал материальный, по сути, ничто без капитала человеческого. Примером тому могут быть случаи из управленческой практики, когда при равных условиях и одинаковых мощностях производства, объемах инвестиций одно из предприятий делает рывок вперед, занимая лидирующие позиции благодаря качеству и количеству человеческого капитала. Другое же предприятие так и не оправдывает ожиданий собственников и инвесторов, не развивается и впадает в кризисное состояние из-за значительного влияния низкого качества человеческого капитала на производство или управленческую деятельность предприятия.

Человеческий капитал стал определяющим для достижения конкурентных преимуществ государственных органов. Носителями человеческого капитала являются человеческие ресурсы: количество и качество людей, пригодных по своим медицинским, психологическим, интеллектуальным, культурным, профессиональным параметрам для конкурентной борьбы. В свою очередь, человеческие ресурсы являются структурообразующим фактором человеческого капитала государственной службы.

Если экономический рост обеспечивается больше, чем на 60 % за счет человеческого капитала, то формирование самого человеческого капитала на 2/3 зависит от профессионального образования, финансовых вложений в образование и науку. Финансовые вложения в образование хотя и растут в последние годы, но еще отстают от подобных вложений на одного человека в развитых странах.

Привлечение квалифицированных и компетентных специалистов и предотвращение текучести кадров среди них — одни из приоритетных задач реформы государственной службы. Следовательно, необходимо выстроить систему, которая могла бы обеспечить стимулы для развития карьеры государственных служащих, соблюдения этических норм поведения, а также мотивировать их к достижению намеченных результатов.

В сегодняшнем мире граждане становятся более критичными и требовательными. Они не только рассчитывают на предоставления им высококачественных услуг, но и требуют повышения их прозрачности, подотчетности перед обществом, совершенствования регулирования, гибкости и усиления ориентации на клиента, т.е. гражданина. В то же время в условиях глобализации государственная политика становится более сложной, требуя от государственных служащих комплекса различных знаний и способностей.

Важным шагом на этом пути стало принятие Стратегии 2050 — стратегии долгосрочного социально-экономического развития страны, реализация которой должна обеспечить переход экономики страны к инновационному социально-ориентированному типу развития. Главной целью и критерием эффективности методов его достижения должно стать совершенствование потенциала личности. Развита производительная сила человеческого капитала станет действительным богатством общества и ресурсом для развития государственной службы.

Таким образом, актуальность проблемы количественной и качественной характеристик человеческого капитала государственной службы обусловлена объективными потребностями современного этапа развития новой модели государственной службы, спецификой современной ситуации в стране. Эти обстоятельства требуют принятия не только инвестиционных, но и комплексных решений, формирующих в государстве, обществе и государственной службе новые ресурсы, обеспечивающие как устойчивый экономический рост, так и достижение более высокого уровня благосостояния населения и достойного качества жизни.

#### Список литературы

1 Послание Президента Республики Казахстан — Лидера нации Нурсултана Назарбаева народу Казахстана «Стратегия «Казахстан–2050»: новый политический курс состоявшегося государства» // <http://www.akorda.kz>. 14.12.2012 г.

- 2 Концепция новой модели государственной службы Республики Казахстан // Указ Президента Республики Казахстан № 119 от 21 июля 2011 года // [ЭР]. Режим доступа: <http://www.online.zakon.kz>
- 3 Фишер С., Дорнбуш Р. Экономика: Пер. с англ. — 2 изд. — М.: Дело ЛТД, 1993. — С. 86.
- 4 Гойло В.С. Современные буржуазные теории воспроизводства рабочей силы. — М.: Наука, 1975. — С. 52.
- 5 Усоскин В.М. Денежный мир Милтона Фридмана. — М.: Мысль, 1989. — С. 66–69.
- 6 Критский М.М. Человеческий капитал в информационной рыночной экономике: Сб. науч. тр. — СПб.: СПбГИЭУ, 2006. — С. 17.
- 7 Валентей С., Нестеров Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. — 1999. — № 2. — С. 92–93.
- 8 Human Development Report 2013. Sustainability and Equity: A Better Future for All. — United Nations Development Programme (UNDP), 2013. — 216 p. // [ЭР]. Режим доступа: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013\\_en\\_complete.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013_en_complete.pdf)
- 9 Возвышение Юга: Человеческий прогресс в многообразном мире: Доклад о человеческом развитии 2013 года // [ЭР]. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/2013/03/14/5622>.
- 10 Туроу Л. Цитаты сочинений. — М., 1968. — С. 13.

А.С.Есенгельдина

### Мемлекеттік қызмет жүйесіндегі адами капиталдың дамуы

Мақалада мемлекеттік қызмет жүйесіндегі адами капиталдың ролін анықтау мақсатында оның мәні мен эволюциясы ғылыми тұрғыда жүйелендірілген. Адами әлеует дамуының индексі әлем елдері бойынша сыныпталуы әзірленген: өте жоғары, жоғары, орташа және төмен даму деңгейлері бойынша. Әр түрлі әлем елдерінің адами даму индексі қарастырылған және қазіргі кездегі Қазақстан Республикасының орны анықталған. Адами даму деңгейі жоғары елдер өз тұрғындарының мүмкіндіктерін барынша қолданатыны дәлелденген. Қол жеткізілген экономикалық көрсеткіштер тұрмыс деңгейінің өсуіне, қор мен білім алу мүмкіндігін қамтамасыз етіп, осы елдердегі тұрғындардың өмірінің деңгейі мен ұзақтығы өсуіне ықпал жасайды. Адами ресурстардың мемлекеттік қызметтегі адами капиталдың құрылымқұрушы ресурс екені анықталды.

A.S.Yessengeldina

### The development of human capital in the public service system

Article systematizes scientific understanding of the nature and evolution of human capital in order to clarify its role in the public service system. The classification of countries according to the Human Development Index was made (with a very high level of development, with a high level of development, with an average level of development, with a low level of development). Development index of the countries is considered, the place of the Republic of Kazakhstan at the present stage is defined. It was proven that countries with high human development use the most of opportunities of the people. Achieved economic indicators provide welfare, access to resources, the knowledge that helps to increase the level and duration of life of the peoples of these countries. It was determined that human resources are the structural resource of human capital of the public service.

#### References

- 1 Address by the President of the Republic of Kazakhstan N.A.Nazarbayev to the people of Kazakhstan «Strategy Kazakhstan–2050»: new political course of the established state» 14 December 2012 y.
- 2 The concept of a new model of public service of the Republic of Kazakhstan // Decree of President of the Republic of Kazakhstan № 119 of 21 July 2011 // [ER]. Access mode: <http://www.online.zakon.kz>
- 3 Fischer S., Dornbush P. *Economy. Transl. from English. 2nd ed.*, Moscow: Business LTD, 1993, 86 p.
- 4 Gojlo B.C. *Modern bourgeois theory of reproduction of labor power*, Moscow: Nauka, 1975, 52 p.
- 5 Usoskin V.M. *Money World of Milton Friedman*, Moscow: Mysl, 1989, p. 66–69.
- 6 Kritskiy M.M. *Human capital in the information market economy: Materials of scientific papers*, St. Petersburg: SPbGIEU, 2006, p. 17.
- 7 Valentey S., Nesterov L. *Problems of Economics*, 1999, 2, p. 92–93.
- 8 Human Development Report 2013. Sustainability and Equity: A Better Future for All // United Nations Development Programme (UNDP), 2013. — 216 p. // [ER]. Access mode: [http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013\\_en\\_complete.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/14/hdr2013_en_complete.pdf)

9 South elevation: Human progress in a diverse world: Human Development Report 2013 // [ER]. Access mode: <http://gtmarket.ru/news/2013/03/14/5622>.

10 Thurow L. *Quotes of works*, Moscow, 1968, p. 13.

UDK 346.246 (574)

T.A.Akanayeva

*Ye.A.Buketov Karaganda State University (E-mail: akanaeva\_007@mail.ru)*

## **Methodical bases of working out of analytical model of enterprise financial condition**

Article is devoted to a problem of improvement of the financial analysis at the domestic enterprises, in particular to modeling of a financial condition. The dependence equations between separate indicators of accounting financial statements by means of use of economic-mathematical tools on the example of one of the largest industrial enterprises of the North Kazakhstan area — JSC «Munaymash» are considered. The author makes recommendations about forecasting of a financial condition of the enterprise by means of its modeling by means of which probably in due time to make changes to the program of development of the enterprise and effectively to operate resources for achievement of the maximum financial result.

*Key words:* financial analysis, financial stability of the enterprise, modeling of financial condition, business activity, linear models, solvency, liquidity, creditability, Profitability.

Economic transformations in Kazakhstan, accounting transformation paid again attention of science and practice to such major element of analytical work, as the financial analysis. The financial analysis is a component of financial management, as its performers financial managers and accountants act, and the main users are the legal entities and individuals interested in activity of this enterprise, including not having direct access to its internal information base.

In modern economy the role of the financial analysis not only amplified, but also qualitatively changed. It is connected, first of all, by that the financial analysis from an ordinary link of the economic analysis turned in the conditions of the market into the main method of an assessment of all economy of the enterprise. Increase of a role of the financial analysis is caused, first of all, by that its main and final task is to provide competitiveness of the concrete enterprise. Achievement of a good financial condition and competitiveness demands, among other factors, systematic carrying out the financial analysis as complex analysis of all financial and economic activity. In the conditions of market economy it is necessary to develop and improve such direction of analytical work as modeling of a financial condition of the enterprise which allows to create the strategic activities of the enterprise relating to its financial policy. Modeling an existing and desirable financial situation, it is possible to analyze distinctions of existing and desirable model and to develop concrete measures for elimination of these distinctions.

It should be noted that this model has to meet such requirements, compliance which would allow entering carrying out the financial analysis in structure of corporate information system of the enterprise easily. When developing model it is necessary to consider specifics of the Kazakhstan economic relations and possibility of integration with world economic communities, the international standards concerning reporting forms, and also the standard terms. All this led to emergence of need of increase in scientific researches in the field. The modern concepts existing within the theory of the economic analysis don't satisfy to the tasks facing the domestic enterprises. The stated circumstances predetermined relevance of a subject of the scientific article. We will consider process of modeling of a financial condition of the enterprise in aspect of realization of the following stages:

1. The analysis of influence of factors on a financial position of the enterprise.
2. Creation of matrixes of influence of indicators of accounting financial statements on solvency and financial stability of the enterprise, influence of indicators of accounting financial statements on business activity of the enterprise, influence of indicators of accounting financial statements on financial results and efficiency of activity of the enterprise.
3. Calculation of creation of the equation of dependence between separate indicators of accounting financial statements by means of use of economic-mathematical tools.