**НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ им. Академика ДЖ. АЛЫШБАЕВА**

Диссертационный совет Д 08.13.004

На правах рукописи

# УДК 331.101.264.22(575.2)

## **Нусупова Назира Куралбековна**

**ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ПРОЦЕССЕ ЕЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА В РЫНОЧНЫХ УСЛОВИЯХ**

**(**на материалах Кыргызской Республики**)**

08.00.01 – экономическая теория

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

**Бишкек - 2013**

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Научный руководитель:** | доктор экономических наук, профессор **Балбаков Мурат Балбакович** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Официальные оппоненты:** | доктор экономических наук **Аюпов Асылбек Нургазиевич**кандидат экономических наук, доцент **Рысалиева Гульзат Омурзаковна** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Ведущая организация:** | кафедра «Экономической теории и мировой экономики» Кыргызского экономического университета им. М. Рыскулбекова, 720033,  г. Бишкек, ул. Тоголок Молдо, 58 |

Защита диссертации состоится «6» ноября 2013 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного cовета Д.08.13.004 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора (кандидата) экономических наук при Институте экономики им. Дж. Алышбаева Национальной академии наук Кыргызской Республики по адресу: 720071, Кыргызская Республика, г. Бишкек, пр. Чуй, 265а.

С диссертацией можно ознакомиться в Центральной научной библиотеке Национальной академии наук Кыргызской Республики по адресу: 720071, Кыргызская Республика, г. Бишкек, пр. Чуй, 265а.

Автореферат разослан «4» октября 2013 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ученый секретарь  диссертационного совета Д 08.13.004  д.э.н. |  | **Савина** **С.Е.** |

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ**

**Актуальность темы исследования.** Важным ресурсом любых предприятий и организаций являются их работники. Качественное формирование, распределение и максимально эффективное использование профессиональных и индивидуально-личностных возможностей рабочей силы напрямую влияет на успех любого предприятия и в целом экономику страны. Подготовка и улучшение уровня образования являются отправной точкой повышения качества рабочей силы. При использовании рабочей силы квалифицированность и грамотность работников - первостепенные критерии повышения эффективности их труда. Какими бы новыми ни были технология и техника и благоприятными внешние условия, без работников, готовых и способных включать свою квалификацию в выполнение определенных функций, предприятие не сможет обеспечить свою конкурентоспособность. Человек является главной движущей силой в достижении целей, поставленных собственником. Хорошо подготовленный работник с высоким уровнем образования и мотивированный на качественную и успешную работу представляет не меньшее богатство, чем новейшее оборудование и передовая технология.

Актуальность темы исследования усиливается тем обстоятельством, что научно-технические достижения, создание глобальных рынков новых продуктов и технологий, реализация новейших изобретений, явились предпосылкой формирования целостной системы действий по повышению качества рабочей силы и своевременному приобретению знаний, которые становятся одним из основных условий развития материального и нематериального производства.

 Проблема повышения качества рабочей силы в рыночных условиях изучается в разнообразном и обширном конкретно-прикладном плане, а теоретические разработки носят дискуссионный характер. На основании выше изложенного, можно заключить, что научное исследование представляется весьма актуальным и своевременным.

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

**Цель и задачи исследования.** Цель диссертационной работы заключается в теоретическом обосновании основных направлений повышения качества рабочей силы.

Для достижения цели поставлены следующие основные задачи:

- изучить теоретико-методологические основы понятия «качество рабочей силы» и основные условия его повышения; воспроизводство рабочей силы в условиях рыночной экономики;

- проанализировать особенности формирования рабочей силы Кыргызской Республики и факторы, влияющие на ее качество;

- дать оценку факторов, влияющих на качество рабочей силы в Кыргызской Республике в макро- и микросреде используя методы оценки качества рабочей силы;

- разработать основные направления повышения качества рабочей силы в условиях формирования рыночных отношений в макро- и микросреде.

**Научная новизна результатов исследования** заключается в следующем:

- уточнено понятие «качество рабочей силы» в процессе ее воспроизводства;

- проанализированы особенности формирования рабочей силы в Кыргызской Республике;

- выявлены и классифицированы основные факторы, влияющие на повышение качества рабочей силы в процессе ее воспроизводства;

- проведена оценка значимости факторов, влияющих на повышение качества рабочей силы;

- разработаны основные направления повышения качества рабочей силы в макро- и микросреде в Кыргызской Республике.

**Практическая значимость полученных результатов** состоит в том, что разработанные автором научные выводы, практические рекомендации и предложения могут быть применены в работе по совершенствованию 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:**

- на основе исследования понятия «качество рабочей силы» обоснование основных условий его повышения;

- анализ особенностей формирования рабочей силы в Кыргызской Республике;

- классификация факторов, влияющих на качество рабочей силы в рыночных условиях, и их значимость, полученные на основе экспертной оценки;

- основные направления повышения качества рабочей силы в макро- и микросреде.

**Личный вклад соискателя:** исследовано понятие «качества рабочей силы»; проанализированы особенности формирования качества рабочей силы в Кыргызской Республике; выявлены факторы, влияющие на качество рабочей силы в процессе ее воспроизводства, проведена оценка значимости факторов, влияющих на качество рабочей силы в рыночных условиях, определены направления повышения качества рабочей силы.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения диссертационной работы докла­дывались и обсуждались на международных и республиканских научно-технических конференциях: международная научно-практическая конференция, посвященная 50-летию Таджикского технического университета им. академика М.С. Осими (г. Душанбе, Таджикский технический университет им. академика М.С. Осими, 2007 г.); международная научно-практическая конференция, посвященная 15-летию образования Кыргызского государственного университета строительства, транспорта и архитектуры (г. Бишкек, Кыргызский государственный университет строительства, транспорта и архитектуры, 2007 г.).

**Полнота отражения результатов диссертации в публикациях.** 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. Работа изложена на 182 страницах и включает в себя 43 таблиц, 13 рисунков и 114 наименований использованной литературы.

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

**Первая глава** **«Теоретико-методологические основы качества рабочей силы в рыночных условиях хозяйствования»** посвящена изучению сущности и содержания понятия «качество рабочей силы» и основных условий его повышения; процесса воспроизводства рабочей силы, а также методов оценки качества рабочей силы.

В работе понятие «качество рабочей силы» рассматривается как 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.

Основными условиями повышения качества рабочей силы являются подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации кадров, применение системы материального и нематериального стимулирования персонала, использования современных систем оценки персонала.

Количественное измерение уровня качества рабочей силы определяется показателями производительности труда. Качество рабочей силы, которое входит в группу социально-экономических факторов, обусловливает 10-15% уровня производительности труда и занимает второе место после научно-технического прогресса, как фактора. Анализируя группу социально-экономических факторов роста производительности труда, следует отметить значение состояния и расходов страны на образование и здравоохранение, т. е. капиталовложений общества в социальную сферу. Не вызывает сомнений, что от уровня школьного и профессионального (в том числе высшего) образования в стране зависит профессиональная подготовка работников, а от состояния медицинского обслуживания населения — здоровье нации и каждого отдельного работника. Полноценный состав и рациональная структура продуктов питания, наличие и доступность товаров длительного пользования, состояние сферы услуг, в том числе жилищно-коммунального обслуживания, — все это необходимые составляющие качества жизни, которые позволяют быстро и своевременно восстанавливать работоспособность человека, влияют на его настроение и комфортное состояние.

Большое значение для роста производительности труда имеют инвестиции, поступающие в сфере образования, повышения квалификации, обучения новым профессиям, переподготовки кадров, т. е. в дело улучшения качества рабочей силы. Нельзя добиться положительных сдвигов в динамике производительности труда, совершенствуя лишь производственную базу экономики. Применение современного технологического оборудования требует высококвалифицированной рабочей силы, для обучения, подготовки и переподготовки которой необходимы в то же время немалые средства.

В современной мировой практике рыночных отношений объектом прямого финансирования государственными органами Германии, Франции, Италии, Швеции стала так называемая альтернативная форма подготовки кадров, которая охватывает молодежь до 25 лет. Интерес вызывает соединение процесса теоретической подготовки в учебном заведении с трудовой деятельностью при условии частичной занятости. Методы прямого финансирования дополняются непрямым стимулированием внутрифирменной подготовки со стороны государства путем дифференциации налоговой политики. Этот инструмент особенно активно используется в США, где средства, так же направляемые на подготовку молодых работников, полностью освобождаются от налогообложения (при условии аккредитации местными органами власти, т. е. гарантии соответствия подготовки установленным стандартам).

Наибольшего внимания заслуживает зарубежный опыт формирования и применения многоаспектной системы материального поощрения персонала. В странах с развитой рыночной экономикой широко применяется индивидуализация заработной платы на основе оценки конкретных заслуг персонала непосредственно в процессе трудовой деятельности. Совершенствование системы мероприятий по повышению качества рабочей силы на отечественных предприятиях и в организациях имеет возможность опираться на накопленный зарубежный опыт.

На всех этапах развития экономики ведущим и определяющим процессом является постоянное воспроизводство рабочей силы, где человек является и производителем, и потребителем произведенных благ.

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, т. е. является непрерывным возобновлением социальных, культурных и профессиональных характеристик рабочей силы как важнейшего элемента общественного способа производства [Энциклопедия. Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. - Мн.: Книжный Дом, 2003. – с.30].

Характерной чертой воспроизводства рабочей силы в командно-административной экономике является планомерность и общественная форма собственности.

Современный этап развития связан с новым взглядом на рабочую силу, и соответственно меняются характеристики ее воспроизводства.

Одна из основных черт воспроизводства рабочей силы в рыночной экономике – качество, которое является результатом конкуренции на рынке, а также частная форма собственности. Это свидетельствует о том, что растет роль качественного человеческого фактора в условиях технологического этапа научно-технической революции, когда результаты производства прямо зависимы от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности.

Уровень качества рабочей силы оценивается на макро- и микроуровне. В работе рассмотрены различные методы оценки качества рабочей силы. На макроуровне качество рабочей силы оценивается через индекс развития человеческого потенциала (ИЧРП), который рассматривается мировым сообществом в качестве комплексной оценки уровня развития и использования человеческого потенциала на основе взвешивания трех его компонентов: ожидаемая продолжительность жизни, ВВП, уровень образования [«Доклад о человеческом развитии» 2010 года. Реальное богатство: пути к  человеческому развитию. ПРООН. - Изд-во: «Весь мир», 2010.].

На микроуровне оценка качества рабочей силы начинается с момента приема на работу. К наиболее широко применяемым методам сбора информации для руководства, требующейся для принятия решения при отборе, относятся испытания, анкетирование и собеседования.Через определенный период работы качество рабочей силы также необходимо оценивать для аттестации, повышения в должности, перестановки кадров. В работе подробно рассмотрены качественные и количественные методы оценки качества рабочей силы. Качественные методы оценки качества рабочей силы определяются биографическим описанием, деловой характеристикой, а также оценкой на основе обсуждения. Количественные методы отличаются числовой оценкой уровня качеств работника. Каждый метод имеет свои достоинства и недостатки.

Вторая глава «**Проблемы повышения качества рабочей силы в рыночных условиях**» посвящена рассмотрению особенностей формирования рабочей силы Кыргызской Республики в трансформационном периоде и анализу факторов, влияющих на качество рабочей силы, а также их оценке методом парного сравнения.

Основополагающее значение для формирования рабочей силы в Кыргызской Республике и ее регионах имеет демографическая ситуация и перспективы ее изменения, тенденции, направленность и интенсивность миграционных потоков во внутреннем и внешнем обмене населением.

Рис. 2.1. Распределение населения Кыргызской Республики по возрасту трудоспособности за 1991-2012гг. (тыс. чел.)

За 1991-2012 гг. темп прироста численности населения составил 25,8%, т.е. увеличился на 1160,7 тыс. чел. По сравнению с 1991 годом в 2012 году произошли изменения в возрастной структуре населения, и в 2012 году 32,6 % общей численности населения составили лица моложе трудоспособного возраста, что на 6,9 процентных пунктов ниже, чем в 1991 году; 60,7 % - лица в трудоспособном возрасте и 6,7 % - лица, старше трудоспособного возраста. Доля населения в трудоспособном возрасте в 2012 году увеличилась на 10,3 процентных пункта по сравнению с 1991 годом. Это изменение объясняется пополнением молодыми людьми 1980 годов, когда в стране наблюдался высокий уровень рождаемости.

По данным рисунка 2.1 рассчитываются относительные показатели рынка труда.

Таблица 2.1 - Относительные показатели рынка труда Кыргызской Республики

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Коэффициенты нагрузок | Изменения по годам | | | | | | | | |
| 1991 | 2000 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| Коэффициент демографической нагрузки | 98,2 | 83,7 | 69,5 | 69,0 | 68,2 | 68,1 | 63,7 | 64,1 | 64,6 |
| Коэффициент нагрузки по замещению трудовых ресурсов | 72,3 | 67,4 | 55,8 | 55,3 | 54,6 | 54,3 | 52,9 | 53,2 | 53,6 |
| Коэффициент пенсионной нагрузки | 19,9 | 16,2 | 13,7 | 13,7 | 13,6 | 13,8 | 10,7 | 10,8 | 11,0 |

Составлено автором по данным статсборников «Кыргызстан в цифрах» за ряд лет.

В связи с ростом численности населения в трудоспособном возрасте, в 2012 году, по сравнению с 1991 годом, снижается коэффициент демографической нагрузки, составивший в 2012 году 64,6 % (1991 г.-98,2 %). Снижение нагрузки по замещению трудовых ресурсов объясняется снижением численности лиц моложе трудоспособного возраста, которое стало последствием снижения рождаемости и растущей миграции населения за наблюдаемый период. Снижение этих показателей отрицательно сказывается на воспроизводстве рабочей силы, которое состоит из следующих этапов: формирование, распределение и использование рабочей силы.

За анализируемый период, несмотря на увеличение количества занятого населения, в процентном соотношении в общей численности экономически активного населения (ЭАН), число занятого населения уменьшается. Такое снижение характеризует и ежегодное снижение абсолютного прироста занятого населения. Вследствие этого уровень безработицы увеличивается.

Таблица 2.2 - Динамика экономически активного населения в Кыргызской Республике за период с 1991 г. по 2011 гг. (тыс. чел.)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1991 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
| ЭАН | 1754,2 | 2285 | 2343,8 | 2379,9 | 2420,1 | 2456 | 2490,1 | 2496,8 |
| Абсолютный прирост ЭАН |  | 530,8 | 58,8 | 36,1 | 40,1 | 35,9 | 34,1 | 6,7 |
| Из общей численности экономически активного населения: | | | | | | | | |
| занятые | 1754,1 | 2096,1 | 2152,7 | 2184,3 | 2216,4 | 2243,7 | 2277,7 | 2286,4 |
| Абсолютный прирост |  | 342 | 56,6 | 31,6 | 32,1 | 27,3 | 34 | 8,7 |
| безработные | 0,1 | 188,9 | 191,1 | 195,6 | 203,7 | 212,3 | 212,4 | 210,4 |

Сокращение занятых в экономике должно было требовать от безработных улучшения их профессиональной подготовки. Однако сегодня система образования не может обеспечить высокий уровень подготовки кад­ров. Причинами такого положения являются низкий уровень материально-технической базы профессиональных учебных заведений; невозможно определить потребности экономики в кадрах, что приводит к изменению профессионально-квалификационной структуры специалистов; отсутствие заинтересованности и ответственности предприятий и организаций в рациональном использовании кадров высшей квалификации, и самое главное выбор профессии специалистов, не учитывающий их способности и интерес.

В результате происходящих в обществе преобразований возникли новые проблемы, это (из-за низ­кой заработной платы) отток наиболее опытных, квалифицированных преподавателей в другую отрасль, т. е. внешняя и внутренняя трудовая миграция. В Кыргызской Республике внешняя трудовая миграция стала массовым явлением. Основной поток мигрантов направляется в Россию и Казахстан. До 2010 все большее число мигрантов устремлялись в Россию, поскольку наблюдается тенденция роста их численности. Это связано не только с возвратом русскоязычного населения на родину, но с тем, что большинство населения предпочитает работать именно там. Причиной этого является поиск более высокого уровня оплаты труда по сравнению с уровнем заработной платы в Кыргызстане. Основную часть внешних мигрантов республики составляет трудоспособное население в возрасте от 18 до 40 лет. Значительное влияние на отток рабочей силы оказывает сложное социально-экономическое положение населения. В 2012 году наблюдается значительное снижение численности выбывших из Кыргызской Республики, что связано с ужесточением законодательства в России. В 2012 году прибывшие в нашу страну также снизилось.

Оставшаяся часть рабочей силы, в целях обеспечения нормального уровня жизни вместо того, чтобы повысить квалификационный уровень, вынуждены подрабатывать и заниматься дополнительными работами "на стороне". Это же время преподаватели могли потратить на индивидуальную работу со студентами, изучение новой информации. В результате ухудшается ка­чество учебного процесса.

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.

В работе проанализирована система образования Кыргызской Республики на всех уровнях за 1991-2012 гг. Качество образования, достигнутое при социалистической системе, было на высоком уровне.Несмотря на то, что Кыргызстану удается поддерживать ранее достигнутый уровень образования, существуют заметные признаки его деградации. Качество подготовки учащихся, за небольшим исключением, имеет тенденцию к ухудшению. В рейтинге Международной программы по оценке образовательных достижений учащихся PISA за 2009 год Кыргызстан занял последнее 65-е место [Кут билим. – 2010. – 17-октября. - № 47].

Таблица 2.3 - 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 | 2011-2012 | 2012-2013 |
| Число начальных профессиональных уч. заведений | 111 | 113 | 111 | 111 | 110 | 109 | 109 | 109 | 110 |
| Число СПУЗ | 48 | 53 | 80 | 82 | 90 | 111 | 122 | 126 | 132 |
| Число ВУЗ | 12 | 45 | 47 | 49 | 50 | 54 | 56 | 54 | 54 |
| Численность студентов начальных профессиональных уч. заведений | 49531 | 26541 | 29319 | 28835 | 29993 | 31010 | 31225 | 31032 | 31041 |
| Численность студентов СПУЗ | 42674 | 26415 | 40254 | 43413 | 48991 | 59555 | 64287 | 72323 | 83340 |
| Численность студентов ВУЗ | 58813 | 188820 | 236929 | 250460 | 243028 | 233605 | 230379 | 239208 | 231562 |
| Соотношения численности студентов начальных, средних и высших уч. заведений | 1:1:1 | 1:1:7 | 1:1:8 | 1:2:9 | 1:2:8 | 1:2:8 | 1:2:8 | 1:2:8 | 1:3:7 |

Составлено автором в соответствии с данными статсборников «Социально-экономическое положение КР» за ряд лет

Такое положение в образовании свидетельствует о низком качестве обучения. Причинами послужили следующие проблемы страны: нехватка дошкольных учреждений; удорожание стоимости обучения ребенка в школе; отсутствие высококвалифицированных педагогов; неответственное внимание сельских родителей к учебе своих детей; нехватка специалистов со средним профессиональным образованием; избыток специалистов с высшим образованием.

Сегодня большинство выпускников школ нацелено на получение высшего профессионального образования, остающееся престижным вопреки потребностям рынка труда. Намного медленными темпами увеличивается количество молодежи, поступающие в учреждения начального профессионального образования, что связано как с уменьшением общей численности выпускников общеобразовательных учреждений, так и со сложившимся в обществе понятии о низком престиже рабочих профессий.

На несбалансированном рынке труда с низким спросом на рабочую силу большая часть выпускников профессиональных учебных заведений по окончании учебных заведений не в состоянии самостоятельно найти работу по специальности. Таким образом, в настоящее время учебные заведения удовлетворяют потребности населения в образовании при условии самостоятельного трудоустройства и не обязательно по выбранной профессии.

Престижность высшего профессионального образования проявляется только в нескольких специальностях. За период исследования самый большой размер среднемесячной заработной платы получают работники финансовой деятельности. Поэтому именно высокий размер заработной платы привлекает больше всех выпускников поступать в экономические и финансовые факультеты. Но динамика среднегодовой численности занятого населения в данной отрасли составляет всего 1,0 % от общей численности занятого населения.

Основные виды экономической деятельности, т. е. образование и здравоохранение, которые оказывают большое влияние на формирование качественной рабочей силы, занимают низкие рейтинги по заработной плате.

В Кыргызстане повышение заработной платы в 2011 году дало некоторый толчок для улучшения обеспеченности медицинскими кадрами. Вследствие этого в 2012 году в данной области произошел сдвиг с 11 на 9 место по размерам заработной платы. В настоящее время обеспеченность медицинским кадрами в стране достигает 23,6 %. Благодаря повышению зарплаты медработникам отмечен большой приток врачей. За 2011 год прибыло 1222 врача, убыло значительно меньше. Но несмотря на это, все же в республике отмечается недостаток медицинских кадров. В результате можно сделать вывод, объясняющийся законом спроса и предложения рабочей силы, чем выше заработная плата, тем больше предложение, но меньше спрос и наоборот.

Таким образом, формирование квалифицированной рабочей силы в рыночных условиях зависит от множества факторов. В результате проведенного автором анализа составлена собственная классификация факторов, оказывающих воздействие на качество рабочей силы.

Качество рабочей силы

Индивидуально-личностные факторы:

- состояние здоровья, возраст рабочей силы;

- профессиональные знания и навыки;

- способности, личные и деловые качества;

- отношение с коллегами и руководителем;

- отношение к работе и к организации со стороны значимых людей.

Внутрипроизводственные факторы:

- условия работы;

- обеспеченность необходимыми ресурсами и их качество, состояние и соответствие современным требованиям;

- стиль руководства, знания и квалификация руководителя;

- мотивация работника;

- контроль качества труда и трудовая дисциплина;

- условия для обучения и повышения квалификации работников;

- безопасность организации и охрана труда.

Факторы макросреды:

- социальная защищенность работника;

- инвестиции в человеческий капитал.

Рис. 2.2. Факторы, влияющие 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. 2.2).

Оценка качества рабочей силы в макросреде осуществляется с помощью ИРЧП. Кыргызстан входит в группу со средним уровнем индекса человеческого развития.

Рис. 2.3. Динамика ИРЧП Кыргызской Республики за 1990-2010 гг.

В 2010 году Кыргызская Республики заняла 109 место из 169 в этом рейтинге - 0,598 [«Доклад о человеческом развитии» 2010 года. Реальное богатство: пути к  человеческому развитию. ПРООН. - Изд-во: «Весь мир», 2010].

Так как одним из составляющих ИРЧП является образование, это твердо показывает необходимость перемены в системе образования, которое способствовало бы повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда. В микросреде для оценки качества рабочей силы применяются различные методы. Для выявления наиболее значимых факторов качества рабочей силы был использован метод парных сравнений, при котором удается получить наиболее точное отражение субъективных предпочтений. Для принятия решений привлекались высококвалифицированные специалисты – эксперты, обладающие необходимым профессиональным образованием, опытом и профессиональной интуицией.

В качестве экспертов выступили руководители организаций и предприятий г. Бишкек. 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. 2.4).

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

,

где *р* – ранг; *р* – средний ранг; *n* – количество оцениваемых объектов; *m* – число экспертов.

Таблица 2.4 – Ранги опроса экспертов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Факторы | Эксперты | | | | | | | | | |  |  |  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| f1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 | -58 | 3364 |
| f2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | -62 | 3844 |
| f3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 5 | 14 | 6 | 6 | 67 | -8 | 64 |
| f4 | 12 | 12 | 12 | 14 | 14 | 12 | 14 | 7 | 14 | 14 | 125 | 50 | 2500 |
| f5 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 | 13 | 7 | 8 | 83 | 8 | 64 |
| f6 | 14 | 14 | 14 | 12 | 12 | 14 | 13 | 4 | 13 | 12 | 122 | 47 | 2209 |
| f7 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 9 | 4 | 5 | 48 | -27 | 729 |
| f8 | 10 | 10 | 10 | 11 | 11 | 10 | 9 | 3 | 10 | 11 | 95 | 20 | 400 |
| f9 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 37 | -38 | 1444 |
| f10 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 9 | 10 | 11 | 8 | 9 | 92 | 17 | 289 |
| f11 | 11 | 11 | 11 | 10 | 10 | 11 | 11 | 12 | 11 | 10 | 108 | 33 | 1089 |
| f12 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 13 | 12 | 8 | 12 | 13 | 123 | 48 | 2304 |
| f13 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 8 | 6 | 5 | 4 | 51 | -24 | 576 |
| f14 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 7 | 6 | 7 | 8 | 7 | 70 | -5 | 25 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1051 |  | 18901 |

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≤W≤1, причем, чем ближе это значение к 1, тем теснее связь между ранжировками и надежнее групповая оценка.

Значение коэффициента конкордации 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 ее 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, состояние и соответствие современным требованиям; социальная защищенность работника и т. д.

Таблица 2.5 - Результаты расчета коллективной экспертизы



О согласованности мнений экспертов говорит невысокая величина коэффициента вариации.

В третьей главе  **«Основные направления повышения качества рабочей силы в условиях формирования рыночных отношений»** сформулированы пути повышения качества рабочей силы в условиях рыночных отношений в макро и микросреде.

В результате исследования 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.

В работе предложены пути повышения качества рабочей силы в макросреде. Факторами, влияющими на качество рабочей силы на макроуровне являются доходы населения и социальная защищенность, инвестиции в человеческий капитал.

Основным элементом государственного регулирования в области доходов населения является система минимальных социальных гарантий, обеспечивающих защиту заработной платы от рисков рыночной экономики. В их числе установление минимального уровня заработной платы. В нашей республике он составляет всего 17,5% прожиточного минимума (760 сом) [Кыргызстан в цифрах. Национальный статистический комитет. – Бишкек, 2013. – С.256]. В Трудовом кодексе КР указано, что минимальный размер оплаты труда устанавливается за неквалифицированный труд одновременно на всей территории КР и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека, который составляет по итогам 2012 года 4341,15 сом [Кыргызстан в цифрах. Национальный статистический комитет. – Бишкек, 2013. - С.255]. Таким образом, произошло необоснованное занижение оплаты труда и необходимо регулировать в соответствии с законом нижние ставки заработной платы, чтобы способствовать созданию и функционированию экономически эффективных рабочих мест.

Инвестиции в человеческий капитал – это любое действие, которое повышает квалификацию и способности. Инвестиции в человеческий капитал в основном направлены на образование.

Формирование рабочей силы начинается с дошкольных учреждений. У детей, которые не посещают детские сады, успеваемость в школе ниже по сравнению с теми, у которых есть доступ к дошкольному образованию. Но, функционирующие детские  сады  перегружены в два раза и не  обеспечивают в полном объеме охват детей дошкольного возраста,  не удовлетворяют в полной мере потребности населения в образовательных услугах. Для решения проблем было предложено освобождать детские сады от налогов. Именно по такому пути пошли в некоторых странах для решения нехватки дошкольных учреждений. Также необходимо обязывать к открытию детских садов при частных школах, учебно-воспитательных комплексах (УВК).

Для решения проблемы нехватки педагогов в сельских школах была разработана программа «Депозит молодого учителя» [Постановление Правительства Кыргызской Республики от 21 сентября 2004 года № 702 «О мерах по закреплению молодых специалистов в государственных общеобразовательных организациях Кыргызской Республики» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.07.2009 г.)]. Основной целью программы является закрепление молодых специалистов-выпускников педагогических отделений ВУЗов и профессиональных средних учебных заведений в государственных общеобразовательных учреждениях республики и тем самым решить острую проблему нехватки педагогических кадров в сельской местности. Но данная программа не дала наилучших результатов, и проблема остается до сих пор нерешенной. По этому вопросу предлагается набирать студентов на педагогические специальности на бюджетной основе и после окончания вуза обязывать их работать не менее 1 года в сельских школах по направлению вуза. Необходимо также стимулировать педагогов материально, например выдача социальных ипотечных кредитов по низким процентам.

Рынок труда

Вуз, полное высшее образование, магистратура

(2 года)

Вуз, базовое высшее образование, бакалавриат

(4 года)

Средняя школа (10-11 классы)

Начальные и средние профессиональные учреждения (2-3 года)

Образовательные школы (1-9 классы)

Дошкольные учреждения

Рис. 3.1. Схема многоуровневой системы подготовки кадров начального, среднего и высшего профессионального образования

Несмотря на эту проблему, в республике имеет место диспропорция по соотношению количества обучаемых специалистов разных профессиональных уровней: например, по статистическим данным в 2012-2013 уч. г. на одного студента средних специальных учебных заведений приходилось около 5 студентов высшего учебного заведения. Установлено, что для организации эффективного труда необходима пропорция 1:3:5, то есть на одного специалиста (студента) вуза должно приходиться три специалиста среднего и пять специалистов начального профессионального образования.

Для достижения вышеуказанной пропорции в многоуровневой системе подготовки кадров профессионального образования особенностью и должен быть тот фактор, что около 70% выпускников 9 класса должны поступать в средние профессиональные учебные заведения, которые дополнительно открываются при вузах, имеющих соответствующие материально-технические базы, кафедры, преподавательский кадровый состав.

Выпускники этих учреждений через 2-3 года получат профессию и могут начинать свою трудовую деятельность или продолжить учебу в вузах. Остальные выпускники общеобразовательных школ (30%), отличившихся в учебе продолжают учебу в 10-11 классах средней школы и поступают в вузы.

**ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

В результате проведенного исследования проблемы повышения качества рабочей силы в процессе ее воспроизводства в рыночной экономике можно сделать следующие выводы и предложения:

1. Качество рабочей силы – это совокупность свойств работника, которые проявляются в процессе труда и включают в себя профессиональные и личностные характеристики: его физические и социально-психологические характеристики (здоровье, умственные способности), а также умение и навыки, компетентность, ответственность, адаптированность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профессиональная ориентированность и профессиональная пригодность.

Основными условиями повышения качества рабочей являются подготовка и переподготовка кадров, повышение квалификации кадров, применение системы материального и нематериального стимулирования персонала, использование современных систем оценки персонала.

2. 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, т.е. является непрерывным возобновлением социальных, культурных и профессиональных характеристик рабочей силы как важнейшего элемента общественного способа производства.

3. Уровень качества рабочей силы оценивается на макро- и микроуровне. На макроуровне качество рабочей силы оценивается ИЧРП, а в микроуровне оценка качества рабочей силы начинается с момента приема на работу. Через определенный период работы качество рабочей силы также необходимо оценивать для аттестации, повышения в должности, перестановки кадров.

4. Формирование рабочей силы Кыргызской Республики в трансформационный период имеет следующие особенности: демографическая ситуация и ее тенденции; несбалансированность на рынке труда; динамика экономически активного населения; тенденции и интенсивность внешних и внутренних миграционных потоков.

5. Выявленные факторы, влияющие на качество рабочей силы классифицированы в три группы. 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 личности. 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.

6. Результаты экспертной оценки методом парных сравнений подтвердили полученные предположения теоретического исследования и основными факторами, влияющими на качество рабочей силы в процессе ее 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, состояние и соответствие современным требованиям; социальная защищенность работника и т. д.

7. При получении качественного профессионального знания и навыков 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 его на благополучие их жизни в будущем.

8. Повышение качества рабочей силы в рыночных условиях требует необходимости принятия государственных мер по стимулированию работодателей и наемных рабочих. Для решения проблемы нехватки дошкольных учреждений необходимо обязывать к открытию детских садов при частных школах, учебно-воспитательных комплексах.

Предлагается целенаправленно привлекать педагогов в сельские школы путемувеличения набора на бюджетной основе студентов на педагогические специальности и после окончания вуза обязывать их работать не менее 1 года в сельских школах по направлению вуза. Необходимо также стимулировать педагогов материально, например, предусмотреть выдачу социальных ипотечных кредитов по низким процентам.

**Список опубликованных работ по теме диссертации**

1. Нусупова Н.К. Развитие высшего профессионального образования в Кыргызстане и его роль в повышении качества рабочей силы [Текст] / Н.К. Нусупова, М.Б. Балбаков // Международный ежеквартальный научный экономический журнал «Реформа». – 2007. – Вып.1(33). - С. 51-54.

2. Нусупова Н.К. Источники формирования рынка труда в Кыргызской Республике [Текст] / Н.К. Нусупова // Социальные и гуманитарные науки. - 2007. - № 5-6. - С.88-90.

3. Нусупова Н.К. Анализ качественных характеристик рабочей силы в условиях рыночных преобразований [Текст] / Н.К. Нусупова // Вестник Кыргызского государственного университета строительства транспорта и архитектуры. – 2007. – Вып.1 (15). - С.96-99.

4. Нусупова Н.К. К вопросу изучения рабочей силы в условиях рыночных преобразований в экономике [Текст] / Н.К. Нусупова // Сборник научных трудов Таджикского технического университета. Серия: Автомобильно-дорожный комплекс. - Душанбе, 2007. – Вып.3. - С. 50-54.

5. Нусупова Н.К.Формирование рынка труда, использование и развитие среднего профессионального образования, его роль в повышении качества рабочей силы в условиях рыночных преобразований [Текст] / Н.К. Нусупова, Р. Табышов // Известия ВУЗов. – 2008. - №7-8. - С.95-98.

6. Нусупова Н.К.К вопросу изучения процесса воспроизводства рабочей силы в условиях рыночной экономики [Текст] / Н.К. Нусупова, Р. Табышов// Наука и новые технологии. – 2009.- №1-2. - С. 103-106.

7. Нусупова Н.К. Распределение рабочей силы в рыночных условиях [Текст] / Н.К. Нусупова // Поиск. Серия гуманитарных наук. - Алматы, 2009. - №3 (3). -С. 5-10.

8. Нусупова Н.К. Роль мотивации при использовании рабочей силы [Текст] / Н.К. Нусупова // Социальные и гуманитарные науки. - 2009. - № 3-4. - С.151-155.

9. Нусупова Н.К. Экспертная оценка значимости факторов, влияющих на качество рабочей силы методом парных сравнений [Текст] / Н.К. Нусупова // Наука и новые технологии. - 2011. - №7. - С. 105-110.

10. Нусупова Н.К. К вопросу улучшения индивидуально-личностных качеств рабочей силы в условиях рыночных отношений [Текст] / Н.К. Нусупова // Известия ВУЗов. – 2011. - №7. - С.68-73.

**Нусупова Назира Куралбековнанын 08.00.01 – экономикалык теория адистиги боюнча экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн “Базар шартында жумушчу күчүн кайра өндүрүү процессинде анын сапатын жогорулатуу (Кыргыз Республикасынын материалдарынын негизинде)” темасына жазылган диссертацияга РЕЗЮМЕ**

***Негизги сөздөр:***жумушчу күчү, жумушчу күчүнүн сапаты, жумушчу күчүн кайра өндүрүү процесси.

***Изилдөө объектиси:*** базар шартында жумушчу күчүн кайра өндүрүү процессинде алардын сапатын жогорулатуу.

***Иштин максаты:*** жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатуу боюнча багыттарды теоретикалык негиздөө.

***Изилдөөнүн методу жана аппаратуралары:***  Изилдөө жүргүзүүдө системалык кароо, логикалык моделдештирүү, салыштырма анализ жана экономика-статистикалык, индукция жана дедукция методдору колдонулду. Информациялык базаны Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитетинин жылдык отчеттору, Эмгек жана социалдык коргоо министрлигинин материалдары, илимий мезгил-мезгили менен басылып чыгаруучу басма сөз каражаттарынын маалыматтары, базар шартында жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатуу проблемасы боюнча республикалык жана эл аралык конференциялардын материалдары түздү.

***Алынган натыйжалар, алардын жаңылыгы: “***жумушчу күчүнүн сапаты***”*** түшүнүгү анын кайра өндүрүү процессинде такталган; Кыргыз Республикасында жумушчу күчүн түзүү өзгөчөлүктөрү изилденген; жумушчу күчүн кайра өндүрүү процессинде анын сапатын жогорулатууга таасир этүүчү факторлору аныкталган жана классификацияланган; жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатууга таасир этүүчү факторлордун баалуулугу бааланган; макро жана микро чөйрөдө жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатуу үчүн негизги багыттар белгиленген.

***Колдонуу деңгээли же колдонуу боюнча сунуштар:*** аныкталган жыйынтыктарды жана сунуштарды базар шартында жумушчу күчүнүн сапатын жогорулатууда колдонсо болот. Сунушталган жумушчу күчүнүн сапатына таасир этүүчу факторлорду эксперттик баалоо моделин колдонуп, ишкананын жана мекемелердин башчылары өздөрүнүн жумушчуларынын иштеринин сапаттуу көрсөткүчтөрүнө таасир этүүчү факторлорду аныктаса болот.

***Пайдалануу чөйрөсү:*** Диссертацияда берилген жыйынтыктар жана сунуштар мамлекет жана ишкана деңгээлинде жумушчу күчүнүн сапатын жакшыртуу үчүн колдонсо болот.

**РЕЗЮМЕ**

**диссертации Нусуповой Назиры Куралбековны на тему: «Повышение качества рабочей силы в процессе ее воспроизводства в рыночных условиях (на материалах Кыргызской Республики)» на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.01 – «Экономическая теория»**

***Ключевые слова:*** рабочая сила, качество рабочей силы, процесс воспроизводства рабочей силы.

***Объектом исследования*** является качество рабочей силы в процессе ее воспроизводства в рыночных условиях.

***Цель работы.*** Цель диссертационной работы заключается в теоретическом обосновании основных направлений повышения качества рабочей силы.

***Методы исследования и аппаратуры.*** При проведении исследований были применены системный подход, логическое моделирование, сравнительный и статистико-экономический, индуктивный и дедуктивный методы. Информационную базу составили материалы годовых отчетов Национального статистического комитета Кыргызской Республики; материалы Министерства труда и социальной защиты Кыргызской Республики; 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:*** уточнено содержание понятия «качество рабочей силы» в процессе ее воспроизводства; проанализированы особенности формирования рабочей силы в Кыргызской Республике; выявлены и классифицированы основные факторы, влияющие на качество рабочей силы в процессе ее воспроизводства; проведена оценка значимости факторов, влияющих на качество рабочей; разработаны основные направления повышения качества рабочей силы на макро- и микросреде.

***Степень использования или рекомендации по использованию.*** 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.

***Область применения:*** Выводы и предложения, данные в работе, могут применены для повышения качества рабочей силы на уровне государства и фирмы.

**RESUME**

**Nusupova Nazira Kuralbekovna's theses on a subject: "Labor improvement of quality in the course of their reproduction in market conditions (on materials of the Kyrgyz Republic)" on competition of a scientific degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty 08.00.01 – "The economic theory"**

**Keywords:** labor, quality of labor, process of reproduction of labor.

**Object of research** were qualities of labor in the course of reproduction in market conditions.

**Work purpose.** The purpose of dissertation work consists in theoretical justification of the main directions of improvement of quality of labor.

**Research and equipment methods.** When carrying out researches system approach, logical modeling, comparative and statistiko-economic, inductive and deductive methods were applied. Information base was made by materials of annual reports of National statistical committee of the Kyrgyz Republic; materials of the Ministry of Labor and Social Protection of the Kyrgyz Republic; the data containing in scientific periodicals and mass media; materials of republican and international conferences on problems of improvement of quality of labor in market conditions.

**The received results, their novelty:** the content of the concept "quality of labor" in the course of its reproduction is specified; features of formation of labor in the Kyrgyz Republic are investigated and the factors influencing quality of labor are revealed; the technique is defined and carried out estimates of the importance of the factors influencing improvement of quality of labor; the main directions of improvement of quality of labor on macro - and a microenvironment are defined.

**Degree of using or recommendation** about use. the scientific conclusions developed by the author, practical recommendations and offers can be applied at improvement of quality of labor in market conditions. Using the offered model of an expert assessment of the factors influencing quality of labor, heads of the enterprises and the organizations can define important factors which directly influence quality indicators of work of employees and to take the appropriate measures for improvement of quality of labor. ***Sphere of application.*** Conclusions and the offers given in work, can are applied to labor improvement of quality at the level of the state and firm.