

Impact Factor:

ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИИ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

SOI: [1.1/TAS](https://s-o-i.org/1.1/TAS) DOI: [10.15863/TAS](https://doi.org/10.15863/TAS)

International Scientific Journal Theoretical & Applied Science

p-ISSN: 2308-4944 (print) e-ISSN: 2409-0085 (online)

Year: 2026 Issue: 01 Volume: 153

Received: 29.01.2026

Accepted/Published: 30.01.2026 <https://T-Science.org>

Issue

Article



S. U. Zhanatauov

META university

Academician of International Academy of Theoretical and Applied Sciences (USA),
Candidate of physics and mathematical sciences, Professor

sapagtu@mail.ru

MODEL WAGES OF HUMAN CAPITAL ENTITIES IN KAZAKHSTAN

Abstract: Single-parameter and dual-parameter salaries for employees in eight categories have been developed (using cognitive factors of education and ownership). These salaries are calculated for different annual salary fund sizes, different wage scales, and different economic sectors (mining companies, high-tech enterprises, knowledge-intensive industries, universities, and design organizations), as well as for different levels of demand for employees' intellectual labor. They correspond to a table of the magnitudes of the manifestations of levels of education, acquired skills, and levels of ownership. The new y-processes (VSA processes) considered are quantitatively justified based on costs; their meanings are constructed from the process context and from the meaning phrases of the expenditure z-elements. Wage schedules (WS) are created based on the history of salary increases and periods of participation in investment projects. WSs can be created in such a way that they correspond to three levels of complexity of the work performed. The new y-processes (FSA processes) discussed are quantitatively justified by costs, their meanings are constructed from the context of the processes and from the meaning phrases of the cost z-elements. According to the Chaddock scale, the model weights $w_1=c^2_{11}=0.3081^2$; $w_2=c^2_{12}=0.3081^2$; $w_3=c^2_{13}=0.3204^2$; $w_4=c^2_{14}=0.3204^2$ (used in the 1-parameter grid) belong to the weak connection type, which reflects the low quality of education in the Republic of Kazakhstan (how did the AI know this?). When you see the small values of the "educational weights" 0.1665; 0.18326961, 0.22127616, 0.19395216, you realize the insignificance of an individual's initial contribution to the piggy bank of lifelong acquisitions.

There is a premonition of great effort to achieve $w_3=c^2_{18}=1$. Two-, three-, and four-parameter TS are needed to increase the values of the applied weights so that they "shift" toward the right end of the interval (0.3; 0.5). In the articles, the AI did not perceive the paltry scales of the manifestation forces; only through the situation with the evaluation of the labor of subjects of human capital does the AI notice the need to "shift" toward the right end of the interval (0.3; 0.5). This is the specific language of artificial intelligence for describing the processes of remuneration of educated people and individuals who have achieved one or another level of real estate ownership.

Key words: Wage scale, 1-parameter and 2-parameter salaries of employees of 8 categories, FSA processes.

Language: Russian

Citation: Zhanatauov, S.U. (2026). Model wages of human capital entities in Kazakhstan. *ISJ Theoretical & Applied Science*, 01 (153), 220-242.

Soi: <https://s-o-i.org/1.1/TAS-01-153-30>

Doi: 

<https://dx.doi.org/10.15863/TAS.2026.01.153.30>

Scopus ASCC: 2604.

МОДЕЛЬНЫЕ ЗАРПЛАТЫ СУБЪЕКТОВ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА КАЗАХСТАНА

Аннотация: Разработаны (с применением когнитивных сил проявлений факторов образования, собственности) 1- параметрические и 2-ух параметрические зарплаты работников 8 категорий. При разных объемах годового фонда зарплат, при разных тарифных сетках, присущих разным отраслям экономики (горно-добывающие компании, предприятия с сложными технологиями, наукоемкие производства, вузы, проектные организации), при разных уровнях востребованности интеллектуального труда работников. Они соответствуют таблице величин сил проявлений ступеней полученного образования, приобретенных навыков, ступеней обладания частной собственности. Тарифные сетки (ТС)

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
ПИИЦ (Russia) = 0.191
ESJI (KZ) = 8.100
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

формированы, соответствующими истории повышений зарплат, периодам участия в инвестиционных проектах. ТС можно формировать такими разными, чтобы они соответствовали трем степеням сложности выполненных работ. Рассмотренные новые у-процессы (ФСА-процессы) количественно обоснованы по затратам, их смыслы конструируются из контекста процессов и из смыслов расходных z-элементов. По шкале Чеддока модельные веса $w_1=c^2_{11}=0,3081^2$; $w_2=c^2_{12}=0,3081^2$; $w_3=c^2_{13}=0,3204^2$; $w_4=c^2_{14}=0,3204^2$ (применяемые в 1-параметрической сетке) принадлежат к типу слабой связи, что отражает низкое качество образования в РК (откуда ИИ узнал?). Когда видишь малые значения «образовательных весов» 0,1665; 0,18326961, 0,22127616, 0,19395216, то осознаешь мизерность индивидуального начального вклада в копилку пожизненных приобретений. Возникает предчувствие тяжких усилий для достижения $w_3=c^2_{18}=1$. Нужны 2-, 3-, 4-параметрические ТС для увеличения значений применяемых весов, чтобы они «сдвинулись» к правому концу интервала (0.3;0.5). В статьях ИИ не воспринимал мизерность весов сил проявлений, только через ситуацию с оценкой труда субъектов человеческого капитала ИИ замечает необходимость «сдвинулись» к правому концу интервала (0.3;0.5). Таков специфический язык искусственного интеллекта для описания процессов оплаты труда образованных людей и персон, добившихся той или иной ступени обладания недвижимой собственностью.

Ключевые слова: Тарифная сетка, 1- параметрические и 2-ух параметрические зарплаты работников 8 категорий, ФСА-процессы.

Введение

Практически все хозяйствующие субъекты в интересах бухгалтерского учета в составе активов отражают нематериальные активы. Предприятие использует программное обеспечение, эксплуатирует интеллектуальные ресурсы специалистов для целей бухгалтерского или кадрового учета, либо использует ИИ целях автоматизации управленческой или производственной деятельности. Субъект человеческого капитала проявляет себя как НМА и необходима иная тарификация оплаты интеллектуального труда, соответствующая шкале проявлений сил факторов образованности, приобретенного опыта, мастерства и других качественных показателей, ранее не учитывавшихся при оплате труда. В познающих моделях [1,2,3,4,5,6] выявлены факторы с смыслами, которые пригодны для зарплат работников 8 категорий НМА. Смыслы этих зп-факторов, следующие:

смысл(z_1)=«профессионализм» субъекта (z_1);
смысл(z_2)=«субъект с статусом опытный специалист(z_2);
смысл(z_3)=«здоровый образованный специалист (z_3)
смысл(z_4)= «субъект: обладающий собственностью (z_4)
смысл(z_5)= «человек образованный (z_5);
смысл(z_6)=«новое обновление человеком своей собственности » (z_6);
смысл(z_7)=« новое повышение оплаты своего труда» (z_7);
смысл(z_8)=«участие в реализации государственных инвестиционных программ» (z_8).

Эти смыслы входят в состав других смыслов у-переменных [1-5], подчиняющих тот или иной набор z-смыслов [2,3]. Новизну нашей модели придает ранее не рассматривавшийся фактор смысл(z_4)=«субъект: обеспеченный собственностью». Этот фактор и связанные с ним

коэффициенты не рассматривались ранее [7-33], они проявляют (с адекватной модельной числовой силой) психологический эффект, не измерявшийся ранее [7-33]. В статьях [1-5,7-33] изложены когнитивные модели сил проявления состояний компонентов факторов ситуаций, событий, явлений, процессов, факторов человеческого капитала Казахстана. В [3-5] извлечена совокупность скрытых знаний при нахождении семантических решений системы смысловых уравнений, полученных при формализации состояний компонентов факторов состоятельных людей Казахстана. Исходными данными являются фразы смыслов 4 показателей, присущих состоятельным людям РК [2]. Смысловые уравнения содержат введенные в модель смыслы 4 z-, 4 у-переменных. Отдельно моделируемые параметры (из матрицы С44, преобразуют множество коррелированных новых z-переменных в множество не коррелированных новых у-переменных. Сконструированы извлеченные и обоснованные числовыми данными знания из сконструированных фраз семантических переменных смысл(y_j), новый смысл(y_i), $j,i=1,\dots,4$. Знания представлены в виде $8=4+4$ фраз, подчиняющихся Правилу конструирования сложносочиненных предложений. Найден новый_смысл(y_6)= «высоко образованные богатые люди Казахстана способствуют обновлению собственности людей (с силой 0,9967396082), помогают людям приобрести новую собственность (с силой 0,95002) и мало заметно сокращают новые реализации государственных адресных инвестиционных программ (с силой (-0,300396439)²)». Повышение оплаты труда бюджетникам не реализуемо богатыми людьми в рамках рассматриваемой системы показателей, так как богатые люди (из человеческого капитала РК) отделены от забот с такими смыслами. Государство само должно учитывать силы

Impact Factor:	ISRA (India) = 6.317	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
	ISI (Dubai, UAE) = 1.582	ПИИЦ (Russia) = 0.191	PIF (India) = 1.940
	GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 8.100	IBI (India) = 4.260
	JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 7.184	OAJI (USA) = 0.350

проявлений многочисленных субъектов, не владеющих личной собственностью. Они – живой капитал для власти Казахстана. В ОАЭ свои граждане наделены собственностью. Для простой работы в ОФЭ вынуждены использовать труд мигрантов из других стран, если последние не нарушают законы ОАЭ. В Казахстане иная ситуация с своим населением. Чтобы уменьшить отток людей из РК необходимо избирательно и умело внедрять предлагаемые ниже тарифные сетки с разными тарифными фондами, 1-параметрические и 2-ух параметрические зарплаты работников 8 категорий, работающих в 5 ФСА-процессах одного предприятия.

Правовые документы оплаты труда в РК

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V (далее – Трудовой кодекс) и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя (приказы, распоряжения, инструкции, правила, положения, графики сменности, графики вахт, графики отпусков, издаваемые работодателем, и т.д.). Условия оплаты труда, определенные соглашениями, трудовым, коллективным договорами и актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с условиями, установленными Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Казахстан (<https://cdb.kz/sistema/biblioteka-bukhgaltera/articles/glava-9-uchet-oplaty-truda/>).

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер заработной платы работника устанавливается дифференцированно в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой работы, а также условий труда. Отнесение выполняемых работ к определенной сложности (тарификация работы, присвоение квалификационных разрядов) осуществляется в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным приказом министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 21 мая 2012 года № 201-п-м, и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденным министром труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (пп. 46 ст. 1 Трудового кодекса),

<https://cdb.kz/sistema/biblioteka-bukhgaltera/articles/glava-9-uchet-oplaty-truda/>).

Размер месячной заработной платы работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера месячной заработной платы. Минимальный размер месячной заработной платы, продолжительность ежедневной работы (рабочей смены), основной оплачиваемый ежегодный трудовой отпуск являются минимальными социальными стандартами в сфере труда в соответствии со статьей 11 Закона Республики Казахстан от 19 мая 2015 года № 314-V «О минимальных социальных стандартах и их гарантиях». Минимальный размер месячной заработной платы, устанавливаемый ежегодно законом Республики Казахстан о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год, не должен быть ниже прожиточного минимума. На 2017 год минимальный размер месячной заработной платы (МРЗП) равен 24 459 тенге. Минимальный размер часовой заработной платы работника, соответственно, не может быть ниже МРЗП, разделенного на среднемесячное количество рабочих часов согласно балансу рабочего времени на соответствующий календарный год (<https://cdb.kz/sistema/biblioteka-bukhgaltera/articles/glava-9-uchet-oplaty-truda/>).

НМА (Нематериальные Активы) в кадровом учете — это не «кадры» как таковые, а учет имущественных прав, связанных с интеллектуальной собственностью (товарные знаки, патенты, ПО, авторские права, деловая репутация), используемых в работе компании, а также расходов на персонал, которые могут быть капитализированы как НМА (например, затраты на НИОКР). Учет регламентируется стандартами (МСФО 38, ФСБУ 14/2022 в РФ) и включает признание, оценку (по первоначальной стоимости), амортизацию (линейным или другими способами) и выбытие, отражая в бухучете как активы (Дт 04, 08), а не просто расходы.

Что такое НМА в контексте учета? Определение: Идентифицируемый неденежный актив без физической формы, приносящий экономические выгоды компании (ПО, патенты, бренды, гудвилл), – это не «люди», а «права».

Примеры: Программы «1С», базы данных, товарные знаки, лицензии, затраты на разработку веб-сайтов и т.д.

Создание НМА: Затраты на оплату труда сотрудников, участвующих в создании НМА (например, разработчиков ПО или изобретателей), могут включаться в первоначальную стоимость НМА, а не списываться сразу в расходы.

Персонал как ресурс: Хотя сотрудники

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
РИИЦ (Russia) = 0.191
ESJI (KZ) = 8.100
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

(кадры) не являются НМА, их труд является ресурсом для создания и использования НМА. Для них есть Основные этапы учета НМА; условия признания: когда есть вероятность будущих выгод и стоимость можно надежно оценить; первоначальная оценка: по себестоимости приобретения или создания (включая затраты на оплату труда, материалы); учет после признания: по первоначальной стоимости минус накопленная амортизация; амортизация: постепенное списание стоимости (линейным, уменьшаемым остатком или другими способами). Иными словами НМА, это идентифицируемый неденежный актив, не имеющий физической формы, компания контролирует его как результат прошлых событий. Будущие выгоды: от него ожидается получение экономических выгод (прибыль, снижение затрат). Существуют кадровые решения удерживания людей для использования как НМА в кадровом учете — это не «кадры» как таковые, а учет имущественных прав, связанных с интеллектуальной собственностью (деловая репутация, подтвержденная дипломами, аттестатами, удостоверениями, сертификатами, информацией из сайтов компаний), используемых в работе компании, а также расходов на персонал, которые могут быть капитализированы как НМА (например, затраты на НИОКР). Учет регламентируется стандартами (например МСФО 38, ФСБУ 14/2022 в РФ) и включает признание, оценку, амортизацию и выбытие, отражая в бухучете как активы, а не расходы.

Примерные зарплаты в РК, в других странах

Зарплаты госслужащих (бюджетников) в Казахстане (если верить ИС Google) сильно разнятся по категориям: от 400+ тыс. тенге у акимов сел до 1,5-2,4 млн тенге у министров и их заместителей, а также депутатов, при этом в 2026 году ожидается повышение зарплат на 4%, а сама система оплаты труда базируется на базовом окладе и коэффициентах. Базовый должностной оклад (БДО) в Казахстане — это минимальная гарантированная ставка для гражданских служащих и работников бюджетных организаций, составляющая на текущий момент 17 697 тенге. Итоговый должностной оклад рассчитывается умножением БДО на повышающие коэффициенты (стаж, квалификация) и поправочный коэффициент (например, 3,62), определяющие уровень оплаты. Понятие БДО уместно для периода восстановления разрушенного хозяйства, пора бы закончить восстановление от развала СССР, от своевременных проектов модернизации и прочих инициатив. Устарели обоснования зарплат и природа применяемых коэффициентов. Также ИС Google имеются другие сведения. Примеры окладов (ориентировочно, 2024-2025):

Премьер-министр и его заместители: ~2,46 млн тенге; Министры и их заместители: ~1,52 млн тенге.

Акимы областей и городов: от 836 тыс. до 1,7 млн тенге. Депутаты Мажилиса: ~1,25 млн тенге. Средние зарплаты в госуправлении (2024г.): около 310-320 тыс. тенге. Наиболее высокие в РК средние зарплаты в финансовом секторе: Астана, Алматы, Кызылординская область. Повышения зарплат (2026г.): планируется индексация зарплат госслужащих и военнослужащих на 4%. Коэффициенты и БДО (2026г.): Базовый оклад (БДО) — 17 697 тенге, МРП — 4325 тенге; применение устаревших значений недопустимо. Важно: конкретные суммы окладов зависят от категории должности (высшая, руководящая, управленческая и т.д.) и постоянно корректируются правительством, поэтому отмечают важность смотреть актуальные постановления Правительства.

Зарплаты учителей в Казахстане варьируются, но в 2024 году средняя зарплата составляла около 352 тыс. тенге в городе и 435 тыс. тенге в селе (на 16 часов), при этом половина педагогов работает на 1,5 ставки (24 часа) и получает в среднем 581 тыс. тенге в месяц. Начисления к зарплате зависят от стажа, квалификационной категории (модератор, эксперт, мастер), нагрузки, а сельским педагогам полагается надбавка 25%. Приводятся основные факторы, влияющие на зарплату: Надбавки за категорию (повышение от 30% до 50% к окладу).

Работа в сельской местности (+25% к зарплате). Объем нагрузки (16 или больше часов). Дополнительные выплаты за наличие степени, наставничество, проверку тетрадей. Примеры цифр: Город (1 ставка): 352 000 тенге (2024). Село (1 ставка): 435 000 тенге (2024). Средняя по всем (на 1,5 ставки): 581 000 тенге.

Зарплаты растут, с 2020 года их ежегодно повышали на 25%, и в целом за последние 5 лет они выросли вдвое, улучшая статус педагога.

А какие зарплаты в других странах? Зарплаты в США (если верить ИС Google) сильно варьируются, но в среднем годовой доход составляет около \$60,000–\$80,000 (или \$5,000–\$6,700 в месяц до вычета налогов), при этом часовая ставка в частном секторе может быть около \$31–\$37, а минимальная зарплата устанавливается штатами и федеральным уровнем, например, \$16 в час в Калифорнии или \$7.25 (федеральный минимум). Высокие зарплаты получают IT-специалисты, финансисты, врачи, а низкие — работники сферы обслуживания.

Средние и часовые зарплаты. Среднегодовой доход: \$82,932 в 2024 году, но цифра сильно зависит от штата.

Часовая ставка (частный сектор): ~\$36.67 в сентябре 2025 года, с ростом примерно 3.8% в год.

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
РИИЦ (Russia) = 0.191
ESJI (KZ) = 8.100
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

Средний час: ~25 долларов в час, что составляет ~\$3,900 в месяц до вычета налогов. Минимальная зарплата (по часам)

Федеральный минимум: \$7.25 (действует во многих штатах). Калифорния/Нью-Йорк: \$16.00 (в некоторых городах может быть выше). Массачусетс: \$15.00. Примеры зарплат по профессиям Инженер-программист: >\$120,000.

Кардиолог: ~\$100,000. Кассир: ~\$27,317. Различия по штатам (годовые, приблизительно) Калифорния: \$80,000+.

Нью-Йорк: ~\$78,000. Техас: ~\$65,000. Миссисипи: ~\$47,000 (самые низкие доходы). Средняя зарплата в США: сравнение зарплат, перспективы ... По данным федерального бюро статистики труда в США в 2023 году средняя годовая зарплата по стране составила 59 428,00 USD, средняя...

Исходные данные

Будем использовать факторы, не использовавшиеся до сих пор.

Известны 8 зависимых z-смыслов факторов человеческого капитала Республики Казахстан [2], обусловленных у-смыслами и значениями сил проявления независимых у-факторов:

смысл(z_1)=«профессионализм» субъекта (числовое значение отклонения равно z_1);

смысл(z_2)=«субъект со статусом опытный специалист(z_2);

смысл(z_3)=«здоровый образованный специалист (z_3)

смысл(z_4)= «субъект: обеспеченный собственностью индивид(z_4)

смысл(z_5)= «человек вполне образованный (z_5);

смысл(z_6)=«новое обновление человеком своей собственности » (z_6);

смысл(z_7)=«новое повышение оплаты своего труда» (z_7);

смысл(z_8)=«участие в реализации государственных инвестиционных программ» (z_8) величины сил проявлений приведены в Таблице 4 [3]

Заданы пять у- процессов производства в учреждении с участием людей 8 категорий человеческого капитала. Они именуются ФСА1, ФСА2, ФСА3, ФСА4, ФСА5 и соответствуют своим функциональным профилям. Их смыслы следующие.

- смысл(y_1)= Выявление уровней пригодности человеческого капитала к трудовой деятельности (смысл(y_1), отбор людей в команду)

- смысл(y_2)= «жесткая адаптация членов команды к новым обязанностям (смысл(y_2));

- смысл(y_3)= «выполнение особо важных дел (смысл(y_3));

- смысл(y_4)= «реализация мероприятий средней тяжести (смысл(y_4));

- смысл(y_5)= «сохранение достигнутых темпов работ и структуры команды (смысл(y_5)).

Модельные тарифные сетки зарплат работников 8 категорий

Участники трудовой деятельности (люди из сформированной команды), имеют разные степени проявления своих нематериальных ресурсов в границах одной (из 8) номинальной градации. Номинальной квалификации соответствует одна из 8 ступеней проявления силы образования, подтвержденная дипломами, аттестатами, удостоверениями, свидетельствами, сертификатами, членскими билетами и прочими документами. Существенным фактором является проявляемое по-разному образование человека [1], поэтому ИИ использует значения образовательных весов для тарифной оценки цены оплаты труда человека как НМА. Будем использовать упрощенное определение фонда оплаты труда. Месячный фонд зарплаты (ФОТ) — это не общая сумма всех выплат сотрудникам за месяц, а только оклады (без учета премии, надбавки, отпускные, больничные, налоги и всякие отчисления: пенсионные, социальные и другие платежи. Мы не рассматриваем полную стоимость сотрудника для компании. В Казахстане с 2025 года внедрены изменения. Тарифная зарплата человека (месячная или 12-месячная) имеет 8 значений: по одному на каждую категорию. Сумма этих 8-ми зарплат называется тарифной сеткой зарплат (с месячным или 12-месячным ФОТ). Если в команде 35 человек, то для них существует фонд оплаты труда (месячный или 12-месячный), учитывающий фактические количества людей из 8 или меньшего числа категорий. Для команды из 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах существует свое распределение сумм однородных ставок (Таблицы 11, 13, 15, 17, 19), соответствующее одной тарифной сетке (Таблицы 10, 12, 14, 16, 18) с месячным фондом оплаты труда \$S (с годовым фондом зарплаты 12* \$S).

Каждая величина степени проявления нематериального ресурса имеет стоимость, ибо ресурс является нематериальным активом для ИИ. Цену ИА назначим пропорционально величине веса проявления, если вес вычислен в системе из 8 показателей (система ЧК8) или в системе из 4-х показателей (ЯК4) состоятельных людей из человеческого капитала, имевших в системе ЧК8 веса, равные 1. Весам из ЧК4 назначим веса, равные сумме их весов из ЧК8, из ЧК4. Получаем новые значения, превышающие 1. Эти новые значения весов назовем системой весов, присущих бухгалтерской цене категорий человеческого капитала (БЦЧК). Если $w=w_1+w_2+w_3+w_4+w_5+w_6+w_7+w_8$, то в системе БЦЧК появляются веса 2-го уровня, равные $a_k=w_k/w$, $k=1,...,8$, $a_1+...+a_8=1$.

Impact Factor:

ISRA (India) = 6.317
ISI (Dubai, UAE) = 1.582
GIF (Australia) = 0.564
JIF = 1.500

SIS (USA) = 0.912
РИИЦ (Russia) = 0.191
ESJI (KZ) = 8.100
SJIF (Morocco) = 7.184

ICV (Poland) = 6.630
PIF (India) = 1.940
IBI (India) = 4.260
OAJI (USA) = 0.350

Веса $a_1, a_2, a_3, a_4, a_5, a_6, a_7, a_8$ в качестве весов, присущих БЦЧК. Здесь w_k , $k=1, \dots, 4$, равны квадратам значений компонентов псевдособственных векторов из матрицы C_{88} , а w_k , $k=5, \dots, 8$, равны сумме 1 и квадрата значения одной из компонентов псевдособственных векторов из матрицы C_{44} . Подставим значения весов из Таблицы 1 и из Таблицы 3: $w_1=c_{11}^2=0,3081^2$, $w_2=c_{12}^2=0,3081^2$, $w_3=c_{13}^2=0,3204^2$, $w_4=c_{14}^2=0,3204^2$, $w_5=1+c_{15}^2=1+0,3204^2$, $w_6=1+c_{16}^2=1+0,2239^2$, $w_7=1+c_{17}^2=1+0,3081^2$, $w_8=1+c_{18}^2=1+0,5366^2$. Далее вычислим сумму $w=w_1+w_2+w_3+w_4+w_5+w_6+w_7+w_8$ и найдем безразмерные величины $a_k=w_k/w$, $k=1, \dots, 8$, позволяющие найти слагаемые – модельные тарифные зарплаты 8 человекам 8 категорий человеческого капитала при заданном фонде зарплат, равном $12 \cdot S$, где $S=S_1+S_2+S_3+S_4+S_5+S_6+S_7+S_8$, $S_1=S \cdot a_1$, $S_2=S \cdot a_2, \dots$, $S_8=S \cdot a_8$, $S_1+S_2+\dots+S_8=S$. Годовой тарифный фонд зарплаты является ограничительным денежным параметром для зарплат людей, обладающих 8 степенями образования. Ступени образования подтверждаются официальными документами: дипломами, аттестатами, удостоверениями, свидетельствами, сертификатами, членскими билетами и прочими документами. Такой учет применяется давно, наша модель рекомендует опираться на значения параметров – величины сил проявления образованности, опыта работы, мастерства, здоровья и учет наличия собственности как ключевого фактора работоспособности субъекта труда [1,2,3,4,7]. Эти факторы рассматриваются системно, с учетом обнаруженных моделью скрытых их сил взаимного влияния, с учетом найденных сил связи с обнаруженными функциональными ФСА-факторами производства, куда их отобрали в рамках 5-ти производственных процессов. Эти особенности модельных зарплат выявлены впервые, насколько приживутся они на практике – покажет время. Не исключено, что отдел человеческого капитала не захочет разбираться в качествах приведенных выше документов. Например, многие поставщики не хотят заниматься бухгалтером оптового товара, а сразу поставляют по увеличенной на 16% цене. Дальнейшие накладные расходы увеличивают розничную цену.

Возможные поправки к величинам сил проявления собственности у члена команды

Ниже будет показана слабость проявления сил образования в Республике Казахстан. Существуют отрасли производства, где проявляются силы, превышающие модельные. Для этого превышения имеются много причин. Мировые информационные агентства открывают сайты, вводят критерии выделения из общей

массы ученых, исследователей разные ступени вклада в науку, оригинальности как для авторов статей, так и для научных журналов, публикующих эти статьи. Такие агентства морально симулируют образованных субъектов труда.

Затраты на функционирование НМА человеческого капитала назовем в виде произведения количества единиц вида НМА и цены вида НМА кол-во НМА*БЦЧК. Такой способ назначения весов в системе БЦЧК означает нулевые слагаемые (не равные 1) к квадратам значений компонентов c_{2k}^2 , $k=1, \dots, 4$, псевдособственных векторов из матрицы C_{88} . Нулевое приращение к весам w_k , $k=1, \dots, 4$, в системе БЦЧК означает отсутствие учета сил проявления первых 4-х категорий человеческого капитала. Их труд не добавляется к силам проявления категорий богатых людей, что правильно с точки зрения разделения функциональных обязанностей работников, участвующих в цепочке производственных процессов, в которые мотивированно вовлечены НМА.

1- параметрические зарплаты работников 8 категорий при разных объемах годового фонда зарплат

Заметно проявляемыми -факторами являются образование и наличие собственности (приобретение, владение, обновление). Модельные значения позволяют менять их в границах 4-х градаций шкалы Чеддока. Матрица «весов» $C_{88}=(1/m)ZT_{m8}[Y_{m8}L^{-1/2}]= (1/m)Z^T_{m8}[Z_{m8}C_{88}L^{-1}]_{88}=R_{88}C_{88}L^{-1}=C_{88}L_{88}R_{88}^{-1}=C_{88}=\{c_{ij}\}=\{\text{corr}(z_i, y_j)_{ij}\}$ является несимметрической матрицей (z, y) -корреляций. Матрица $R_{88}(z, z)$ -корреляций - симметрическая $R_{88}C_{88}=C_{88}L_{88}$. Два типа корреляций группируются по шкале Чеддока. Шкала для коэффициента корреляции оценивает силу и направление связи между переменными, где значение от -1 до 1, где 0 — отсутствие связи, ± 1 — полная связь (прямая или обратная), а промежуточные значения (например, 0.3, 0.5, 0.7) показывают умеренную, среднюю, высокую силу связи. Часто используя шкалы Чеддока - от 0 до ± 0.3 : Слабая (или очень слабая) связь. от ± 0.3 до ± 0.5 (или ± 0.7): Умеренная (или средняя) связь. От ± 0.5 (или ± 0.7) до ± 0.9 : Заметная или Высокая связь. От ± 0.9 до ± 1.0 : Весьма высокая (сильная) связь. Внутри каждого из этих интервалов значение «веса» может быть назначено в качестве когнитивных весов, только при наличии обоснования изменения. Чтобы увеличить разницу между величинами месячных зарплат индивидов из категорий №5 и №6 надо обосновать содержательно величины увеличения/уменьшения веса, используя фразы смыслов w_5 , w_6 z-переменных z_5 , z_6 , w_5 , w_6 .

Impact Factor:	ISRA (India) = 6.317	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
	ISI (Dubai, UAE) = 1.582	ПИИЦ (Russia) = 0.191	PIF (India) = 1.940
	GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 8.100	IBI (India) = 4.260
	JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 7.184	OAJI (USA) = 0.350

Параметрами 1-параметрической зарплаты работников 8 категорий при разных объемах годового фонда зарплат являются величины весов $w_1=c^2_{11}=0,3081^2$; $w_2=c^2_{12}=0,3081^2$; $w_3=c^2_{13}=0,3204^2$; $w_4=c^2_{14}=0,3204^2$; $w_5=1+c^2_{15}=1+0,3204^2$; $w_6=1+c^2_{16}=1+0,2239^2$; $w_7=1+c^2_{17}=1+0,3081^2$; $w_8=1+c^2_{18}=1+0,5366^2$.

По шкале Чеддока модельные веса $w_1=c^2_{11}=0,3081^2$; $w_2=c^2_{12}=0,3081^2$; $w_3=c^2_{13}=0,3204^2$; $w_4=c^2_{14}=0,3204^2$ принадлежат к типу слабой связи, что отражает низкое качество образования в РК (откуда ИИ узнала?). Если по другой модели удастся смоделировать веса с значениями из других интервалов шкалы Чеддока, то получим многопараметрические зарплаты работников 8 категорий при разных объемах годового фонда зарплат.

Для людей, получивших образование в других странах возможно увеличение/уменьшение значений этих весов, чтобы они «сдвинулись» к правому концу интервала (0.3;0.5). для этого сдвига применим разные приращения, например: 0,10, 0,12, 0,13, 0, 14. (0,1665; 0,18326961, 0,22127616, 0,19395216). Увеличенные значения когнитивных весов $w_1=c^2_{11}=(0,3081+0,1)^2$; $w_2=c^2_{12}=(0,3081+0,12)^2$; $w_3=c^2_{13}=(0,3404+0,13)^2$; $w_4=c^2_{14}=(0,3004+0,14)^2$ (Таблицы 10-19) визуализированы на Рисунках 1-4. Когда видишь малые значения «образовательных весов» 0,1665; 0,18326961, 0,22127616, 0,19395216, то осознаешь мизерность индивидуального начального вклада в копилку пожизненных приобретений. Возникает предчувствие тяжких усилий достижения $w_3=c^2_{18}=1$. Тогда имеем другие значения когнитивных весов, относящиеся к прежнему типу весов – слабая связь.

2- параметрические зарплаты работников 8 категорий при разных объемах годового фонда зарплат

Расширим количество сил проявлений, влияющих на тарифную зарплату специалиста. Добавим в одиночные параметры Таблица 8. модельной тарифной сетки зарплат 8 категорий с когнитивными весами $a_j=w_j/w$, $S_j=S*a_i$, $S=S_1+...+S_8$, где 2-ой вес при том же месячном фонде зарплат $S=\$10\,000$ добавляется только в 1-ом, 2-ом, 3-м w-параметрах. Это ведет к увеличению тарифных зарплат категорий №1, №2, №3 (Таблица 1). Формулы $a_j=w_j/w$, $S_j=S*a_i$, $S=S_1+...+S_8$ $a_j=w_j/w$, $j=1,...,8$, $w_1=c^2_{11}+c^2_{21}=0,3081^2+0,3759^2$; $w_2=c^2_{12}+c^2_{22}=0,3081^2+0,9262^2$; $w_3=c^2_{13}+c^2_{23}=0,3204^2+0,997^2$; $w_4=c^2_{14}=0,3204^2$. $w_5=1+c^2_{15}=1+0,3204^2$; $w_6=1+c^2_{16}=1+0,2239^2$; $w_7=1+c^2_{17}=1+0,3081^2$;

$$w_8=1+c^2_{18}=1+0,5366^2.$$

При объемах месячного фонда зарплат $S=\$10\,000$, $\$20\,000$, $\$60\,000$, $\$80\,000$, $\$1000\,000$ имеем новые тарифные (2-параметрические) сетки (Таблицы 20, 22, 24, 26, 28). 2-параметрическим тарифным сеткам соответствуют другие распределения зарплат работников 8 категорий и другие распределения сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах (Таблицы 21, 23, 25, 27, 29).

Мы не нарушили условия применяемой модели. Имея 1-параметрические тарифные сетки (Таблицы 10, 12, 14, 16, 18) распределений зарплат работников 8 категорий при объемах месячного фонда зарплат $S=\$10\,000$, $\$20\,000$, $\$60\,000$, $\$80\,000$, $\$1000\,000$ и имеем другие распределения сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах. Приведем некоторые тарифные сетки, распределения сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по разным тарифным планам с разными годовыми фондами зарплат.

При тарифной сетке (с при месячным фондом зарплат $S=\$10000$; а) для 6 человек расходы на НМА равны $S=1950,20$; б) для 4 человек расходы на НМА равны $S=\$4305,15$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$8803,52$; д) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$11915,56$; е) для 9 человек расходы на НМА равны $S=\$13985,85$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$10000$ годовой фонд зарплаты равен $12* \$46\,693,18$).

При тарифной сетке (с месячным фондом зарплат $S=\$20000$); а) для 6 человек расходы на НМА равны $S=14970,24$; б) для 4 человека расходы на НМА равны $S=\$18819,13$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$37035,7$; д) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$40716,86$; е) для 9 человек расходы на НМА равны $S=\$49745,58$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$20000$ годовой фонд зарплаты равен $12* \$161\,287,51$).

При тарифной сетке (с месячным фондом зарплат $S=\$60000$); а) для 6 человек расходы на НМА равны $S=19960,32$; б) для 4 человека расходы на НМА равны $S=25092,17$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$49380,93$; д) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$54289,15$; е) для 9 человек расходы на НМА равны $S=\$66327,44$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$60000$ годовой фонд зарплаты равен $12* \$215\,050,01$).

При тарифной сетке (с месячным фондом зарплат $S=\$80000$); а) для 6 человек расходы на НМА равны $S=24950,4$; б) для 4 человек расходы на НМА равны $S=\$31365,21$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$61726,17$; д) для 8

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

человек) расходы на НМА равны $S=\$67861,44$; е) для 9 человек) расходы на НМА равны $S=\$2909,3$. Итого (для ТС с месячным фондом 80000) годовой фонд зарплаты равен $12 * \$268\,812,52$.

При тарифной сетке (с месячным фондом зарплат $S=\$100\,000$): а) для 6 человек расходы на НМА равны $S=\$24950,40$; б) для 4 человек расходы на НМА равны $S=\$31365,218$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$61726,17$; д) для 8 человек) расходы на НМА равны $S=\$67861,44$; е) для 9 человек) расходы на НМА равны $S=\$82909,3$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$100\,000$) годовой фонд зарплаты равен $12 * \$268\,812,52$. Сводная таблица этих данных объединена в Таблице 30, Рисунок 3.

Для 2-х параметрической тарифной сетки (Таблица 30, Рисунок 4) имеем иной расклад сумм зарплат.

При тарифной сетке (с при месячным фондом зарплат $S=\$10000$): а) для 6 человек расходы на НМА равны $S_1=\$12493,43$; б) для 4 человек расходы на НМА равны $S=\$5765,41$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$11109,21$; д) для 8 человек) расходы на НМА равны $S=\$11487,74145$; е) для 9 человек) расходы на НМА равны $S=\$12416,155$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$10\,000$) годовой фонд зарплаты равен $12 * \$53271,9503$.

При тарифной сетке (с при месячным фондом зарплат $S=\$20000$): а) для 6 человек расходы на НМА равны $S=\$24986,86$; б) для 4 человек расходы на НМА равны $S=\$11530,83$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$22218,42$; д) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$22975,4829$; е) для 9 человек расходы на НМА равны $S=\$24832,30999$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$20\,000$) годовой фонд зарплаты равен

$12 * 106543,90$.

При тарифной сетке (с месячным фондом зарплат $S=\$60000$): а) для 6 человек расходы на НМА равны $S=\$74960,58$; б) для 4 человек расходы на НМА равны $S=\$34592,48$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$66655,27$; д) для 8 человек расходы на НМА равны $S=\$68926,44871$; е) для 9 человек расходы на НМА равны $S=\$74496,92998$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$60\,000$) годовой фонд зарплаты равен $12 * 319631,70$.

При тарифной сетке (с месячным фондом зарплат $S=\$80000$): а) для 6 человек расходы на НМА равны $S_1=\$99947,44$; б) для 4 человек расходы на НМА равны $S_2=\$46123,31$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S_3=\$88873,69$; д) для 8 человек расходы на НМА равны $S_4=\$91901,93161$; е) для 9 человек расходы на НМА равны $S_5=\$99329,23997$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$80\,000$) годовой фонд зарплаты равен $12 * 426175,602$.

При тарифной сетке (с месячным фондом зарплат $S=\$100000$): а) для 6 человек расходы на НМА равны $S_1=\$124934,30$; б) для 4 человек расходы на НМА равны $S_2=\$57654,13$; с) для 8 человек расходы на НМА равны $S_3=\$111092,10$; д) для 8 человек расходы на НМА равны $S_4=\$114877,4145$; е) для 9 человек расходы на НМА равны $S_5=\$124161,55$. Итого (для ТС с месячным фондом $\$100\,000$), годовой фонд зарплаты равен $12 * 532719,503$. Все эти данные компактно размещены в Таблице 30 (дан сводный список данных 2-параметрической сетки), расклад сумм зарплат визуализирован на Рисунке 4.

Таблица 1. Извлеченные знания о силах проявления z-факторов человеческого капитала в 8 у-факторах

№ λ	дисперсия	Смыслы некоррелированных у–переменных, зависящих от смыслов z-переменных
1	$\lambda_1=4.0000$	смысла(y_1)=«профессионализм» индивида формируется при наличии образования (проявляемого с силой $c^2_{11}=0,3081^2$) и при достижении «профессиональной подготовки» (с силой $c^2_{21}=0,3759^2$)”.
2	$\lambda_2=0,4321$	смысла(y_2)=“ компетентность человека формируется при наличии образования (проявляемого с силой $c^2_{12}=0,3081^2$) и при прохождении “профессиональной подготовки (с силой $c^2_{22}=0,9262^2$)”.
3	$\lambda_3=0,4321$	смысл(y_3)=“опытный образованный (проявленный с силой $c^2_{13}=0,3204^2$) специалист формируется при наличии большого производственного опыта работы (проявляемого с силой $c^2_{33}=0,9972$)”.
4	$\lambda_4=0,7160$	смысл(y_4)=“здоровый (проявленный с силой $c^2_{44}=0,9995^2$) специалист формируется при наличии образования (проявляемого с меньшей силой $c^2_{14}=0,3204^2$)”.

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

5	$\lambda_5=0,7160$	смысл(y_5)=“обеспечение собственности людей (проявленное с силой $c_{55}^2=1,0000^2$) формирует индивида-собственника при наличии образования (проявляемого с силой $c_{15}^2=0,3204^2$)”
6	$\lambda_6=0,7160$	смысл(y_6)=“человек считается образованным среди людей, если оно у него проявляется хотя бы с силой $c_{16}^2=0,2239^2$ ”.
7	$\lambda_7=0,7160$	смысл(y_7)=“для повышения оплаты труда работников бюджетной сферы, в частности, врачей, учителей, до уровня средней заработной платы в неправительственных организациях (проявленное с силой $c_{27}^2=1,0000^2$) необходимо наличие хотя бы образования (проявляемого с силой $c_{17}^2=0,3081^2$)”.
8	$\lambda_8=0,27160$	смысл(y_8)=“для повышения уровня реализации государственных адресных инвестиционных программ в области здравоохранения, образования, науки, культуры, развития информационных технологий с усилением системы мониторинга и контроля реализации государственных адресных инвестиционных программ в области здравоохранения, образования, науки, культуры, развития информационных технологий с усилением системы мониторинга и контроля (проявленное с силой $c_{88}^2=1,0000^2$) необходимо наличие качественного образования (проявляемого с силой $c_{18}^2=0,5366^2$)”.

Таблица 2. Извлеченные знания из 8 зависимых z-смыслов, обусловленных у-смыслами и значениями сил проявления независимых у-факторов

z_1	новый_смысл(z_1)=«для повышения образования (с силой $c_{11}^2=0,3081^2$) требуется достичь: а)«профессионализма» (с силой $c_{11}^2*c_{11}^2=0,3081^2*0,3081^2$); б)компетентности человека (с силой $c_{12}^2*c_{12}^2=0,3081^2$); в) опытности образованного специалиста (с силой $c_{15}^2*c_{15}^2=0,3204^2*(0,3204^2)$); г)здоровья (с силой $c_{14}^2*c_{44}^2=0,3204^2*0,9995^2$); д) обеспеченности личной собственности (с силой $c_{15}^2*c_{55}^2=0,3204^2*1,0000^2$); е) наличия минимальной образованности (с силой $c_{16}^2*c_{16}^2=0,2224^2*0,2239^2$); ж) повышения оплаты труда (с силой $c_{17}^2*c_{77}^2=0,3081^2*1,0000^2$); з)участия в государственной адресной инвестиционной программе (с силой $c_{18}^2*c_{78}^2=0,5366^2*1,0000^2$)»
z_2	новый_смысл(z_2)=«профессионализм» индивида (с силой проявления $c_{12}^2=0,941^2$) требует проявления компетентности человека, проявляемого с силой $c_{12}^2=0,4078^2$)»
z_3	новый_смысл(z_3)=“для приобретения статуса “опытный образованный специалист (проявленный с силой $c_{33}^2*c_{13}^2=0,997^2*0,3204^2$) требуется большой производственный опыт работы (проявляемого с силой $c_{33}^2*c_{33}^2=0,997^2*0,997^2$)”
z_4	новый_смысл(z_4)=«для обновления физического и психического здоровья требуется обновление (с силой $c_{41}^2=0,9995^2$) и обновления образования (с силой $c_{45}^2=1,0000^2$) обеспеченности собственностью».
z_5	новый_смысл(z_5)=“для обновления собственности людей требуется 100% -но новая собственность (проявленное с силой $c_{55}^2*c_{55}^2=1,0000^2*1,0000^2$).
z_6	новый_смысл(z_6)=“для обновления собственности людей требуется приобретение новой собственности (проявляемое с силой $c_{63}^2*c_{55}^2=1,0000^2*1,0000^2$)»
z_7	новый_смысл(z_7)= “для нового повышения оплаты труда работников бюджетной сферы, в частности, врачей, учителей; смысл(z_7)=“для обновления собственности людей требуется новая собственность (проявленная с силой $c_{55}^2*c_{55}^2=1,0000^2*1,0000^2$)»
z_8	новый_смысл(z_8)= “для новой реализации государственных адресных инвестиционных программ в области здравоохранения, образования, науки, культуры, развития информационных технологий с усилением системы мониторинга и контроля требуется новое повышение уровня реализации государственных адресных инвестиционных программ в области здравоохранения, образования, науки, культуры, развития информационных технологий с усилением системы мониторинга и контроля (проявленное с силой $c_{88}^2*c_{78}^2=1,0000^2*1,0000^2$).

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	РИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

Таблица 3. Извлеченные знания о силах проявления 4 у-факторов человеческого капитала [2]

№ λ	дисперсия	Смыслы некоррелированных у–переменных, зависящих от смыслов z-переменных
5	$\Lambda_1=2,000$	смысл(y_5)=“обеспечение собственности людей (проявленное с силой $c^2_{55}=1,0000^2$) формирует индивида-собственника при наличии образования (проявляемого с силой $c^2_{15}=0,3204^2$)”
6	$\Lambda_6=2,0000$	смысл(y_6)=“человек считается образованным среди людей, если оно у него проявляется хотя бы с силой $c^2_{16}=0,2239^2$ ”.
7	$\lambda_7=0,000$	смысл(y_7)=“для повышения оплаты труда работников бюджетной сферы, в частности, врачей, учителей, до уровня средней заработной платы в неправительственных организациях (проявленное с силой $c^2_{77}=1,0000^2$) необходимо наличие хотя бы образования (проявляемого с силой $c^2_{17}=0,3081^2$)”.
8	$\lambda_8=0000$	смысл(y_8)=“для повышения уровня реализации государственных адресных инвестиционных программ в области здравоохранения, образования, науки, культуры, развития информационных технологий с усилением системы мониторинга и контроля реализации государственных адресных инвестиционных программ в области здравоохранения, образования, науки, культуры, развития информационных технологий с усилением системы мониторинга и контроля (проявленное с силой $c^2_{78}=1,0000^2$) необходимо наличие качественного образования (проявляемого с силой $c^2_{18}=0,5366^2$)”.

Таблица 4. Модельная матрица C_{88} псевдособственных векторов, каждый компонент которых равен коэффициенту корреляции между z-переменной и у- переменной. Собственные числа $\Lambda_{88}=\text{diag}(5.0000, 0.1111, 0.1111, 0.5556, 0.5556, 0.5556, 0.5556, 0.5556)$

c1	c2	c3	c4	c5	c6	c7	c8	
0,3081	0,3081	0,3204	0,3204	0,3204	0,2224	0,3081	0,5366	1,0000
0,3759	0,9262	-0,0083	-0,0083	-0,0083	0,0250	0,0000	0,0000	1,0000
-0,0208	-0,0208	0,9972	-0,0208	-0,0208	0,0623	0,0000	0,0000	1,0000
-0,0083	-0,0083	-0,0083	0,9995	-0,0083	0,0250	0,0000	0,0000	1,0000
0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000
0,0000	0,0000	1,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000
0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000	0,0000	1,0000
0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	1,0000	1,0000
0,2367	0,9533	2,0972	1,1023	1,1032	0,0546	1,0949	1,2880	8,0000
0,4436	0,0703	0,0737	0,0948	0,0695	0,0685	0,1653	0,0000	
4,0000	0,4321	0,4321	0,7160	0,7160	0,7160	0,7160	0,2716	8,0000

Таблица 5. Программа-таблица моделирования значений (Целочисленная оптимизация: ($K_{58}=\{1\}$, $k_{12}=1$)=> K_{58}) количеств людей 8 категорий, работающих в 5 ФСА-процессах (у-процессах), требующих проявлений деловых качеств из Таблицы 1

I	k_1	k_2	k_3	k_4	k_5	k_6	k_7	k_8
i=1	0,00	1,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
i=2	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00
i=3	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00
i=4	1,00	2,00	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00
i=5	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00
	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
норма	4	8	12	3	2	4	1	1
8	$k_{11} \leq 4; k_{12} \leq 8; k_{13} \leq 12; k_{14} \leq 3; k_{15} \leq 2; k_{16} \leq 4; k_{17} \leq 1; k_{18} \leq 1$							

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	РИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

Модельно е кол-во	4,00	8,00	12,00	3,00	2,00	4,00	1,00	1,00
	35,00							

Таблица 6. Модельная Функциональная цена Работы 8 категорий человеческого капитала

Функциональная цена работы человека=10000\$*вес		
Код веса	Значение веса	\$10000*вес
$w_1=c_{11}^2$	0,0949	949 \$
$w_2=c_{12}^2$	0,09492561	949 \$
$w_3=c_{13}^2$	0,10265616	1 027 \$
$w_4=c_{14}^2$	0,10265616	1 027 \$
$w_5=1+c_{15}^2$	2,6408	26 408 \$
$w_6=1+c_{16}^2$	2,4478	24 478 \$
$w_7=1+c_{17}^2$	2,6162	26 162 \$
$w_8=1+c_{18}^2$	3,0732	30 732 \$
W=	10,778	107 780 \$

Таблица 7. Модельная Функциональная (исправленная) цена работы 8 категорий человеческого капитала

Исправленная функциональная цена работы человека=10000\$*вес		
Код веса	Значение веса	\$10000*вес
$w_1=c_{11}^2$	0,0949	949,26 \$
$w_2=c_{12}^2$	0,09492561	949,26 \$
$w_3=c_{13}^2$	0,10265616	1 026,56 \$
$w_4=c_{14}^2$	0,10265616	1 026,56 \$
$w_5=1+c_{15}^2$	1,10265616	11 026,56 \$
$w_6=1+c_{16}^2$	1,05013121	10 501,31 \$
$w_7=1+c_{17}^2$	1,09492561	10 949,26 \$
$w_8=1+c_{18}^2$	1,28793956	12 879,40 \$
W=	4,9308	49 308 \$

Таблица 8. Модельная тарифная сетка зарплат 8 категорий с когнитивными весами $a_j=w_j/w$, $S_j=S*a_j$, $S=S_1+...+S_8$ при месячном фонде зарплат $S=\$10\ 000$

вес	w_i	a_i	s
$w_1=c_{11}^2$	0,0949	192,52	10000
$w_2=c_{12}^2$	0,09492561	192,52	10000
$w_3=c_{13}^2$	0,10265616	208,19	10000
$w_4=c_{14}^2$	0,10265616	208,19	10000
$w_5=1+c_{15}^2$	1,10265616	2236,25	10000
$w_6=1+c_{16}^2$	1,05013121	2129,73	10000
$w_7=1+c_{17}^2$	1,09492561	2220,58	10000

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	РИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

$w_8=1+ c^2_{18}$	1,28793956	2612,02	10000
W=	4,9308161	10000,00000	

Таблица 9. Фонды оплаты труда 5 функциональных отделов предприятия при модельных зарплатах людей 8 категорий, работающих (по тарифной сетке из Таблицы 8)

№	Сумма расходов на оплату труда отдела	1	2	3	4	5	6	7	8	summa
y ₁	6082,0641	0,00	1,00	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00
y ₂	27403,0738	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	1,00	0,00	0,00	4,00
y ₃	65782,0915	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	0,00	0,00	8,00
y ₄	70106,0915	1,00	2,00	2,00	1,00	0,00	1,00	0,00	1,00	8,00
y ₅	91944,0915	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,00	9,00
y ₆	1 000,00 \$	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
Σ	262317,4124	4	8	12	3	2	4	1	1	35,00

Таблица 10. Тарифная сетка (1-параметр) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$10 000

вс	w _i	a _i	s
$w_1=c^2_{11}$	0,0949	192,52	10000
$w_2= c^2_{12}$	0,09492561	192,52	10000
$w_3= c^2_{13}$	0,10265616	208,19	10000
$w_4= c^2_{14}=$	0,10265616	208,19	10000
$w_5=1+ c^2_{15}$	1,10265616	2236,25	10000
$w_6=1+ c^2_{16}$	1,05013121	2129,73	10000
$w_7=1+ c^2_{17}$	1,09492561	2220,58	10000
$w_8=1+ c^2_{18}$	1,28793956	2612,02	10000
W=	4,9308161	10000,00000	35

Таблица 11. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по тарифному плану с фондом = \$10 000 (годовой фонд зарплаты= 12* \$23 257,11)

№	К-во люд ей	Сумма расходов на оплату труда	К-во люд ей	Сумма расходов на оплату труда	К-во люд ей	Сумма расходов на оплату труда	К-во люд ей	Сумма расходов на оплату труда	К-во люд ей	Сумма расходов на оплату труда
	k ₁	ФСА 1	k ₂	ФСА 2	k ₃	ФСА 3	k ₄	ФСА 4	k ₅	ФСА 5
1			1	192,515	1	192,52	1	192,51501	1	192,52
2	1	192,51501	1	192,515	2	385,03	2	385,03002	2	385,03
3	5	1040,9652	1	208,193	2	416,3861	2	416,38608	2	416,39
4					1	208,193	1	208,19304	1	208,19
5					1	2236,255			1	2236,25
6			1	2129,731	1	2129,731	1	2129,731	1	2129,73
7									1	2220,58
8							1	2612,0211		

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

Σ	6	1233,4802	4	2722,954	8	5568,11	8	5943,8763	9	7788,69
----------	---	-----------	---	----------	---	---------	---	-----------	---	---------

Таблица 12. Тарифная сетка (1-параметр) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$20 000

вес	w_i	a_i	s
$w_1=c^2_{11}$	0,0949	304,38	20000
$w_2=c^2_{12}$	0,09492561	304,38	20000
$w_3=c^2_{13}$	0,10265616	329,17	20000
$w_4=c^2_{14}$	0,10265616	329,17	20000
$w_5=1+c^2_{15}$	1,10265616	3535,66	20000
$w_6=1+c^2_{16}$	1,05013121	3367,23	20000
$w_7=1+c^2_{17}$	1,6162	5182,33	20000
$w_8=1+c^2_{18}$	2,0732	6647,69	20000
W=	6,2373509	20000,00000	

Таблица 13. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по тарифному плану с фондом = \$20 000 (годовой фонд зарплаты= 12* \$46 693,18

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k_1	ФСА 1	k_2	ФСА 2	k_3	ФСА 3	k_4	ФСА 4	k_5	ФСА 5
		1	304,378	1	304,378	1	304,37797	1	304,38
1	304,37797	1	304,378	2	608,7559	2	608,75594	2	608,76
5	1645,8295	1	329,1659	2	658,3318	2	658,33179	2	658,33
				1	329,1659	1	329,1659	1	329,17
				1	3535,655			1	3535,66
		1	3367,235	1	3367,235	1	3367,2347	1	3367,23
								1	5182,33
						1	6647,694		
6	1950,2074	4	4305,156	8	8803,522	8	11915,56	9	13985,85

Таблица 14. Тарифная сетка (1-параметр) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$60 000

$w_1=c^2_{11}$	0,1665	1933,26	60000
$w_2=c^2_{12}$	0,18326961	2127,39	60000
$w_3=c^2_{13}$	0,22127616	2568,57	60000
$w_4=c^2_{14}$	0,19395216	2251,39	60000
$w_5=0,7+c^2_{15}$	0,97081616	11269,22	60000
$w_6=1,0+c^2_{16}$	1,05013121	12189,91	60000
$w_7=1+c^2_{17}$	1,09492561	12709,88	60000
$w_8=1+c^2_{18}$	1,28793956	14950,38	60000
W=	5,1688561	60000,00	

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	РИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

Таблица 15. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по тарифному плану с фондом = \$60 000 (годовой фонд зарплаты= 12*161 287,51\$.

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k ₁	ФСА 1	k ₂	ФСА 2	k ₃	ФСА 3	k ₄	ФСА 4	k ₅	ФСА 5
		1	1933,259	1	1933,259	1	1933,259	1	1933,26
1	2127,391	1	2127,391	2	4254,781	2	4254,781	2	4254,78
5	12842,85	1	2568,57	2	5137,14	2	5137,14	2	5137,14
				1	2251,394	1	2251,394	1	2251,39
				1	11269,22			1	11269,22
		1	12189,91	1	12189,91	1	12189,91	1	12189,91
								1	12709,88
						1	14950,38		
6	14970,24	4	18819,13	8	37035,7	8	40716,86	9	49745,58

Таблица 16. Тарифная сетка (1-параметр) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$80 000

$w_1 = c^2_{11}$	0,1665	2577,68	80000
$w_2 = c^2_{12}$	0,18326961	2836,52	80000
$w_3 = c^2_{13}$	0,22127616	3424,76	80000
$w_4 = c^2_{14}$	0,19395216	3001,86	80000
$w_5 = 0,7 + c^2_{15}$	0,97081616	15025,62	80000
$w_6 = 1,0 + c^2_{16}$	1,05013121	16253,21	80000
$w_7 = 1 + c^2_{17}$	1,09492561	16946,51	80000
$w_8 = 1 + c^2_{18}$	1,28793956	19933,84	80000
W =	5,1688561	80000,00	

Таблица 17. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по тарифному плану с фондом = \$80 000 (годовой фонд зарплаты= 12*215 050,01 \$.

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k ₁	ФСА 1	k ₂	ФСА 2	k ₃	ФСА 3	k ₄	ФСА 4	k ₅	ФСА 5
		1	2577,678	1	2577,678	1	2577,678	1	2577,68
1	2836,521	1	2836,521	2	5673,042	2	5673,042	2	5673,04
5	17123,8	1	3424,76	2	6849,52	2	6849,52	2	6849,52
				1	3001,858	1	3001,858	1	3001,86
				1	15025,62			1	15025,62
		1	16253,21	1	16253,21	1	16253,21	1	16253,21
								1	16946,51
						1	19933,84		
6	19960,32	4	25092,17	8	49380,93	8	54289,15	9	66327,44

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	РИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

Таблица 18. Тарифная сетка (1-параметр) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$100 000

$w_1=c^2_{11}$	0,1665	3222,10	100000
$w_2=c^2_{12}$	0,18326961	3545,65	100000
$w_3=c^2_{13}$	0,22127616	4280,95	100000
$w_4=c^2_{14}$	0,19395216	3752,32	100000
$w_5=0,7+c^2_{15}$	0,97081616	18782,03	100000
$w_6=1,0+c^2_{16}$	1,05013121	20316,51	100000
$w_7=1+c^2_{17}$	1,09492561	21183,13	100000
$w_8=1+c^2_{18}$	1,28793956	24917,30	100000
W=	5,1688561	100000,00	100000

Таблица 19. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по тарифной сетке с фондом = \$100 000 (годовой фонд зарплаты= 12* 268 812,52\$).

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k_1	ФСА 1	k_2	ФСА 2	k_3	ФСА 3	k_4	ФСА 4	k_5	ФСА 5
		1	3222,098	1	3222,098	1	3222,098	1	3222,10
1	3545,651	1	3545,651	2	7091,302	2	7091,302	2	7091,30
5	21404,75	1	4280,95	2	8561,901	2	8561,901	2	8561,90
				1	3752,323	1	3752,323	1	3752,32
				1	18782,03			1	18782,03
		1	20316,51	1	20316,51	1	20316,51	1	20316,51
								1	21183,13
						1	24917,3		
6	24950,4	4	31365,21	8	61726,17	8	67861,44	9	82909,30

Таблица 20. Тарифная сетка (2-х параметрическая) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$100 000

$w_1=c^2_{11}$	0,4679	5584,50	100000
$w_2=c^2_{12}$	1,52349649	18185,02	100000
$w_3=c^2_{13}$	1,78863876	21349,86	100000
$w_4=c^2_{14}$	0,19395216	2315,08	100000
$w_5=0,7+c^2_{15}$	0,97081616	11588,02	100000
$w_6=1,0+c^2_{16}$	1,05013121	12534,76	100000
$w_7=1+c^2_{17}$	1,09492561	13069,44	100000
$w_8=1+c^2_{18}$	1,28793956	15373,32	100000
W=	8,3777560	100000,00	100000

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	РИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

Таблица 21. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 2-х параметрической тарифной сетке с фондом = \$100 000 (годовой фонд зарплаты= 12* 532719,50 \$).

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k ₁	ФСА 1	k ₂	ФСА 2	k ₃	ФСА 3	k ₄	ФСА 4	k ₅	ФСА 5
		1	5584,503	1	5584,503	1	5584,5026	1	5584,50
1	18185,019	1	18185,02	2	36370,04	2	36370,037	2	36370,04
5	106749,28	1	21349,86	2	42699,71	2	42699,71	2	42699,71
				1	2315,085	1	2315,0849	1	2315,08
				1	11588,02			1	11588,02
		1	12534,76	1	12534,76	1	12534,755	1	12534,76
								1	13069,44
						1	15373,324		
6	124934,29	4	57654,13	8	111092,1	8	114877,41	9	124161,55

Таблица 22. Тарифная сетка (2-х параметрическая) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$80 000

$w_1=c_{11}^2$	0,4679	4467,60	80000
$w_2=c_{12}^2$	1,52349649	14548,01	80000
$w_3=c_{13}^2$	1,78863876	17079,88	80000
$w_4=c_{14}^2$	0,19395216	1852,07	80000
$w_5=0,7+c_{15}^2$	0,97081616	9270,42	80000
$w_6=1,0+c_{16}^2$	1,05013121	10027,80	80000
$w_7=1+c_{17}^2$	1,09492561	10455,55	80000
$w_8=1+c_{18}^2$	1,28793956	12298,66	80000
$W=$	8,3777560	80000,00	80000

Таблица 23. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 2-х параметрической тарифной сетке с фондом = \$80 000 (годовой фонд зарплаты= 12* 426 175,60\$).

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k ₁	ФСА 1	k ₂	ФСА 2	k ₃	ФСА 3	k ₄	ФСА 4	k ₅	ФСА 5
		1	4467,602	1	4467,602	1	4467,6021	1	4467,60
1	14548,015	1	14548,01	2	29096,03	2	29096,03	2	29096,03
5	85399,421	1	17079,88	2	34159,77	2	34159,768	2	34159,77
				1	1852,068	1	1852,0679	1	1852,07
				1	9270,417			1	9270,42
		1	10027,8	1	10027,8	1	10027,804	1	10027,80

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	РИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

								1	10455,55
						1	12298,659		
6	99947,436	4	46123,31	8	88873,69	8	91901,932	9	99329,24

Таблица 24. Тарифная сетка (2-х параметрическая) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$60 000

$w_1=c^2_{11}$	0,4679	3350,70	60000	
$w_2=c^2_{12}$	1,52349649	10911,01	60000	1
$w_3=c^2_{13}$	1,78863876	12809,91	60000	5
$w_4=c^2_{14}=$	0,19395216	1389,05	60000	
$w_5=0,7+ c^2_{15}$	0,97081616	6952,81	60000	
$w_6=1,0+ c^2_{16}$	1,05013121	7520,85	60000	
$w_7=1+ c^2_{17}$	1,09492561	7841,66	60000	
$w_8=1+ c^2_{18}$	1,28793956	9223,99	60000	
W=	8,3777560	60000,00	60000	6

Таблица 25. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 2-х параметрической тарифной сетке с фондом = \$60 000 (годовой фонд зарплаты= 12* \$).

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k_1	ФСА 1	k_2	ФСА 2	k_3	ФСА 3	k_4	ФСА 4	k_5	ФСА 5
		1	3350,702	1	3350,702	1	3350,7016	1	3350,70
1	10911,011	1	10911,01	2	21822,02	2	21822,022	2	21822,02
5	64049,565	1	12809,91	2	25619,83	2	25619,826	2	25619,83
				1	1389,051	1	1389,0509	1	1389,05
				1	6952,813			1	6952,81
		1	7520,853	1	7520,853	1	7520,8532	1	7520,85
								1	7841,66
						1	9223,9944		
6	74960,577	4	34592,48	8	66655,27	8	68926,449	9	74496,93

Таблица 26. Тарифная сетка (2-х параметрическая) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$20 000

$w_1=c^2_{11}$	0,4679	1116,90	20000
$w_2=c^2_{12}$	1,52349649	3637,00	20000
$w_3=c^2_{13}$	1,78863876	4269,97	20000
$w_4=c^2_{14}=$	0,19395216	463,02	20000
$w_5=0,7+ c^2_{15}$	0,97081616	2317,60	20000

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

$w_6=1,0+ c^2_{16}$	1,05013121	2506,95	20000
$w_7=1+ c^2_{17}$	1,09492561	2613,89	20000
$w_8=1+ c^2_{18}$	1,28793956	3074,66	20000
W=	8,3777560	20000,00	20000

Таблица 27. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 2-х параметрической тарифной сетке с фондом = \$20 000 (годовой фонд зарплаты= 12* 106 543,90 \$.

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k_1	ФСА 1	k_2	ФСА 2	k_3	ФСА 3	k_4	ФСА 4	k_5	ФСА 5
		1	1116,901	1	1116,901	1	1116,9005	1	1116,90
1	3637,0037	1	3637,004	2	7274,007	2	7274,0075	2	7274,01
5	21349,855	1	4269,971	2	8539,942	2	8539,9421	2	8539,94
				1	463,017	1	463,01697	1	463,02
				1	2317,604			1	2317,60
		1	2506,951	1	2506,951	1	2506,9511	1	2506,95
								1	2613,89
						1	3074,6648		
6	24986,859	4	11530,83	8	22218,42	8	22975,483	9	24832,31

Таблица 28. Тарифная сетка (2-х параметрическая) распределения зарплат работников 8 категорий при объеме месячного фонда зарплат S=\$10 000

$w_1=c^2_{11}$	0,4679	558,45	10000
$w_2= c^2_{12}$	1,52349649	1818,50	10000
$w_3= c^2_{13}$	1,78863876	2134,99	10000
$w_4= c^2_{14}=$	0,19395216	231,51	10000
$w_5=0,7+ c^2_{15}$	0,97081616	1158,80	10000
$w_6=1,0+ c^2_{16}$	1,05013121	1253,48	10000
$w_7=1+ c^2_{17}$	1,09492561	1306,94	10000
$w_8=1+ c^2_{18}$	1,28793956	1537,33	10000
W=	8,3777560	10000,00	10000

Таблица 29. Распределение сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 2-х параметрической тарифной сетке с фондом = \$10 000 (годовой фонд зарплаты= 12* 53 271,95 \$.

К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда	К-во людей	Сумма расходов на оплату труда
k_1	ФСА 1	k_2	ФСА 2	k_3	ФСА 3	k_4	ФСА 4	k_5	ФСА 5

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

		1	558,4503	1	558,4503	1	558,45026	1	558,45
1	1818,5019	1	1818,502	2	3637,004	2	3637,0037	2	3637,00
5	10674,928	1	2134,986	2	4269,971	2	4269,971	2	4269,97
				1	231,5085	1	231,50849	1	231,51
				1	1158,802			1	1158,80
		1	1253,476	1	1253,476	1	1253,4755	1	1253,48
								1	1306,94
						1	1537,3324		
6	12493,429	4	5765,413	8	11109,21	8	11487,741	9	12416,15

Таблица 30. Сводная таблица распределений сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 1 и 2-х параметрической тарифным сеткам с различными годовыми фондами зарплат.

Распределение по 1 параметрической тарифной сетке	10000	6	1233,48	4	2722,954	8	5568,11	8	5943,8763	9	7788,69	23257,1077
	20000	6	1950,207	4	4305,156	8	8803,522	8	11915,56	9	13985,85	46 693,18
	60000	6	14970,24	4	18819,13	8	37035,7	8	40716,86	9	49745,58	161 287,51
	80000	6	19960,32	4	25092,17	8	49380,93	8	54289,15	9	66327,44	215 050,01
	100000	6	24950,4	4	31365,21	8	61726,17	8	67861,44	9	82909,3	268 812,52
Распределение по 2-х параметрической тарифной сетке	10000	6	12493,43	4	5765,413	8	11109,21	8	11487,7414 5	9	12416,155	53271,9503
	20000	6	24986,86	4	11530,83	8	22218,42	8	22975,4829	9	24832,309 99	106543,901
	60000	6	74960,58	4	34592,48	8	66655,27	8	68926,4487 1	9	74496,929 98	319631,702
	80000	6	99947,44	4	46123,31	8	88873,69	8	91901,9316 1	9	99329,239 97	426175,602
	100000	6	124934,3	4	57654,13	8	111092,1	8	114877,414 5	9	124161,55	532719,503

Impact Factor:

ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

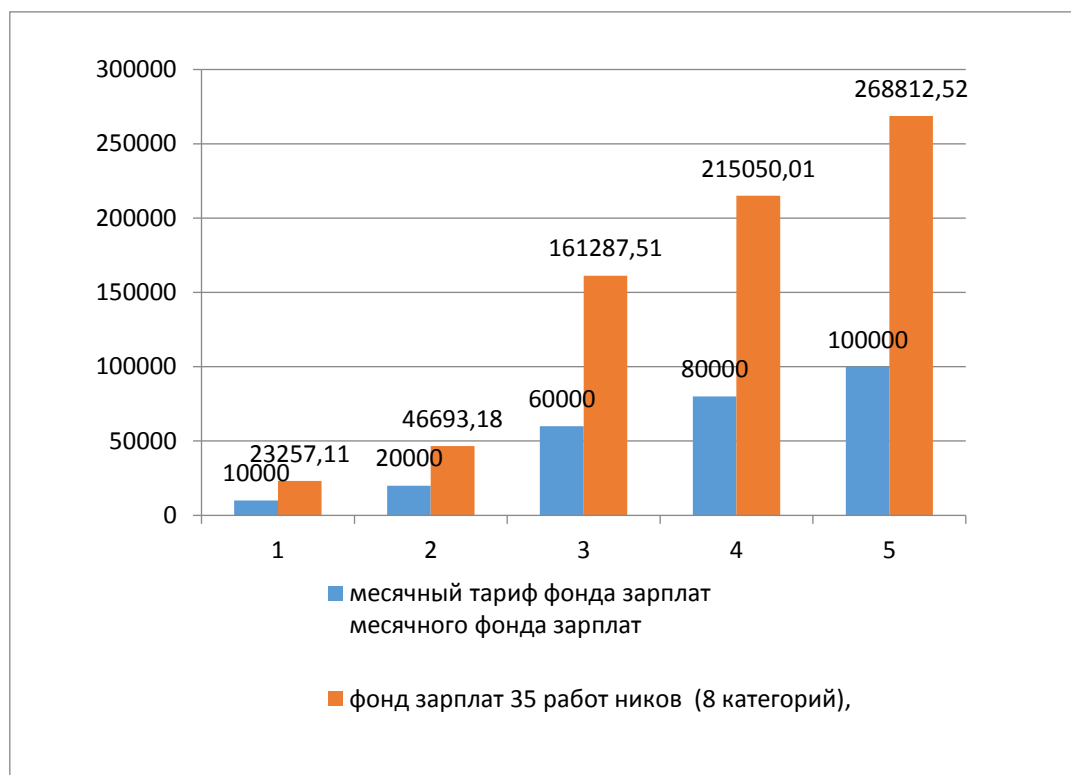


Рисунок 1. Диаграмма распределений сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 1 и 2-х параметрической тарифным сеткам с различными годовыми фондами зарплат.

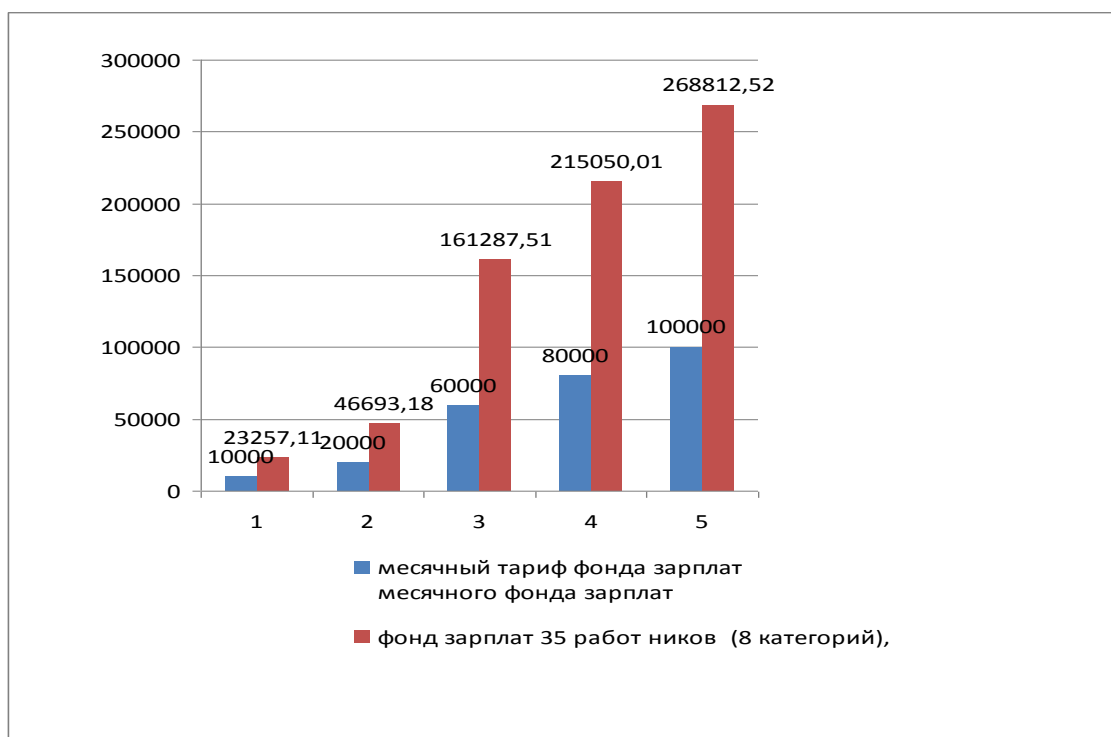


Рисунок 2. Диаграмма распределений сумм однородных ставок для 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 1 и 2-х параметрической тарифным сеткам с различными годовыми фондами зарплат.

Impact Factor:

ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИЦ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

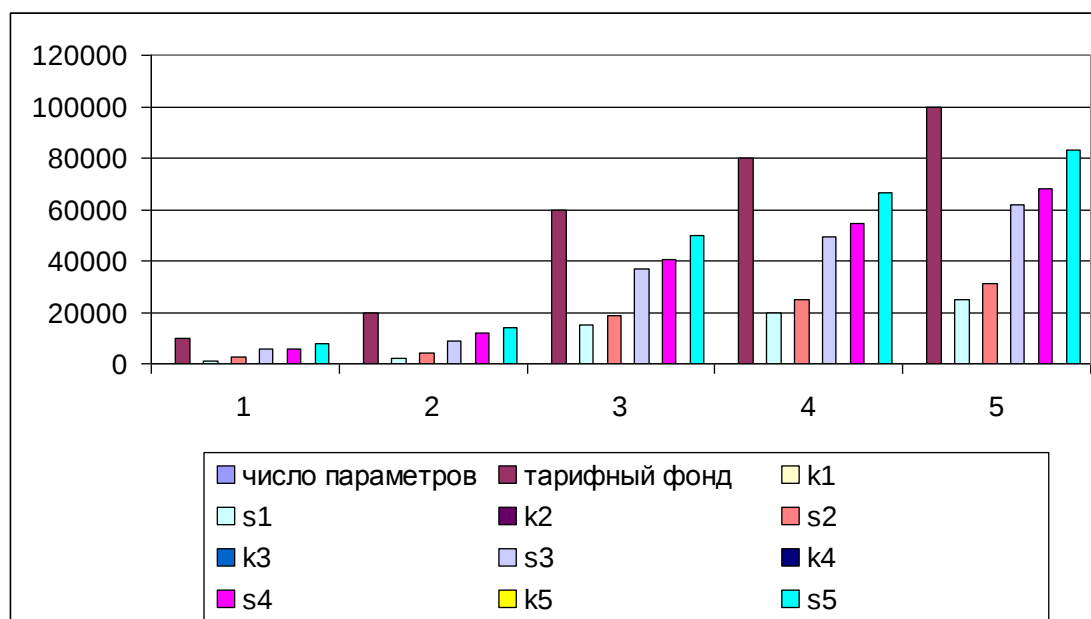


Рисунок 3. Диаграмма распределений сумм однородных ставок для разделенных 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 1- параметрической тарифной сетке с различными годовыми фондами зарплат

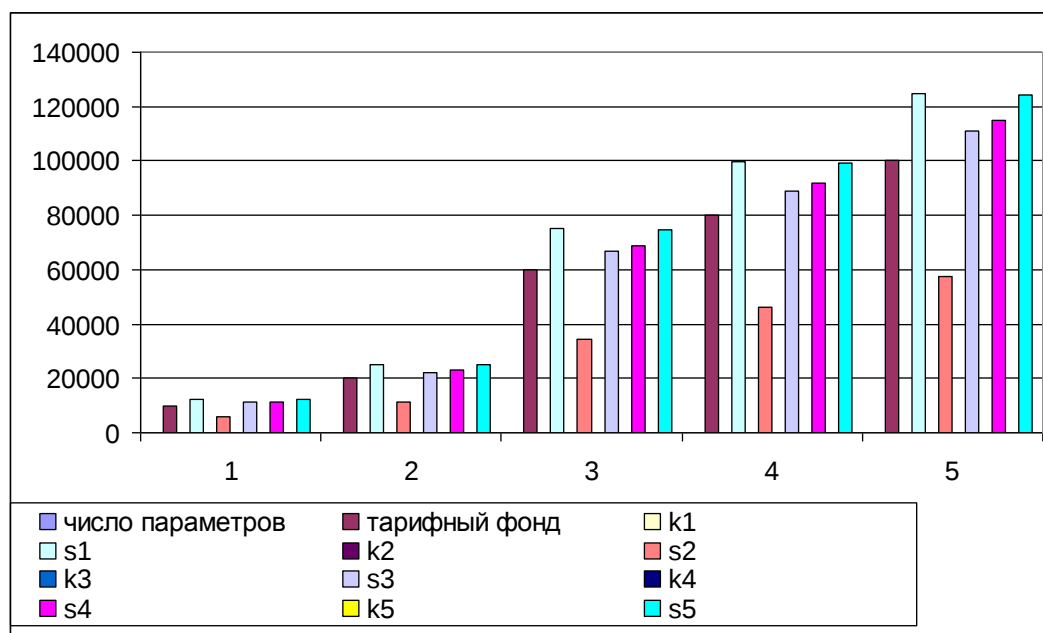


Рисунок 4. Диаграмма распределений сумм однородных ставок для разделенных 35 работников (8 категорий), работающих в 5 функциональных процессах по 2- параметрической тарифной сетке с различными годовыми фондами зарплат

Заключение

Методика Когнитивного Функционально-Стоимостного анализа (КФСА) НМА человеческого капитала в производственных процессах продолжает развиваться. Разработаны

(с применением когнитивных сил проявлений факторов образования, собственности) 1-параметрические и 2-ух параметрические зарплаты работников 8 категорий. При разных объемах годового фонда зарплат, при разных

Impact Factor:	ISRA (India) = 6.317	SIS (USA) = 0.912	ICV (Poland) = 6.630
	ISI (Dubai, UAE) = 1.582	РИИЦ (Russia) = 0.191	PIF (India) = 1.940
	GIF (Australia) = 0.564	ESJI (KZ) = 8.100	IBI (India) = 4.260
	JIF = 1.500	SJIF (Morocco) = 7.184	OAJI (USA) = 0.350

тарифных сетках, присущих разным отраслям экономики (горно-добывающие компании, предприятия с сложными технологиями, наукоемкие производства, вузы, проектные организации), при разных уровнях востребованности интеллектуального труда работников. Они соответствуют таблице величин сил проявлений ступеней полученного образования, приобретенных навыков, ступеней приобретений собственности. Тарифные сетки можно формировать, соответствующими истории повышений зарплат, периодам участия в инвестиционных проектах. ТС можно формировать такими разными, чтобы они соответствовали трем степеням сложности выполненных работ. Рассмотренные новые у-процессы (ФСА-процессы) количественно обоснованы по затратам, их смыслы конструируются из контекста процессов и из фраз смыслов расходных z-элементов.

Все данные по 1- параметрическим и по 2-ух параметрическим зарплатам работников 8 категорий компактно размещены в Таблице 30, сводные по 1- параметрическим и по 2- параметрическим зарплатам, расклад сумм

зарплат визуализирован на Рисунках 3 и 4. По шкале Чеддока модельные веса $w_1=c^2_{11}=0,3081^2$; $w_2=c^2_{12}=0,3081^2$; $w_3=c^2_{13}=0,3204^2$; $w_4=c^2_{14}=0,3204^2$ (применяемые в 1-параметрической сетке) принадлежат к типу слабой связи, что отражает низкое качество образования в РК (откуда модель узнала?). Кода видишь малые значения «образовательных весов» 0,1665; 0,18326961, 0,22127616, 0,19395216, то осознаешь мизерность индивидуального начального вклада в копилку пожизненных приобретений. Возникает предчувствие тяжких усилий для достижения $w_3=c^2_{18}=1$. Нужны 2-, 3-, 4-параметрические ТС для увеличения значений применяемых весов, чтобы они «сдвинулись» к правому концу интервала (0.3;0.5). В статьях ИИ не воспринимал мизерность весов сил проявлений, только через ситуацию с оценкой труда субъектов человеческого капитала ИИ замечает необходимость «сдвинулись» к правому концу интервала (0.3;0.5). Таков специфический язык искусственного интеллекта для описания процессов оплаты труда образованных людей и персон, добившихся той или иной степени обладания недвижимой собственности.

References:

1. Zhanatauov, S.U. (2025). Functional value analysis of intangible human capital assets in Kazakhstan. *ISJ Theoretical & Applied Science*, № 12, vol. 152. pp. 87-100. <https://t-science.org/>
2. Zhanatauov S.U. (2025). Cognitive functional-cost analysis. *ISJ Theoretical&Applied Science*, 2025, № 3, vol. 143. pp. 7-27. <https://t-science.org/>
3. Zhanatauov S.U. (2025). Are rich people cutting back on government investment programs?. *ISJ Theoretical & Applied Science*, vol. 151, № 11, 151, 83-96. t-science@mail.ru
4. Zhanatauov S.U.(2025).AI calculates the strength of Kazakhstan's human capital factors. *ISJ Theoretical & Applied Science*, №106 мид. 150, pp. 266-290. <https://t-science.org/>
5. Zhanatauov, S.U. (2025). AI calculates the strength of the manifestations of the states of components of the Kazakhstan economy. *ISJ Theoretical&Applied Science*, № 9, vol. 149, pp. 40-64. <https://t-science.org/>
6. Turekulova A.N., Arystanbayeva S.S.,Chereyeva B.T. Human capital jf the republic of Kazakhstan: features of formation and opportunities for growth of competitiveness. *Central Asian Economic Review*. 2023;(5):61-71.
7. Zhanatauov S.U. (2010). Obratnaja model glavnykh component Inverse model of the principal components]. *Almaty:Kazstatinform*.201p.(in Russian).
8. Zhanatauov S.U.(2025). Artificial intelligence: The Johari Window. *ISJ Theoretical & Applied Science*.№5,vol. 145. pp. 115-\$1. <https://t-science.org/>
9. Zhanatauov S.U.(2023). Cognitive model: Anholt hexagon.*ISJ «Theoretical&Applied Science»*.№6, vol.122,pp 441-462. <https://t-science.org/>
10. Zhanatauov S.U.(2023). Cognitive model: the re-shredderization of Europe. *ISJ «Theoretical&Applied Science»*. №7,vol.123,pp, 261-278. <https://t-science.org/>
11. Zhanatauov S.U.(2023). Cognitive model: false co-authority *ISJ «Theoretical&Applied Science»*.№8, vol.124,pp 441-462. <https://t-science.org/>
12. Zhanatauov S.U.(2023). Cognitive model: social laziness. *ISJ«Theoretical&AppliedScience»*.№9,vol. 125,pp 229-248. <https://t-science.org/>
13. Zhanatauov S. U.(2022).Cognitive model: Overton window. *ISJ «Theoretical&Applied*

Impact Factor:	ISRA (India)	= 6.317	SIS (USA)	= 0.912	ICV (Poland)	= 6.630
	ISI (Dubai, UAE)	= 1.582	ПИИИ (Russia)	= 0.191	PIF (India)	= 1.940
	GIF (Australia)	= 0.564	ESJI (KZ)	= 8.100	IBI (India)	= 4.260
	JIF	= 1.500	SJIF (Morocco)	= 7.184	OAJI (USA)	= 0.350

- Science». №11. vol. 115.pp170-189. <https://t-science.org/>
14. Zhanatauov S.U.(2023).Cognitive model: corruption. ISJ «Theoretical&Applied Science». № 9,vol.125,pp 332-355. <https://t-science.org/>
 15. ZhanatauovS.U.(2024).Cognitive model:Ringelmann effect.ISJ«Theoretical&AppliedScience».№12, vol.140,pp295-317. <https://t-science.org/>
 16. Zhanatauov S.U. Cognitive model of the tale of the fisherman and the goldfishISJ «Theoretical& Applied Science». 2023, № 10, vol.125,pp 361-381. <https://t-science.org/>
 17. ZhanatauovS.U.(2023).Competencies implementing analytical abilities. ISJ«Theoretical& Applied Science». № 10,vol.125,pp 252-275. <https://t-science.org/>
 18. Zhanatauov, S.U. (2025). Artificial Intelligence Analyzes the Parameters of the Mincer Equation's Explanatory Power. ISJ Theoretical&Applied Science, 03 (143), 347-356. <https://t-science.org/>
 19. Zhanatauov. S.U.(2025). Artificial intelligence calculates the forces of manifestation of factors of the functional state of the labor subject. ISJ Theoretical&Applied Science, 07 vol.147, pp.46-68. <https://t-science.org/>
 20. Zhanatauov. S.U.(2021). Cognitive computing: models. calculations. applications. results. ISJ «Theoretical&Applied Science».№5.vol.97.pp.594-510. <https://t-science.org/>
 21. ZhanatauovS.U.(2023).Competencies implementing analytical abilities. ISJ«Theoretical& Applied Science». №10,vol.125,pp 252-275. <https://t-science.org/>
 22. Zhanatauov S.U.A matrix of values the coefficients of combinational proportionality. Int. Scientific Journal Theoretical &Applied Science.2019, №3(68), 401-419.pp. <https://t-science.org/>
 23. Zhanatauov S.U.(2018). Inverse spectral problem with indicated values of components of the eigenvectorsInt.Scientific Journal Theoretical &Applied Science. №11(67),pp.358-370. <https://t-science.org/>
 24. 24. Zhanatauov S.U.(2018). Inverse spectral problem.Int.Scientific Journal Theoretical &Applied Science.№12, vol. 68,pp.101-112. <https://t-science.org/>
 25. Zhanatauov S.U.(2018). Modeling eigenvectors with given the values of their indicated components. Int.Scientific Journal Theoretical &Applied Science.№11 (67),pp.107-119. <https://t-science.org/>
 26. Zhanatauov S.U.(2018). Inverse spectral problem with indicated values of components of the eigenvectorsInt.Scientific Journal Theoretical &Applied Science. №11(67),pp.358-370. <https://t-science.org/>
 27. Zhanatauov S.U. (2018). Inverse spectral problem. ISJ Theoretical&AppliedScience. №12, vol. 68,pp.101-112. <https://t-science.org/>
 28. Zhanatauov, S.U. (2025).Transformations of pseudo-eigenvalues in artificial intelligence problems.. ISJ Theoretical&Applied Science, 04 , vol. 144, pp. 15-23. <https://t-science.org/>
 29. Zhanatauov S.U.(2020).Matrices of indicators ofrecoverable knowledge. ISJ«Theoretical&Applied Science». №3,vol.83,pp.464-475. <https://t-science.org/>
 30. Zhanatauov S.U. (2023). Semantic mosaic of indicators of extracted knowledge.ISJ «Theoretical&Applied Science». №5,vol.121,pp 101-108. <https://t-science.org/>
 31. ZhanatauovS.U.(2022).Multiple-sense equations with known and unknown semantic variables, corresponding to multiple equations with numerical parameters and variables. ISJ «Theoretical&Applied Science».№12,vol.116,pp1079-1089. <https://t-science.org/>
 32. Zhanatauov S.U. (2023).Meaningful calculations of uncorrelated variability factors of a new grainculture variety. ISJ «Theoretical&Applied Science». № 12, vol. 128, pp. 237-254. <https://t-science.org/>
 33. Zhanatauov S. U. (2021). Modeling the variability of variables in the multidimensional equation of the cognitive meanings of the variables. ISJ «Theoretical &Applied Science». №1. vol.93.pp.315-328. <https://t-science.org/>
 34. Zhanatauov S.U.Technology HBIK – «launching the future».ISJ Theoretical & Applied Science, 2024, № 5, vol.\$3, pp. 148-154. <https://t-science.org/>