

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Ж.БАЛАСАГЫНА**

Диссертационный совет Д.08.11.021

На правах рукописи
УДК 331.101.264.22(575.2)

Нусупова Назира Куралбековна

**ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЦЕССЕ ИХ
ВОСПРОИЗВОДСТВА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ**
(на материалах Кыргызской Республики)

08.00.01 – экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Бишкек - 2012

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Экономика и финансы»
Института социального развития и предпринимательства.

Научный руководитель: доктор экономических наук,
профессор **Балбаков М. Б.**

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор **Аюпов А. Н.**

кандидат экономических наук,
доцент **Рысалиева Г.О.**

Ведущая организация: Кыргызский технический
университет им. И. Раззакова,
кафедра «Экономическая теория»

Защита диссертации состоится «__» _____ 2012 г. в _____ часов
на заседании диссертационного Совета Д.08.11.021 по защите диссертаций
на соискание ученой степени доктора (кандидата) экономических наук при
Институте экономики и финансов Кыргызского национального
университета им. Ж.Баласагына по адресу: 720033, Кыргызская
Республика, г. Бишкек, проспект Жибек Жолу 394, ауд. 300.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Кыргызского
национального университета им. Ж.Баласагына

Автореферат разослан «__» _____ 20__ г.

Ученый секретарь
диссертационного совета Д.08.11.021
д.э.н., профессор

Аттокурова Н.С.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность темы исследования. Важным ресурсом любых предприятий и организаций являются их сотрудники. Качественное формирование, распределение и максимально эффективное использование профессиональных и индивидуально-личностных возможностей рабочей силы напрямую влияет на успех любого предприятия и в целом экономику республики. Подготовка и улучшение уровня образования является отправной точкой повышения качества рабочей силы. При использовании рабочей силы квалификация и грамотность работников являются первостепенными критериями повышения эффективности их труда. Значительные изменения в кыргызской экономике, основанные на использовании рыночных отношений, обуславливают качественно новые требования к подготовке специалистов в условиях глобализации и научно-технического прогресса. Проблема повышения качества рабочей силы в рыночных условиях изучается в различном конкретно-прикладном плане, теоретические разработки находятся на начальном этапе и носят дискуссионный характер.

Связь темы диссертации с основными научно-исследовательскими работами. Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ Института социального развития и предпринимательства.

Состояние изученности темы. При написании диссертационной работы автор опиралась на труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов, занимающихся проблемами качества рабочей силы, рынка труда.

Большой вклад в изучение проблем повышения качества рабочей силы внесли видные экономисты: Адамчук В.В., Кокин Ю.П., Десслер Г., Рофе А.И., Боярский Д.Я., Вальтух К.К., Гличев А.В., Коровяковская Н.В., Котликов Я.Ш., Маневич Е.Л., Немчинов В.С., Сорокина И.Ф., Кибанов А.Я., Зубков А.Ф. Проблемы воспроизводства рабочей силы, ее сущности, рационального использования, структуры занятости исследовали Котляр Д.Э., Нугаев Р.А., Плинер М.Ю., Рузавина В.И., Ягодкина И.А. Однако в работах указанных авторов качество рабочей силы рассматривается ограниченно - как одно из ее свойств. Предметом специального рассмотрения качество рабочей силы явилось в работах Айтургановой Д.Д., Котляровской И.В., Перепелкиной М.В., Степнова П.А., Сиберева Э.В., Тюдишева А.Е. В работах вышеназванных авторов достаточно подробно рассмотрены вопросы образования, квалификации, специальности, т. е. отдельные качественные характеристики рабочей силы, общего понятия качества не рассматривают или сводят его к качественным характеристикам, причем без достаточного теоретического обоснования критерия их выделения.

Исследованием повышения качества рабочей силы на переходном этапе, т. е. в условиях рыночных преобразований занимались ученые-экономисты СНГ такие как: Волгин А.П., Шакер И.Г., Баяндурян Г.Л. (Россия), Шевердина Е.В., Черненко Л.И. (Украина), Юсупова М.Н., Кадыров Б.А. (Узбекистан), Азизова М.А., Гоибназаров Ш.У. (Таджикистан) и мн. др. Эти авторы в своих работах рассматривали роль высшего образования в формировании и использовании качества рабочей силы, социально-экономические аспекты совершенствования подготовки квалифицированных рабочих кадров, вопросы формирования трудового потенциала, государственного регулирования воспроизводства рабочей силы, управления трудовым потенциалом предприятия в условиях рыночных преобразований. Однако, во всех работах по отдельности исследованы факторы, влияющие на качества рабочей силы, отсутствует комплексное исследование всех факторов.

По вопросам повышения качества рабочей силы в рыночных условиях занимались и такие кыргызские ученые, как Орузбаев А.У., Абдымаликов К., Орозбаева А.О., Чернова Е.П., Лайлиев Д.С., Исаков К.И., Балбаков М.Б., Кумскова Н.Х., Сарыгулов Б.О., Кочербаева А., Гусева В.И. и многие другие.

Однако, остаются недостаточно изучены вопросы формирования, распределения, использования рабочей силы и повышения ее качества в рыночных условиях, мотивация и стимулирование работника на предприятии, а также факторы и условия, влияющие на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства, такие как индивидуально-личностные, внутриорганизационные и факторы макросреды. Нет единого комплексного исследования факторов, влияющих на качества рабочей силы в рыночных условиях.

Все это свидетельствует об отсутствии достаточно глубокой разработки по проблемам качества рабочей силы и эффективности труда в условиях рынка.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является выявление факторов, влияющих на качество рабочей силы на этапах ее формирования, распределения и использования в рыночных условиях; оценка значимости влияния этих факторов на качества рабочей силы; разработка предложений и рекомендаций по повышению качества рабочей силы в рыночных условиях.

Для достижения поставленной цели предусмотрено решить следующие основные задачи:

- изучить теоретико-методологические основы рабочей силы в рыночных условиях: сущность и содержание понятий «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и их качественные характеристики; рынок труда и источники его формирования, процесс воспроизводства рабочей силы в условиях рыночной экономики;

- выявить и классифицировать основные факторы и условия, влияющие на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства;
- раскрыть роль и значение повышения качества рабочей силы и ее конкурентоспособности и их позитивные социально-экономические последствия;
- разработать рекомендации и предложения по улучшению индивидуально-личностных качеств рабочей силы;
- обосновать роль профессионального образования в повышении качества рабочей силы;
- определить основные направления повышения качества рабочей силы внутри предприятия.

Объектом исследования являются качественные характеристики рабочей силы в процессе воспроизводства в рыночных условиях.

Предметом исследования явились факторы, влияющие на качество рабочей силы на этапах ее формирования, распределения и использования в рыночных условиях.

Теоретической и методологической основой исследования послужили работы классиков экономической теории, ученых-экономистов зарубежных стран и Кыргызстана по вопросам качества рабочей силы, образования, законодательные акты и нормативные документы Жогорку Кенеша, указы Президента и постановления Правительства Кыргызской Республики.

При проведении исследований были использованы метод сравнительного анализа и экономико-статистические методы.

Информационную базу составили материалы годовых отчетов Национального статистического комитета Кыргызской Республики; материалы Министерства труда и социальной защиты; сведения, содержащиеся в научных периодических изданиях и средствах массовой информации; материалы республиканских и международных конференций по проблемам повышения качества рабочей силы в рыночных условиях.

Научная новизна результатов исследования заключается в следующем:

- комплексно исследовано качество рабочей силы как самостоятельное явление, как целостная система;
- выявлены и классифицированы основные факторы, влияющие на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства;
- проведена экспертная оценка значимости факторов, влияющих на качество рабочей силы в рыночных условиях;
- разработаны конкретные рекомендации по улучшению индивидуально-личностных качеств рабочей силы, определены основные направления повышения качества рабочей силы внутри предприятия;
- определены основные направления качества рабочей силы и обеспечения эффективности труда в условиях рынка.

Практическая значимость полученных результатов состоит в том, что разработанные автором научные выводы, практические рекомендации и предложения могут быть применены при совершенствовании качества рабочей силы в рыночных условиях. Используя предложенную модель экспертной оценки факторов, влияющих на качество рабочей силы, руководители предприятий и организаций могут определить важные факторы, которые непосредственно влияют на качественные показатели работы сотрудников и принять соответствующие меры для улучшения качества рабочей силы.

Научные результаты могут быть также использованы в учебном процессе в преподавании дисциплин «Экономическая теория», «Экономика и социология труда», в частности таких тем, как «Трудовой потенциал», «Рабочая сила», «Социология трудовой деятельности», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» и др.

Экономическая значимость результатов исследования заключается в том, что они могут послужить основой для повышения качества рабочей силы в целях обеспечения эффективности деятельности предприятий.

На защиту выносятся следующие положения:

результаты комплексного исследования качества рабочей силы как самостоятельное явление, как целостная система;

выявлены и классифицированы основные факторы, влияющие на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства;

обоснованы и предложены конкретные рекомендации по совершенствованию качества рабочей силы и повышению эффективности труда в условиях рынка.

Личный вклад соискателя: выявлены и классифицированы основные факторы, влияющие на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства, проведена экспертная оценка значимости факторов, влияющих на качество рабочей силы в рыночных условиях, разработаны научно-обоснованные рекомендации по совершенствованию качества рабочей силы и повышению эффективности труда в условиях рынка.

Апробация результатов исследования. Основные результаты и научные положения диссертационной работы опубликованы в 7 периодических изданиях, докладывались на республиканских научно-практических семинарах и конференциях.

Публикация результатов исследования. Основные результаты работы опубликованы в 10 научных статьях общим объемом 3,9 п. л.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложения. Общий объем работы 179 страниц машинописного текста, в том числе: таблиц 43, рисунков 13, библиография включает 84 наименования.

Приложения к диссертации содержат акт о реализации научных результатов учебного процесса в КГУСТА им. Н. Исанова.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Первая глава «Теоретико-методологические основы изучения рабочей силы в рыночных условиях хозяйствования» посвящена к изучению сущности и содержания понятий «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» и их качественных характеристик, рынка труда и его источников формирования в Кыргызской Республике, процесса воспроизводства рабочей силы, факторов и условий, влияющих на качество труда.

В результате теоретического анализа рабочей силы в рыночных условиях, установлено, что экономическое развитие любого государства обуславливается, прежде всего, наличием человеческого ресурса. Основной производительной силой любого предприятия, организации и учреждений является рабочая сила. Отдельный коллектив, трудовое общество, каждый работник имеют огромные интеллектуальные и физические возможности для осуществления своей эффективной трудовой деятельности. Именно эти интеллектуальные и физические трудовые возможности как отдельного человека, так и коллектива работников и трудового общества означают трудовой потенциал.

Важнейшей составной частью воспроизводства населения считается воспроизводство рабочей силы, т.е. экономически активного населения. Независимо от вида формационного развития общества воспроизводство рабочей силы включает в себя восстановление, поддержание и сохранение ее способности к труду, изменение ее качественного и количественного состава.

Качество рабочей силы - это совокупность свойств человека, проявляющихся в процессе труда и включающих в себя квалификацию и личностные характеристики работника: его физические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности), а также умение и навыки, компетентность, ответственность, адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профессиональная ориентированность и профессиональная пригодность.

Установлено, что изучение рынка труда во всем его многообразии позволяет осуществлять целенаправленную политику занятости населения и сглаживания социальных противоречий, неизбежно возникающих в условиях жесткой рыночной системы экономики.

Основополагающее значение для формирования рынка труда в Кыргызской Республике и ее регионах имеет демографическая ситуация и перспективы ее изменения, источники обеспеченности трудового потенциала, жизненный уровень занятых, тенденции, направленность и интенсивность миграционных потоков во внутреннем и внешнем обмене населением. Динамика экономически активного населения в Кыргызской Республике за период с 2006 г. по 2010 г. показывает, что несмотря на

увеличение количества занятого населения, в процентном соотношении в общей численности экономически активного населения число занятого населения уменьшается. Это подтверждается данными таблицы 2, где общий коэффициент нагрузки трудоспособного населения имеет тенденцию к снижению. В итоге можно сделать вывод о том, что в республике имеются значительные трудовые ресурсы, но они не вовлечены в производство товаров и услуг.

Таблица 1- Динамика экономически активного населения в Кыргызской Республике за период с 1991 г. по 2010 г.

Наименование показателей	Численность активного населения по годам											
	1991		2006		2007		2008		2009		2010	
	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
Экономически активное население	1754,2	100	2285,0	100	2343,8	100	2379,9	100	2420,1	100	2456,0	100
Абсолютный прирост ЭАН			530,8		58,8		36,1		40,1		35,9	
мужчины	1295,2	57,3	1315,9	57,6	1354,7	57,8	1368,9	57,5	1395,5	57,7	1427,8	58,1
женщины	965,4	42,7	969,1	42,4	989,7	42,2	1011,0	42,5	1024,5	42,3	1028,2	41,9
Из общей численности экономически активного населения:												
занятые – всего	1754,1	99,99	2096,1	91,7	2152,7	91,8	2184,3	91,8	2216,4	91,6	2243,7	92,5
Абсолютный прирост			342		56,6		31,6		32,1		27,3	
мужчины	1195,9	52,9	1214,4	57,9	1251,6	58,1	1267,0	58,0	1292,0	58,2	1317,7	58,7
женщины	881,2	39,0	881,6	42,1	901,1	41,9	917,3	42	924,3	41,8	926,0	41,3
безработные – всего	0,1	0,01	188,9	8,3	191,1	8,2	195,6	8,2	203,7	8,4	212,3	7,5
из них мужчины	99,3	4,4	101,4	53,7	102,5	53,6	101,9	52,1	103,5	50,8	110,1	51,9
женщины	84,2	3,7	87,5	46,3	88,6	46,4	93,7	47,9	100,2	49,2	102,2	48,1

Таблица 2 - Относительные показатели рынка труда Кыргызской Республики

	1991	2000	2006	2007	2008	2009	2010
Коэффициент демографической нагрузки	98,2	83,7	69,5	69,0	68,2	68,1	63,7
Коэффициент нагрузки по замещению трудовых ресурсов	72,3	67,4	55,8	55,3	54,6	54,3	52,9
Коэффициент пенсионной нагрузки	19,9	16,2	13,7	13,7	13,6	13,8	10,7

Поскольку рабочая сила является частью населения страны в целом, ее воспроизводство тесно связано и во многом предопределяется процессами воспроизводства населения. Воспроизводство населения – процесс непрерывного возобновления поколения людей в результате взаимодействия рождаемости и смертности. В настоящей главе диссертационной работы подробно изучен процесс воспроизводства населения Кыргызской Республики, который состоит из трех элементов представляющих определенные виды движения населения (естественное, социальное и миграционное движение населения), а в совокупности определяют численность и состав населения республики.

Процесс воспроизводства рабочей силы в рыночных условиях разделен на три этапа: формирование, распределение (перераспределение) и использование рабочей силы.

Установлено, что процесс формирования рабочей силы — это не только восстановление численности трудоспособного населения, но и улучшение качества рабочей силы в целях повышения эффективности производства.

Распределение рабочей силы в рыночных условиях подчиняется законам рынка – спросу и предложению. На пересечении этих интересов и рождается равновесная цена рабочей силы - та заработная плата, при которой совпадает число людей, готовых заниматься определенной работой, и число рабочих мест, которое готовы предоставить работодатели.

Этап использования рабочей силы происходит в процессе производства материальных и духовных благ на предприятиях и рабочих местах. Этот этап содержит: рациональное использование профессионально подготовленных работников, использование индивидуальной рабочей силы в процессе труда с целью достижения его высокой эффективности и качества; мотивация на рабочем месте; разработка и применение методов, видов и способов мотивации и др. По результатам анализа выявлено, что во многих предприятиях, организациях и фирмах в рыночных условиях пока не созданы эффективные механизмы использования рабочей силы.

Вторая глава «Оценка факторов и условий, влияющих на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства» диссертационной работы посвящена оценке факторов и условий, влияющих на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства.

На формирование рабочей силы в рыночных условиях оказывают влияние множество факторов: естественный прирост трудоспособного населения, прежде всего экономически активного населения; физическое и умственное развитие, а также улучшение здоровья рабочей силы; совершенствование системы общего образования; подготовка

квалифицированной рабочей силы путем повышения и улучшения качества профессиональной системы образования; обеспечение материального благосостояния рабочей силы.

Установлено, что основным критерием при формировании рабочей силы является уровень ее образования, который напрямую зависит от качественного функционирования дошкольных учреждений, общеобразовательных школ, гимназий, лицеев, начального, среднего и высшего профессиональных учебных заведений.

До приобретения суверенитета (до 1991 г.) было 12 вузов. За годы независимости число вузов увеличилось почти в 4 раза. С 1991 года число вузов, постепенно увеличивая свое количество, в 2010 году достигло 56 единиц. Количественный рост учебных заведений привел к резкому снижению уровня образования. Количество вузов регулируется не потребностями государства, а диктуется рынком. На начало 2010-2011 учебного года подготовку специалистов высшей квалификации осуществляли 56 высших учебных заведений, численность студентов которых составила 230379 человек, что в 4 раза больше, чем в 1991-1992 учебном году.

Таблица 3 - Сравнительные количественные показатели начальных, средних и высших профессиональных учебных заведений

Наименование	1991/ 1992	2000/ 2001	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010	2010/ 2011
Число начальных профессиональных учебных заведений	111	113	111	111	110	109	109
Число средних профессиональных учебных заведений	48	53	80	82	90	111	122
Число высших профессиональных учебных заведений	12	45	47	49	50	54	56
Численность студентов начальных профессиональных учебных завед., тыс. чел.	49531	26541	29319	28835	29993	31010	31225
Численность студентов средних профессиональных учебных завед., тыс. чел.	42674	26415	40254	43413	48991	59555	64287
Численность студентов высших профессиональных учебных завед, тыс. чел.	58813	188820	236929	250460	243028	233605	230379
Соотношения численности студентов начальных, средних и высших учебных заведений	1:1:1	1:1:7	1:1:8	1:2:9	1:2:8	1:2:8	1:2:8

Динамика численности выпущенных специалистов профессиональными учебными заведениями разного уровня показана в табл. 4.

Таблица 4 Динамика численности выпущенных специалистов за 1991-2010 гг.

Наименование	1991	2000	2006	2007	2008	2009	2010
Начальные профессиональные учебные заведения	28,1	20,7	20,7	21,7	23,9	27,2	27,5
Средние профессиональные учебные заведения	14,3	7,6	7,7	8,6	10,1	11,6	12,8
Высшие профессиональные учебные заведения	9,7	12,9	30,8	26,4	33,5	38,1	38,0

На рис. 1 показана разница численности студентов в начальных, средних и высших профессиональных учебных заведениях за 1991-2011 год.

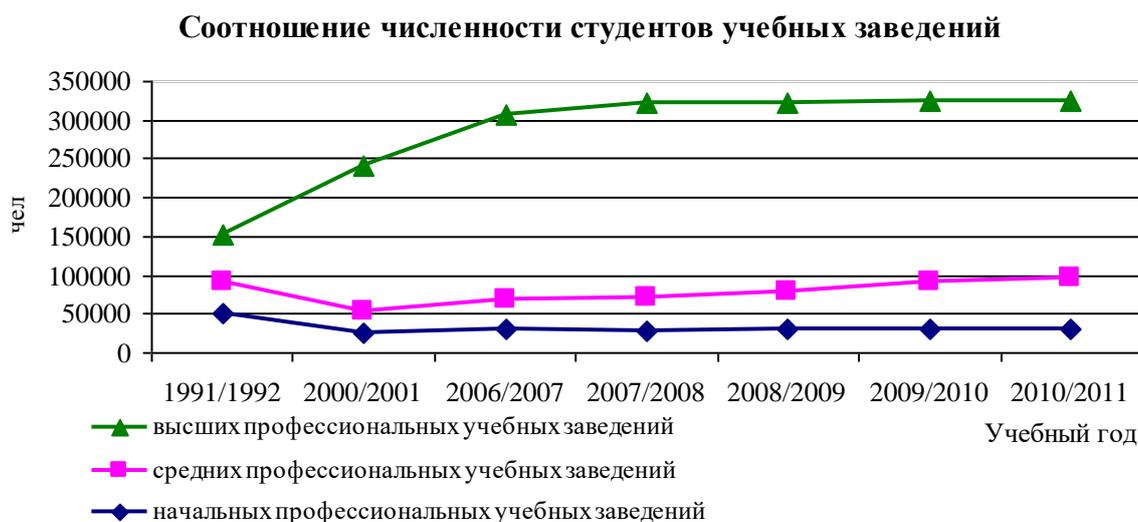


Рис. 1 - Численность студентов начальных, средних и высших учебных заведений

Формирование рынка труда зависит от качественной подготовки требуемого количества специалистов в соответствии со спросом производства. В связи с этим появилась необходимость перехода от сложившихся форм подготовки кадров к новым. Новая форма подготовки кадров требует дополнить существующие образовательные стандарты и учебные программы новыми, составленными на основе существующей многоуровневой системы подготовки (рис.2).

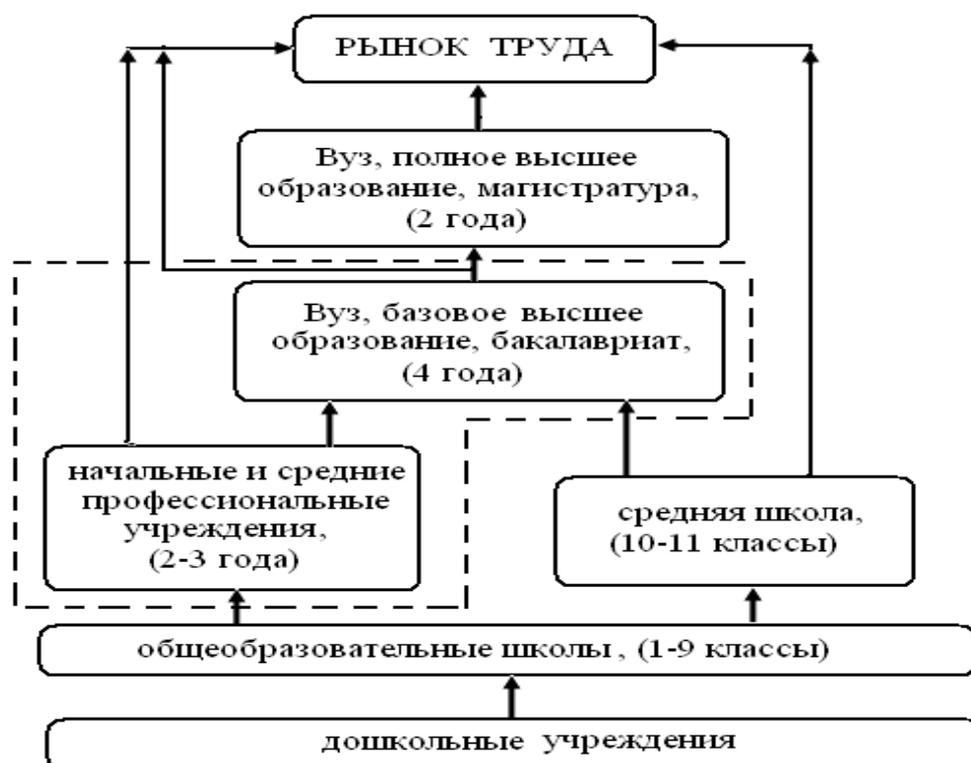


Рис. 2. Схема многоуровневой системы подготовки кадров начального, среднего и высшего профессионального образования

При внедрении многоуровневой подготовки необходимо внести ряд существенных изменений в государственную политику Кыргызской республики в области профессионального образования. Во-первых, изменить приоритеты: вместо государства акцент делается на личность в предоставлении ей возможности удовлетворить индивидуальные потребности в образовании. Во-вторых, интегрировать вузы в мировую систему высшего образования, т. е. переход к Болонскому процессу обучения. В-третьих, обеспечить непрерывность процесса образования и преемственность его ступеней.

На международном уровне сравнение показателей системы образования осуществляется с помощью индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), который обобщает показатели, характеризующие уровень продолжительности жизни, образования и уровень доходов, рассчитанный исходя из валового внутреннего продукта на душу населения.

Распределение рабочей силы в рыночных условиях подчиняется законам рынка, где основными элементами являются цена рабочей силы, спрос на рабочую силу, предложение рабочей силы, конкуренция.

За период с 2005 по 2008 гг. численность занятого населения в частном секторе увеличилась на 0,5 %. Это связано с открытием собственных частных предприятий, с оттоком наемных рабочих на частные предприятия из-за повышенной заработной платы, хороших условий труда и т. д. Но в 2009 году этот показатель снизился на 0,3%

пункта.

В результате анализа процесса воспроизводства рабочей силы проведена классификация факторов, оказывающих воздействие на качество рабочей силы. Первую группу составили индивидуально-личностные факторы, которые зависят от самого работника, т. е. те условия, которые даны ему от рождения и приобретенные им в процессе воспитания, формирования как личность. Ко второй группе отнесены внутриорганизационные факторы, влияющие на качество рабочей силы со стороны предприятия. Третью группу составляют факторы макросреды, влияющие со стороны государства на качество рабочей силы (рис. 3).

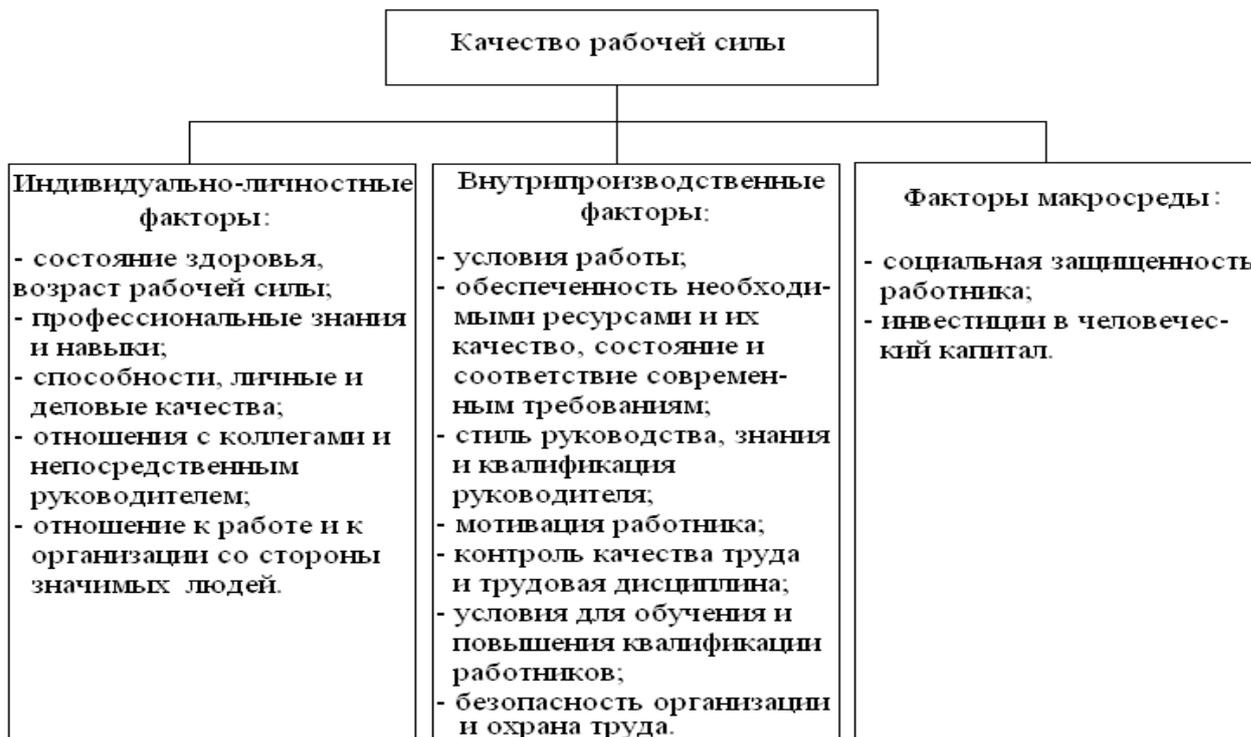


Рис. 3. Факторы, влияющие на качество рабочей силы

В нашем случае мы используем метод парного сравнения для анализа влияния определенных факторов на повышение качества рабочей силы.

При использовании метода парных сравнений удастся получить наиболее точное отражение субъективных предпочтений. При этом способе каждый раз эксперту приходится делать выбор всего из двух альтернатив, что облегчает работу экспертов. На основе полученных индивидуальных экспертных оценок формируется таблица рангов опроса экспертов по значимости факторов (табл.5).

Для оценки согласованности мнений индивидуальных экспертных оценок применяется коэффициент конкордации, вычисляемый по формуле:

$$W = \frac{12 \sum_{i=1}^n (\sum_{j=1}^m p_{ij} - \bar{p})^2}{m^2 (n^3 - n)}$$

где p – ранг; \bar{p} – средний ранг; n – количество оцениваемых объектов;

m – число экспертов.

Коэффициент конкордации равен 1 в тех случаях, когда мнения экспертов по всем объектам полностью совпадают, и равен нулю, когда все ранжировки различны. В остальных случаях его значения удовлетворяют неравенству $0 \leq W \leq 1$, причем, чем ближе это значение к 1, тем теснее связь между ранжировками и надежнее групповая оценка.

Таблица 5 – Таблица рангов опроса экспертов

Факторы	Эксперты										$\sum_{j=1}^{12} P_{ij}$	$\sum_{j=1}^{12} P_{ij} - \bar{P}$	$\left(\sum_{j=1}^{12} P_{ij} - \bar{P}\right)^2$
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
f ₁	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	17	-58	3364
f ₂	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	13	-62	3844
f ₃	6	6	6	6	6	6	5	14	6	6	67	-8	64
f ₄	12	12	12	14	14	12	14	7	14	14	125	50	2500
f ₅	8	8	8	8	8	8	7	13	7	8	83	8	64
f ₆	14	14	14	12	12	14	13	4	13	12	122	47	2209
f ₇	4	4	4	5	5	4	4	9	4	5	48	-27	729
f ₈	10	10	10	11	11	10	9	3	10	11	95	20	400
f ₉	3	3	3	3	3	3	3	10	3	3	37	-38	1444
f ₁₀	9	9	9	9	9	9	10	11	8	9	92	17	289
f ₁₁	11	11	11	10	10	11	11	12	11	10	108	33	1089
f ₁₂	13	13	13	13	13	13	12	8	12	13	123	48	2304
f ₁₃	5	5	5	4	4	5	8	6	5	4	51	-24	576
f ₁₄	7	7	7	7	7	7	6	7	8	7	70	-5	25
											1051	$\bar{P} = 75$	18901

$$W = \frac{12 * 18901}{10^2(14^3 - 14)} = 0,83$$

Значение коэффициента конкордации 0,83 свидетельствует о высокой степени согласованности мнений экспертов.

В результате, изучаемые факторы располагались в следующем порядке убывания по степени влияния их на качество рабочей силы:

1. f₂ - профессиональные знания и навыки (профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации);
2. f₁ - состояние здоровья и возраст рабочей силы;
3. f₉- мотивация работника;
4. f₇- обеспеченность необходимыми ресурсами (средствами и предметами труда) и их качество, состояние и соответствие современным требованиям;
5. f₁₃ – социальная защищенность работника;

6. f3 – способности, личные и деловые качества (уровень личностной зрелости, ответственность, исполнительность, инициативность, лидерские качества);

7. f14 – инвестиции в человеческий капитал;

8. f5 – условия работы;

9. f10 – контроль качества труда и трудовой дисциплины;

10. f8 – безопасность организации и охрана труда;

11. f11 - условия для обучения и повышения квалификации работников (предоставление бесплатного обучения, повышение квалификации);

12. f6- отношение к работе и к организации со стороны значимых знакомых или членов семьи работников;

13. f12 - стиль руководства, знания и квалификация руководителя;

14. f4 - отношения с коллегами (взаимопонимание, положительный психологический климат, атмосфера доверия между коллегами).

В третьей главе «Основные тенденции и направления повышения качества рабочей силы в условиях формирования рыночных отношений» приведены пути повышения качества рабочей силы в условиях рыночных отношений.

В результате проведенных исследований выявлены, что индивидуально-личностные факторы первостепенно влияют на качество рабочей силы, которыми являются: профессиональные знания и навыки; состояние здоровья и возраст рабочей силы; способности, личные и деловые качества; отношения с коллегами и непосредственным руководителем; отношение к работе и к организации со стороны значимых знакомых или членов семьи работников.

Установлен ряд требований для каждого будущего работника по получению качественного профессионального знания и навыков и при этом выделена особая роль родителей будущих специалистов. Родители на каждом этапе должны создавать соответствующие условия для обучения, осуществлять непрерывный контроль, мотивировать и убеждать своих детей в значимости получения качественного образования и влияния на благополучие их жизни в будущем.

Мотивация работника или побуждение работников предприятия к реализации поставленных перед ними целей и задач является объективной необходимостью, поэтому, в целях повышения качества рабочей силы предложен ряд мероприятий по мотивированию (стимулированию): в области заработной платы, по внедрению системы внутрифирменных льгот работникам предприятия, по предоставлению нематериальных (неэкономические) льгот и привилегии персоналу, по созданию благоприятной социальной атмосферы; по устранению статусных, административных, психологических барьеров между отдельными группами работников, между рядовыми работниками и руководителями разного ранга; по развитию доверия и взаимопонимания внутри

коллектива; по составлению программ обучения персонала; по повышению содержательности труда, самостоятельности и ответственности работника, стимулирующих его квалификационный рост; по продвижению работников по службе, планированию их карьеры.

Выявлено, что в условиях развитой конкуренции на рынке для организации успешной работы очень необходимо оборудование, отвечающее современным требованиям. Коллектив, работающий с полной отдачей, не может достигнуть высоких результатов с технологически устаревшим, морально и физически изношенным оборудованием. Даже если коллектив трудится с полной отдачей, устаревшее, изношенное оборудование не позволит достигнуть высоких результатов.

В условиях рыночной экономики без твердой дисциплины труда организация не может добиться успеха в конкуренции. Отсутствие трудовой дисциплины в коллективе приводит к значительным экономическим потерям в организации. Укрепление дисциплины способствует успешному решению поставленных задач и достижению целей организации. Определены последствия низкой трудовой, технологической и производственной дисциплины труда и предложены различные методы управления дисциплинарными отношениями в организации.

Выявлены основные задачи и предложены пути их решения в области доходов населения и социальной защищенности.

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

В процессе воспроизводства рабочей силы на ее качество влияют три группы факторов: индивидуально-личностные факторы, внутриорганизационные факторы и факторы макросреды. На этапе формирования рабочей силы важную роль играют индивидуально-личностные факторы, на этапе распределения факторы макросреды, а на этапе использования внутриорганизационные факторы. Проведенные научные исследования позволяют сделать соответствующие выводы и предложения по разработке и осуществлению ряда мер по повышению качества рабочей силы на каждом этапе ее воспроизводства и насыщению потребностей экономики квалифицированными кадрами:

1. В целях качественного формирования рабочей силы по республике нужно развивать сеть инновационных общеобразовательных школ, имеющих относительную финансовую самостоятельность, право на выбор образовательных программ, отбор учащихся и педагогических кадров.

2. Использованием метода парных сравнений проведена экспертная оценка значимости факторов влияющих на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства. После проведения экспертной оценки сделан расчет по определению коэффициента конкордации, полученное его

значение – 0,83 свидетельствует о высокой степени согласованности мнений экспертов.

Результаты экспертной оценки подтвердили полученные предположения теоретического исследования и из всех 14 факторов основными влияющими на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства явились: - профессиональные знания и навыки (профессиональное обучение, переобучение, повышение квалификации); - состояние здоровья и возраст рабочей силы; - мотивация работника; - обеспеченность необходимыми ресурсами (средствами и предметами труда) и их качество, состояния и соответствие современным требованиям; – доходы населения и социальная защищенность работника.

3. Установлен ряд требований для каждого будущего работника по получению качественного профессионального знания и навыков и при этом выделена особая роль родителей будущих специалистов.

- родители на каждом этапе должны создать соответствующие условия для обучения, осуществлять непрерывный контроль, мотивировать и убеждать своих детей о значимости получения качественного образования и влияния на благополучие их жизни в будущем. Пробелы на любых этапах получения знания отрицательно отразится в формировании качественного специалиста.

4. Здоровье работника – это важная характеристика высокой трудовой отдачи, так как работник не может достичь высоких результатов, если уровень работоспособности не позволяют выполнять предъявляемые организацией требования.

5. Установлено, что основным фактором, влияющим на качество рабочей силы при ее использовании является трудовая мотивация, т.е. процесс стимулирования отдельного исполнителя или группы людей к деятельности, направленный на достижение целей организации, к продуктивному выполнению принятых решений или намеченных работ. Определены различные стимулы, влияющие на трудовую мотивацию: система материальных поощрений, экономических нормативов и льгот; желание самоутвердиться, признание со стороны окружающих, социальные льготы, культурные мероприятия и т.д.

6. Выявлено, что в условиях развитой конкуренции на рынке для организации успешной работы очень необходимо оборудование, отвечающее современным требованиям. Коллектив, работающий с полной отдачей, не может достигнуть высоких результатов с технологически устаревшим, морально и физически изношенным оборудованием. Даже если коллектив трудится с полной отдачей, устаревшее, изношенное оборудование не позволит достигнуть высоких результатов.

7. Выявлены основные задачи и предложены пути их решения в области доходов населения и социальной защищенности.

8. Кроме перечисленных первостепенных пяти факторов имеются ряд

факторов, не менее значительно влияющие на качество рабочей силы.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

1. Нусупова Н.К., Балбаков М.Б. Развитие высшего профессионального образования в Кыргызстане и его роль в повышении качества рабочей силы [текст] / Нусупова Н.К., Балбаков М.Б. // Международный ежеквартальный научный экономический журнал «Реформа» - Бишкек, 2007, выпуск №1 (33), -С. 51-54.
2. Нусупова Н.К. Анализ качественных характеристик рабочей силы в условиях рыночных преобразований [текст] / Нусупова Н.К. // Вестник Кыргызского государственного университета строительства транспорта и архитектуры. -Бишкек, 2007, выпуск №1 (15), -С. 96-99.
3. Нусупова Н.К. К вопросу изучения рабочей силы в условиях рыночных преобразований в экономике [текст] / Нусупова Н.К. // Сборник научных трудов Таджикского технического университета. Серия: Автомобильно-дорожный комплекс. Выпуск третий. Душанбе, 2007. -С. 50-54.
4. Нусупова Н.К. Источники формирования рынка труда в Кыргызской Республике [текст] / Нусупова Н.К. // Социальные и гуманитарные науки - Бишкек, 2007, № 5-6, -С.88-90.
5. Нусупова Н.К., Табышов Р. Формирование рынка труда, использование и развитие среднего профессионального образования, его роль в повышении качества рабочей силы в условиях рыночных преобразований [текст] / Нусупова Н.К., Табышов Р. // Известия ВУЗов - Бишкек, 2008, №7-8, -С.95-98.
6. . Нусупова Н.К., Табышов Р. К вопросу изучения процесса воспроизводства рабочей силы в условиях рыночной экономики [текст] / Нусупова Н.К., Табышов Р. // Наука и новые технологии - Бишкек, 2009, №1-2, -С. 103-106.
7. Нусупова Н.К. Распределение рабочей силы в рыночных условиях [текст] / Нусупова Н.К. // Поиск. Серия гуманитарных наук. - Казахстан, 2009, №3, (3), -С. 5-10.
8. Нусупова Н.К. Роль мотивации при использовании рабочей силы [текст] / Нусупова Н.К. // Социальные и гуманитарные науки - Бишкек, 2009, № 3-4, -С.151-155.
9. Нусупова Н.К. Экспертная оценка значимости факторов, влияющих на качество рабочей силы методом парных сравнений [текст] / Нусупова Н.К. // Наука и новые технологии - Бишкек, 2011, №7, -С. 105-110.
10. Нусупова Н.К. К вопросу улучшения индивидуально-личностных качеств рабочей силы в условиях рыночных отношений [текст] / Нусупова Н.К. // Известия ВУЗов - Бишкек, 2011, №7, -С.68-73.

РЕЗЮМЕ

Нусупова Назира Куралбековна

Базар шартында жумушчу күчүн кайра өндүрүү процессинде алардын сапатын жогорулатуу (Кыргыз Республикасынын материалынын негизинде) 08.00.01 – “экономикалык теория” адистиги боюнча экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган диссертация

Негизги сөздөр: жумушчу күчү, базар шарты, жумушчу күчүнүн сапаты, эмгек потенциалы, жумушчу күчүн кайра өндүрүү процесси.

Изилдөө объектиси: базар шартында жумушчу күчүн кайра өндүрүү процессинде алардын сапаттык мүнөздөмөлөрү.

Иштин максаты: базар шартында жумушчу күчүн түзүү, бөлүштүрүү жана колдонуу этаптарында жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатууга таасир этүүчү факторлорду аныктоо, алардын таасир этүү жөндөмдүүлүгүн аныктоо жана жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатуу жолдору көрсөтүлгөн.

Изилдөөнүн предмети: базар шартында жумушчу күчүн түзүү, бөлүштүрүү жана колдонуу этаптарында жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатууга таасир этүүчү факторлорду аныктоо.

Изилдөөнүн теориялык жана методологиялык негизи: экономикалык теориянын фундаменталдык жоболору, жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатуу боюнча өлкөбүздүн жана чет элдик окумуштуулардын эмгектери, Кыргыз Республикасынын президентинин буйруктары, Кыргыз Республикасынын жоболору жана нормативдик материалдар.

Алынган натыйжалар, алардын жаңылыгы жана колдонуу чөйрөсү: изилдөөнүн негизинде жумушчу күчүнүн сапаты өз алдынча бүтүн система катары каралган. Кайра өндүрүү процессинде жумушчу күчүнүн сапатына таасир этүүчү факторлор аныкталган жана топтоштурулган. Аныкталган факторлордун баалуулугун аныктоо үчүн эксперттик изилдөө жүргүзүлгөн. Жыйынтыгында жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатуу үчүн жолдор көрсөтүлгөн.

РЕЗЮМЕ

Нусупова Назира Куралбековна

Повышение качества рабочей силы в процессе их воспроизводства в рыночных условиях (на материалах Кыргызской Республики). Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 - Экономическая теория

Ключевые слова: рабочая сила, рыночное условие, качество рабочей силы, трудовой потенциал, процесс воспроизводства рабочей силы.

Объектом исследования являются качественные характеристики рабочей силы в процессе воспроизводства в рыночных условиях.

Цель работы. Целью диссертационной работы является выявление факторов, влияющих на качество рабочей силы на этапах ее формирования, распределения и использования в рыночных условиях; оценка значимости влияния этих факторов на качества рабочей силы; разработка предложений и рекомендаций по повышению качества рабочей силы в рыночных условиях.

Теоретической и методологической основой исследования послужили работы классиков экономической теории, ученых-экономистов зарубежных стран и Кыргызстана по вопросам качества рабочей силы, образования, законодательные акты и нормативные документы Жогорку Кенеша, указы Президента и постановления Правительства Кыргызской Республики.

При проведении исследований были использованы метод сравнительного анализа и экономико-статистические методы.

Информационную базу составили материалы годовых отчетов Национального статистического комитета Кыргызской Республики, материалы Министерства труда и социальной защиты, сведения, содержащиеся в научных периодических изданиях и средствах массовой информации, материалы республиканских и международных конференций по проблемам повышения качества рабочей силы в рыночных условиях.

Полученные результаты, их новизна и область применения: комплексно исследовано качество рабочей силы как самостоятельное явление, как целостная система; выявлены и классифицированы основные факторы, влияющие на качество рабочей силы в процессе их воспроизводства; проведена экспертная оценка значимости факторов, влияющих на качество рабочей силы в рыночных условиях; разработаны конкретные рекомендации по улучшению индивидуально-личностных качеств рабочей силы, определены основные направления повышения качества рабочей силы внутри предприятия; определены основные направления качества рабочей силы и обеспечения эффективности труда в условиях рынка.

RESUME

Nusupova Nazira Kuralbekovna

Increase of quality of a labour during their reproduction in market conditions (on materials of Kyrgyz Republic) dissertation the for the degree of candidate of economic sciences 08.00.01 – economy theorie

Key words: a labour, market condition, quality of a labour, labour potential, process of reproduction of a labour.

Object of research is the qualitative characteristics of a labour during reproduction in market conditions.

The purpose of job. The purpose of job is revealing the factors influencing quality of a labour at stages of its formation, distribution and use in market conditions; an estimation of the importance of influence of these factors on qualities of a labour; development of the offers and recommendations for increase of quality of a labour in market conditions.

As theoretical and methodological basis of research the jobs of the economic theory, scientists - economists of foreign countries and Kyrgyzstan serve on quality of a labour, education, acts and normative documents, decrees of the President and decision of Government Kyrgyz of Republic.

At realization of researches were used a method of the comparative analysis and statistical methods.

The information base was made with materials of the annual reports of National statistical committee Kyrgyz of Republic, materials of the Ministry of work and social protection, items of information contained in the scientific periodic editions and mass media, materials of republican and international conferences on problems of increase of quality of a labour in market conditions.

Received results, their novelty and area of application: the quality of a labour is investigated as the independent phenomenon, as the complete system, is revealed and is classified major factors influencing quality of a labour during their reproduction, the expert estimation of the importance of the factors influencing quality of a labour in market conditions is carried out(spent) the concrete recommendations for improvement individual of qualities of a labour are developed, the basic directions of increase of quality of a labour inside enterprise are determined, the recommendations for perfection of quality of a labour and increase of efficiency of work in conditions of the market are developed scientifically - are proved.