**Министерство образования и науки**

**Кыргызской Республики**

**Ошский Государственный университет**

**Диссертационный совет К.08.12.024**

*На правах рукописи*

**УДК 331.538(575.2)(043.3)**

**Токтомаматова Нурзат Кантороевна**

**УПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЕМ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ФОРМИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА (на примере Ошской области)**

08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством

(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук

# Ош - 2014

**Работа выполнена на кафедре ”Экономика, менеджмент и право” Университета экономики и предпринимательства, г. Жалал-Абад**

**Научный руководитель**: кандидат экономических наук, доцент

**Кулуева Чынара Раимкуловна**

**Официальные оппоненты:** доктор экономических наук, профессор

**Маматурдиев Гуламжан Маматурдиевич**

кандидат экономических наук, доцент

**Шамшидинов Учкунбек Тухтамуродович**

**Ведущая организация** : Кыргызско-Российский Славянский

университет им. Б.Ельцина, кафедра

«Национальной экономики и

регионального развития».

720000, Кыргызская Республика,

г. Бишкек, ул. Киевская, 44.

Защита диссертации состоится 26сентября 2014 года в 16:00 часов на заседании диссертационнного совета К.08.12.024 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук в Ошском государственном университете по адресу: 723500, г.Ош, проспект А.Масалиева, 80.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ошского государственного университета по адресу: 723500, г.Ош, проспект А.Масалиева, 80.

Автореферат разослан 23 августа 2014 г.

****

**Ученый секретарь**

**диссертационного совета К.08.12.024,**

**кандидат экономических наук, доцент Кулуева Ч.Р.**

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Актуальность темы исследования**. В современных условиях особое значение приобретает эффективное использование трудовых ресурсов и формирование персонала. Это обусловлено тем, что трудовые ресурсы выступают как главный фактор общественного развития и основная производительная сила. В связи с этим необходимо формировать персонал таким образом, чтобы на предприятиях, в организациях и учреждениях наиболее рационально использовать качественные и количественные показатели труда в соответствии с потребностью предприятий, организаций.

Управление использованием трудовых ресурсов и формированием персонала – наиболее сложный процесс, учитывая разносторонность проявления рыночного механизма, а также многообразие связей любой производственно-социальной системы.

Управление эффективностью использования трудовых ресурсов тесно связано с занятостью населения, которая всегда играла ведущую роль в социально-экономическом развитии территорий и страны в целом. Занятость населения в общественном полезном труде является не только источником доходов, но и основной для прогресса общества, духовного развития людей.

Особое значение использования трудового потенциала придается в Стратегии развития Кыргызской Республики на 2013-2017 года, в особенности в области занятости сельского населения, а также уменьшения миграционных потоков в целях поиска работы.

Актуальность проблемы эффективного использования трудовых ресурсов определяется необходимостью формирования рабочей силы в соответствии с потребностью экономики республики, в том числе в территориальном разрезе, для обеспечения экономического роста и благосостояния людей.

Особую актуальность также представляет эффективное управление трудовыми ресурсами в масштабе отдельных административно- территориальных делений, поскольку каждая территория располагает трудовым потенциалом в силу исторически сложившихся условий, исходя из достигнутого уровня развития производительных сил территорий, природно-климатических и других объективных условий формирования трудового потенциала.

Трудовые ресурсы, будучи главной производительной силой общества, в то же время нуждаються в постоянном совершенствовании как по структуре уровня квалификации, образования, так и по сферам использования. В связи с этим, представляет особый интерес процесс управляемости, как использования трудовых ресурсов, так и формирования персонала. Здесь имеет значение учет быстроменяющихся условий в различных секторах экономики, а также необходимость подготовки специалистов, адаптированных к этим условиям.

Одним из условий стабильного развития и повышения конкурентоспособности организации является ее человеческий ресурс, выраженный в профессиональных знаниях, умениях и навыках.

Вместе с тем, в постсоветский период, в Кыргызской Республике, в особенности в регионах, наблюдается несбалансированность рабочей силы с ее потребностью. Вследствие значительного спада производства в промышленности, в сельском хозяйстве образовался избыток трудовых ресурсов, что в свою очередь, создало ситуацию трудоизбыточности и сравнительно большую долю безработицы среди экономически активного населения. Трудоизбыточность ощущается, прежде всего, в сельской местности, малых городах и поселках городского типа. Это, в свою очередь, вынудило жителей каждой из данных местностей мигрировать, а сами местности превратились в депрессивные районы.

К сожалению, попытки Правительства Кыргызской Республики снизить напряженность в использовании трудовых ресурсов за эти годы не увенчались успехом, и в настоящее время поток мигрантов в поисках работы и достойной жизни не уменьшается.

Несмотря на обилие публикаций в средствах массовой информации о проблемах использования трудовых ресурсов, в особенности мигрантов из нашей страны, научных разработок с теоретическим обоснованием и практической аргументацией по поводу эффективного управления трудовым потенциалом, мало.

Данные проблемы рассмотрены нами на примере Ошской области Кыргызской Республики, которая является наиболее ярким примером для выводов и обобщения тенденций формирования трудового потенциала и использования трудовых ресурсов в сельской местности и городах региона. Кроме того, в работе широко использован статистический и практический материал по городу Ош, который является второй столицей республики и одновременно областным центром Ошской области. Все вышеизложенное определило выбор темы исследования.

**Связь темы диссертации с научными и государственными программами.** Диссертационное исследование выполнено в соответствии с направлениями Стратегии устойчивого развития Кыргызской Республики на 2013-2017 годы.

**Цель и задачи исследования**. Целью исследования является разработка путей улучшения управления повышением эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала на примере предприятий и организаций Ошской области.

В соответствии с поставленной целью определены следующие задачи:

* изучить сущность и содержание проблемы эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала;
* определить критерии и измерители эффективности использования трудовых ресурсов;
* рассмотреть формирование персонала как фактор повышения эффективности использования трудовых ресурсов на предприятиях, в организациях и учреждениях;
* выявить резервы повышения уровня занятости населения и рационального использования трудовых ресурсов Ошской области;
* сконструировать систему управления повышением эффективности использования трудовых ресурсов и ориентировать ее на достижение цели;
* выработать основные направления повышения уровня занятости населения;
* внести коррективы в моделирование экономического поведения предприятий при разных подходах управления персоналом и предложить пути совершенствования организации его формирования.

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

* уточнены сущность и содержание эффективности использования трудовых ресурсов на современном этапе развития общества, которые связаны с качественными и количественными характеристиками рабочей силы, спросом и предложением на нее и проявлением рыночного механизма;
* раскрыты специфические особенности применения критериев и измерителей оценки эффективности использования трудовых ресурсов;
* учитывая тесную связь между формированием персонала и использованием рабочей силы, раскрыто влияние формирования персонала на эффективность трудовой деятельности в структурных подразделениях;
* на основе изучения современного состояния занятости населения региона и использования трудовых ресурсов, выявлены резервы, мобилизация которых будет способствовать повышению управляемости эффективного использования трудовых ресурсов;
* предложены пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов;
* выработаны основные направления повышения уровня занятости населения;
* рекомендованы некоторые типы экономического поведения предприятий при рациональных вариантах формирования персонала.

**Практическая значимость** полученных результатов исследования состоит в разработке научно-методических положений и практических рекомендаций по управлению повышением эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала. Кроме этого отдельные методики и измерители использования трудовых ресурсов могут быть использованы службами занятости районов и областей, а также в учебном процессе, в качестве учебных пособий для студентов по экономическим специальностям.

**Экономическая значимость** диссертационного исследования состоит в улучшении занятости населения, которая является основным источником материального благополучия людей и основой социально-экономического развития. Основные расчеты в работе по использованию трудовых ресурсов касаются объектов Ошской области, и они доведены до практических целей. **Основные положения, выносимые на защиту.** На защиту выносятся положения, разработанные автором в ходе исследования, на основе изучения трудов ученых в области теории и методологии использования трудовых ресурсов и формирования персонала. Автор считает, что выработанные в диссертации рекомендации и предложения по улучшению управления повышением эффективности трудовых ресурсов и формирования персонала заслуживают внимания в силу научной аргументированности и практической значимости.

**Личный вклад соискателя** заключается в том, что автор в ходе исследования внес отдельные уточнения и дополнения в раскрытие сущности и содержания использования трудовых ресурсов. Они в основном связаны с особенностями трудового потенциала Кыргызской Республики и проявлением рыночного механизма на современном этапе развития. Кроме того, изложенные в работе пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала, в основном, являются личным вкладом автора.

**Апробация результатов исследования.** Результаты проведенного научного исследования были доложены на международных и республиканских научно-практических конференциях Кыргызского экономического университета им.М.Р. Рыскулбекова (2012), Университета экономики и предпринимательства (2012-2014), Алматинской академии экономики и статистики (2014).

**Полнота отражения результатов диссертации в публикациях.** По результатам исследования опубликовано 11 научных статей общим объемом 3,2 п.л.

**Структура и объем диссертации.** Работа состоит из введения, трех глав содержащих 9 параграфов, заключения, работа изложена на 158 страницах компьютерного текста, содержит 22 таблицы, 16 рисунков и библиографического списка использованной литературы включающего 158 наименований.

**ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

***Во введении*** обоснована актуальность темы, сформулированы цель и задачи исследования, научная новизна и научные результаты, основные положения выносимые на защиту, практическая и экономическая значимость работы, личный вклад диссертанта, степень апробации результатов исследования, структура и объем работы.

***В первой главе*** **«Теоретико-методологические основы повышения эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала»** рассматривается сущность и содержание проблемы эффективности использования трудо­вых ресурсов и формирования персонала; критерии и измерители эффективности использования трудовых ресурсов; формирование персонала на предприятии как фактор повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

На современном этапе проблема использования трудовых ресурсов стано­вится все более острой и актуальной. Острота и актуальность этой про­блемы, свидетельствует о том, что в странах постсоветского периода, в том числе в Кыргызстане, создались определенные трудности при использовании трудового потенциала и несоответствие фактической занятости спо­собно­стям трудовых потребности рабочей силы и ее наличием, с одной стороны, с другой стороны, со степенью использова­ния трудовых ресурсов.

Сущность повышения эффективности использования трудовых ресур­сов заключается в достижении наибольших результатов трудовой деятельности при наименьших трудовых затратах.

Сама логика использования трудовых ресурсов связана с использова­нием трудового потенциала, который представляет собой совокупность всех трудовых возможностей, как отдельного человека, так и различных групп ра­бот­ников страны в целом. Трудовой потенциал можно рассматривать в рамках отдельного предприятия, учреждения, ор­ганиза­ции, а также в индивидуальной трудовой деятельности. Также этот потенциал можно рассмотреть с двух точек зрения. С одной стороны, потен­циал работников, вовле­ченных в трудовую деятельность, а с другой стороны, потенциал работников, ожидаю­щих своего участия в трудовой деятельности. Очевидно, что проблемы эффектив­ности использования трудовых ресурсов в обоих случаях характеризуются по-раз­ному. В первом случае задача сводится к достижению высоких результа­тов от трудовой деятельности, а во втором случае к вовлечению в трудовую деятельность, т.е. созданию возможности трудиться, или к подбору соответствующей сферы занятости.

Результаты трудовой деятельности: это не только результат живого труда, но и, в известной мере, овеществленного труда. Чем качественней в прошлом затрачен труд при создании средств и предметов труда, тем совершенней выглядит созданный продукт. Это, в свою очередь, оказывает влияние на степень использования живого труда.

Для объективной оценки трудовой деятельности необходимо сопоставлять результаты и затраты труда с другими подобными объектами. При этом, важное значение имеет сопоставление результатов труда с рыночной ситуацией для того, чтобы объективно оценить трудовую деятельность.

Необходимо отметить, что эффективность использования трудовых ресурсов характеризуется двояко. С одной стороны, достижение высоких результатов трудовой дея­тельности при наименьших затратах, а с другой стороны, повышение нормального уровня жизни за счет рациональной занятости. Только человек, занятый полезным де­лом, может рассчитывать на достойную жизнь.

Организация и управление повышением эффективности использования трудовых ресурсов предполагает, в свою очередь, постановку и решение целого ряда достаточно сложных и подчас непредвиденных вопросов. К ним, в частности, относится решение проблем трудовой миграции, расширения или создания новых рабочих мест, обеспечения сбалансированного развития территории. Эти и другие вопросы имеют непосредственное отношение к проблеме эффективного использования трудовых ресурсов.

Эффективность использования трудовых ресурсов требует количественного и качественного ее измерения. Измерение эффективности использования труда возможно только измерителями основных фондов и предметов труда, так как труд, как целесообразная деятельность человека, имеет конкретное назначение и целевую направленность, которая заключается в создании полезного для человека продукта вещественной и невещественной формы. В свою очередь, этот полезный продукт создается исключительно трудом, средствами труда и предметами труда с разной степенью участия каждого из них.

Для общества в целом и для отдельных территорий благоприятным с точки зрения эффективности использования трудовых ресурсов, считается соотношение спроса и предложения на рабочую силу. Вместе с тем, совокупное предложение и совокупный спрос на рабочую силу могут оказаться обоснованными в разрезе отдельных профессий, видов работ или услуг и т.д. Кроме этого, предложение и спрос на рабочую силу представляет интерес в пространстве и во времени.

Следующий момент в оценке эффективности использования трудовых ресурсов: стремление точно определить средние величины трудозатрат. Данная проблема также имеет свою специфику и трудности. Дело в том, что даже в пределах одного предприятия трудно использовать сопоставимый вид трудозатрат, предположим, на единицу продукции, из-за разного характера трудовой деятельности. Поэтому на практике прибегают к определению средневзвешенных трудозатрат на продукцию одного профиля, класса или в пределах одной отрасли и т.д.

Главным показателем оценки эффективности использования трудовых ресурсов является производительность труда, т.е. выпуск продукции на количество занятых в отраслях экономики: применительно к сельскому хозяйству производительность труда оценивается отношением количества произведенной продукции на численность работников, занятых в сельском хозяйстве. Данный показатель имеет ряд преимуществ при оценке не только затрат труда, но и эффективности производства в целом. Это преимущественно связано с простотой измерения эффективности, а также в определении количества работников, занятых в отрасли.

К сожалению, в постсоветский период на показатель производительности труда не обращалось внимание, его игнорируют из-за «якобы» незначительной роли в производстве сельскохозяйственной продукции. На наш взгляд, это связано с неверным представлением о значении трудовой деятельности, с одной стороны, и чрезмерной избыточностью трудовых ресурсов в сельской местности, с другой стороны.

На самом деле при внимательном рассмотрении картина может выглядеть совсем по-иному. Например, в тех странах, где удельный вес жителей в сельской местности не достигает даже 1/5 части населения, а в сельском хозяйстве занято не более половины из них, вклад труда оценивается неизмеримо больше.

Что касается эффективности использования трудовых ресурсов при территориально-административном делении, а также в стране в целом, то она измеряется также степенью занятости трудоспособного населения, то есть занятость становится мерилом реализации возможности трудиться и зарабатывать материальные средства для своего существования. Понятно, что уровень занятости важен не только для конкретного работника, но и становится общественно значимым для территории, поскольку безработица негативно влияет на жизненный уровень человека, семьи, территории и государства в целом.

Необходимо отметить, что использование трудовых ресурсов, в конечном итоге, происходит в конкретных структурах экономической и социальной сферы, начиная от индивидуальной трудовой деятельности в домашних условиях, кончая крупными производственными структурами (предприятие, объединение, компания и др.) или органами управления, учреждениями социальной сферы и др. Поэтому в процессе использования трудовых ресурсов чрезвычайно важное значение имеет формирование персонала, работающего на конкретном предприятии. В связи с этим взаимосвязь элементов структуры трудовых ресурсов можно представить следующей схемой (рис.1).



Трудовые ресурсы

Предприниматели

Резерв трудовых

ресурсов

Рабочая сила

Наемные рабочие

Безработные

Источник: Разработано автором

Рис.1. Схема взаимосвязи элементов структуры трудовых ресурсов.

Отсюда видно, что формирование персонала происходит из той части трудовых ресурсов, которая вовлекается в трудовую деятельность, в частности, в предпринимательскую структуру.

Подобным образом происходит воспроизводство трудовых ресурсов, которое имеет две особенности. Первая заключается в необходимости регулирования процессов управления качественными и количественными составляющими трудовых ресурсов. Вторая особенность – востребованность в росте профессиональных качеств трудоспособного населения страны как вовлеченных в трудовой процесс, так и незанятого населения.

В общем виде формирование и управление персоналом включает построение такой системы планирования кадровой работы, проведения маркетинга персонала, определения кадрового потенциала и потребности организации в персонале, которая отвечала бы насущным требованиям предприятия в области использования возможностей трудового потенциала.

Формирование персонала непосредственно входит в процесс управления кадрами и трудовыми ресурсами в пределах отдельных структур. В свою очередь, устойчивость и результативность управления зависит от устойчивости элементов, входящих в структуру и стабильности связей между ними по вертикали и горизонтали. Поскольку устойчивость и стабильность в решающей мере зависит от фактов формирования и управления персоналом, то нетрудно заметить связь между организацией управления и процессом управления персоналом.

***Вторая глава*** **«Современное состояние занятости населения и использования трудовых ресурсов в Ошской области»** посвящена характеристике занятости населения региона; анализу трудовой деятельности в разрезе групп молодых и пожилых людей; оценке рынка труда в регионе и формированию персонала.

Как экономическая категория занятость - это совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности; выражает меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в работниках и личных потребностей и интересов в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

Занятость населения зависит от различных факторов, среди которых первостепенное значение имеет спрос на труд, уровень социально-экономического развития территории, особенности спроса рабочей силы по полу, возрастному признаку и др. Так, анализ занятости населения Ошской области показал, что в регионе женщины трудятся в отраслях, где труд менее сложен.

И, наконец, важным фактором консервации высокого уровня рождаемости является отсутствие системы обеспечения пожилых людей, потерявших способность работать по возрасту или болезни, а также социального обеспечения населения любого возраста на случай длительной потери трудоспособности.

С точки зрения выявления проблем занятости населения, нас прежде всего интересует динамика численности населения в регионе за последние годы (табл.1).

Таблица 1 - Динамика численности населения в Ошской области в 2002-2012гг

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Годы** | **Населения (человек)** | **Прирост за два года %** |
| 2002 | 1247259 | -6,2 |
| 2004 | 1033438 | -17,4 |
| 2006 | 1065042 | 3,0 |
| 2008 | 1088898 | 2,3 |
| 2010 | 1130887 | 3,8 |
| 2012 | 1161742 | 2,7 |

Источник: Составлено автором на основе данных Ошоблстат управления

Как видно из данных в приведенной таблице, численность населения области имеет тенденцию к росту за исключением 2000-2004гг., в которых происходит снижение численности. Это связано с тем, что именно в эти годы наблюдалась миграция, особенно русскоязычного населения на историческую родину.

В процессе использования трудовых ресурсов важное значение имеет качество рабочей силы, которое характеризуется рядом показателей. Например, такими как уровень образования, квалификация работника, стаж трудовой деятельности и др. Рассмотрим состав населения по уровню образования (табл.2).

Таблица 2 - Динамика состава занятого населения по уровню образования(%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2008** | **2010** | **2012** |
| Всего: | 100 | 100 | 100 |
| в том числе имеют образование |  |  |  |
| Высшее профессиональное | 11,2 | 12,6 | 13,3 |
| Незаконченное высшее профессиональное | 3,0 | 3,2 | 2,9 |
| Среднее профессиональное | 8,7 | 9,9 | 9,6 |
| Начальное профессиональное | 5,2 | 5,9 | 6,1 |
| Среднее (полное) общее | 56,3 | 57,9 | 58,4 |
| Основное общее | 7,1 | 7,6 | 7,4 |
| Начальное общее, не имеют начального общего и неграмотные | 2,3 | 2,9 | 3,2 |

Источник: Составлено автором на базе данных Нацстаткома КР «Занятость населения и безработица»

За исследуемый период существенно повысился уровень профессионального образования занятого населения. Для лиц с высшим профессиональным образованием его доля выросла на 2,2% и составила в 2012г. 13,3%. Уменьшилась доля лиц со средним профессиональным образованием и значительно сократилась доля лиц, имеющих основное общее и не имеющих основного общего образования.

Среди характеристик занятости населения особое место занимает занятость населения по экономической деятельности (табл.3).

Таблица 3 - Занятое население Ошской области по видам экономической деятельности на основной работе в 2008-2012гг. (тыс. чел.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2008** | **2010** | **2012** | **2012г. к**  **2008г. в %** |
| Всего, в т.ч. | 572,7 | 577,5 | 586,9 | 102,4 |
| Сельское хозяйство | 214,3 | 204,8 | 206,6 | 96,4 |
| Обрабатывающая промышленность | 33,0 | 36,4 | 31,6 | 95,7 |
| Строительство | 66,2 | 68,0 | 75,8 | 114,5 |
| Транспортная деятельность | 36,7 | 34,2 | 34,6 | 94,2 |
| Оптовая и розничная торговля | 99,4 | 100,2 | 102,4 | 103,0 |
| Прочие | 123,1 | 134,1 | 135,9 | 110,4 |

Источник: Составлено автором на основе данных Ошоблстат управления

Как видно из приведенной таблицы в строительстве, оптовой и розничной торговле за исследуемый период число занятых выросло, а в сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности, на транспорте, наоборот, число занятых уменьшилось. Колебания численности занятых объясняется рядом причин, среди которых основной является роль той или иной отрасли в экономике региона, а также тенденция изменений того или иного сектора экономики в международном масштабе.

Исследование рабочей силы в основном характеризуется двумя направлениями: в порядке найма рабочей силы и в порядке предпринимательской деятельности. В основном используется наемная рабочая сила, удельный вес который в Ошской области превышает 90%.

Занятость населения во многом характеризуются наличием безработицы среди различных категорий работников. По нашему наблюдению от безработицы больше всего пострадала образованная часть населения, в особенности с высшым и средним образованием (табл.4).

Таблица 4 - Безработные в Ошской области по уровню образования в 2008-2012 гг. (тыс. чел.)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2008** | **2010** | **2012** | **2012г. к**  **2008г. в %** |
| Всего | 40,7 | 41,0 | 43,1 | 105,9 |
| в том числе имеет образование |  |  |  |  |
| Высшее профессиональное | 1,9 | 2,7 | 5,2 | 273,6 |
| Незаконченное профессиональное | 1,4 | 3,3 | 0,8 | 57,1 |
| Средне профессиональное | 2,4 | 2,3 | 3,2 | 133,3 |
| Начальное профессиональное | 1,6 | 1,7 | 0,8 | 50,0 |
| Среднее общее | 26,8 | 24,6 | 22,4 | 83,5 |
| Основное общее | 5,0 | 5,2 | 7,0 | 140,0 |
| Начальное общее | 1,4 | 1,1 | 3,6 | 257,1 |

Источник: Составлено автором на базе данных Ошоблстат управления

Анализ данных таблицы показывает, что в Ошской области в 2012 году среди работников с высшим и неполным образованием уровень безработицы примерно совпадал со средним республиканским уровнем. Удельный вес работников с начальным профессиональным образованием был в два раза выше, чем в среднем по республике в целом.

Определённый интерес представляет и продолжительность поиска работы, если в среднем по республике этот показатель равняется 5,7 месяцев, то в Ошской области равняется 3,7 месяцев.

На состояние занятости населения большое влияние оказывает внутренняя и внешняя миграция населения, мотивом которой выступает поиск работы и лучшей жизни. Наше исследование показало, что за последние 10 лет количество мигрантов как среди городского так и среди сельского населения растет. При этом, количество выбывших из Ошской области в другие страны в 40,7 раза больше в 2012г., чем количество прибывших в Ошскую область, т.е. отрицательное сальдо между выбывшими и прибывшими составило – 10369 чел. Другая особенность заключается в том, что в последние годы количество выбывших из сельской местности гораздо превышает количество городского населения. Так, если в 2002г. из городского населения выбыло за пределы республики 1567 чел., а из сельской местности 485 чел, то в 2012г. из городов выбыло 843 чел., а из сельской местности 9787 чел.

При оценке использования трудовых ресурсов и занятости населения в регионе важную роль играет анализ трудовой деятельности в разрезе групп молодых и пожилых людей, так как их удельный вес в сфере трудовой деятельности значителен.

В отличие от динамики использования трудовых ресурсов за ряд лет, данный анализ показывает глубину и широту трудовой деятельности, но в короткий промежуток времени (например, в течение года).

Такой анализ оправдан тем, что молодежь является частью экономического потенциала территории, а территория частью республики в целом. Сочетание динамики анализа использования трудовых ресурсов с точечной характеристикой является основой для характеристики трудовых ресурсов в целом, как молодежи так пожилых людей.

На состояние занятости молодых людей, безусловно, влияют происходящие в обществе позитивные и негативные явления в политике, законотворчестве, управлении, в общественной жизни. Жизненный опыт они приобретают в основном из реальной жизни. Если в обществе более или менее установлены справедливость, честность и правдивость во всем, то можно ожидать здорового будущего для молодого поколения.

При анализе трудовой деятельности молодежи важное значение имеет анализ занятых по возрасту (табл.5).

Таблица 5 - Занятая молодежь Ошской области в 2012г. по возрасту (тыс. чел.)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Кыргызская Республика** | | **в т.ч. Ошская область** | | **Удельный вес Ошской области к республике в %** |
| **Всего** | **в %** | **Всего** | **в %** |
| Экономически активная молодежь всего в возрасте 15-28 лет | 753,7 | 100,0 | 222,6 | 100,0 | 29,5 |
| в том числе 15-17 лет | 148,5 | 19,7 | 60,6 | 27,2 | 40,8 |
| 18-24 лет | 363,2 | 48,2 | 104,5 | 46,9 | 28,7 |
| 25-28 лет | 242,0 | 32,1 | 57,5 | 25,8 | 23,7 |
| Занятая молодежь по возрасту всего в возрасте 15-28 лет, в т.ч. | 644,1 | 10,0 | 199,0 | 100,0 | 30,8 |
| 15-17 лет | 116,8 | 18,1 | 51,1 | 25,7 | 43,7 |
| 18-24 лет | 305,0 | 47,4 | 94,3 | 47,4 | 30,9 |
| 25-28 лет | 222,3 | 34,5 | 53,6 | 26,9 | 24,1 |

Источник: Рассчитано автором на основе данных Нацстаткома КР и Ошоблстат управления

Данные, приведенные в таблице, свидетельствуют о том, что подавляющая часть молодежи как в республике, так и в Ошской области имеет возраст от 18 до 28 лет. Уровень занятости молодежи в возрасте от 18 до 24 лет составляет 46,9%, что почти в два раза больше, чем у остальных возрастов.

Вместе с тем даже в этом возрасте уровень занятости не достигает и половины численности молодежи. Такой показатель, естественно, не может удовлетворить общество, так как занятость помимо прочего - это социальный показатель и показатель уровня жизни, а также характеристика стабильности в обществе и общественного благополучия.

Еще одна характеристика занятости молодежи – это ее экономическая неактивность. Неактивная молодежь в Ошской области составляет свыше 23% к республиканскому показателю, а удельный вес неактивной молодежи к экономической активной молодежи области в возрасте от 15 до 28 лет составляет 75,6%. Это означает, что большая часть молодежи не занимается активной трудовой деятельностью или поиском работы, а является учащимися, военнослужащими или нетрудоспособными по инвалидности и болезни. Такая ситуация вполне приемлема для региона, так как в регионе большой удельный вес молодежи, основная часть которой вовлечена в учебный процесс.

Что касается трудовой деятельности пожилых людей, то необходимость в ней обосновывается наличием спроса на труд пенсионеров или отдельной категории людей, которые по той или иной причине относятся к категории нетрудоспособных. Это, например, труд военнослужащих, находящихся в запасе, труд имеющих ученую степень или ученое звание, труд творческих людей, специалистов высокой квалификации и т.д.

Наше наблюдение показало, что в Ошской области также как и в других регионах Кыргызстана, уровень занятости пенсионеров по старости в секторах экономики в значительной степени определяется нормами и условиями их социального обеспечения: размером пенсии, условиями её выплаты во время работы, условиями назначения различных надбавок за стаж работы.

В использовании трудовых ресурсов заметную роль играет формирование персонала для конкретной структуры в экономике и социальной сфере. При этом формированиее происходит, исходя из потребности рабочей силы по количеству и качеству. Последняя включает такие характеристики качества, как уровень квалификации, образования, умение приспосабливаться к нововведениям и др.

Ошская область является типичным регионом страны, где формирование персонала происходит из выпускников профессиональных учебных заведений всей республики. В этой связи представляет определенной интерес анализ выпускников средних профессиональных учебных заведений (рис.2).

Источник: Составлено автором по данным Нацстатком КР

Рис. 2. Число средних профессиональных учебных заведений (ед.), численность студентов, тыс.чел.

Как мы видим на рисунке 2 с 2006г. наблюдается тенденция роста учебных заведений среднего профессионального образования по сравнению с вузами и снижению численности обучающихся. За эти годы численность обучающихся студентов в средних профессиональных учебных заведениях возросла с 26,8 тыс. до 49 тыс. чел.

Безусловно, в формировании персонала большую роль играет цена рабочей силы. Цена рабочей силы по логике вещей должна быть не ниже прожиточного минимума, и должна быть социальной справедливой. Однако на практике в Ошской области в особенности в сельской местности преобладает наличие дешевой рабочей силы. Труд, который оплачивается неадекватно стоимости жизни. Особенно это касается кризисных секторов экономики - это аграрный и социальный сектора.

***В третьей главе*** «**Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала»** рассматривается конструкция системы управления повышением использования трудовых ресурсов и её ориентация на достижения цели; основные направления повышения уровня занятости населения; моделирование экономического поведения предприятий при разных подходах управления персоналом и совершенствования организации и его формирования.

Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов многогранны, их можно представить в виде определенной конструкции. В рамках такой конструкции можно наметить направления, улучшающие использование трудовых ресурсов. В свою очередь улучшение использования трудовых ресурсов тесно связано со следующими мероприятиями, применительно к производственной системе:

* повышение технического уровня производства, включая такие меры, как: модернизация, внедрение новых технологий, использование высокопроизводительной техники и др., требующих использования интеллектуального труда;
* достижение соответствующего уровня кадрового потенциала;
* повышение организационного уровня производства и прежде всего уровня организации труда.

Из перечисленных выше групп, две из них непосредственно связаны с проблемой использования трудовых ресурсов – это качество рабочей силы и организация труда.

Вместе с тем, нужно остановиться на трех обстоятельствах, связанных с использованием трудовых ресурсов для производственных структур Ошской области. Это следующее:

* дефицит квалифицированной рабочей силы и специалистов, несмотря на значительное превышение численности трудовых ресурсов потребности в рабочей силе;
* невозможность провести интенсификацию производственного процесса или трудность её осуществления без коренной ломки организации труда и производства;
* зависимость использования трудовых ресурсов от факторов, независящих от самого предприятия.

Проблемы повышения эффективности использования трудовых ресурсов за счет организационных совершенствований состоят в достижении уровня организации более высокого уровня, чем имеется на самом деле. Это оказывает влияние на результаты деятельности предприятия в целом.

К сожалению, на количественную оценку организации трудовой деятельности в практической производственной деятельности в Ошской области обращается мало внимания. Принято считать, что достаточно сформировать состав промышленного производственного персонала, а остальное получится автоматически. На самом деле, это далеко не так, поскольку конечный результат трудовой деятельности, зависит от того, в какой степени организован труд.

Проблемы повышения эффективности использования трудовых ресурсов во многом зависят от стимулирования труда. Стимулы по логике вещей должны вызывать у работника интерес к достижению дополнительных (кроме предусмотренных в трудовых соглашениях обязанностей, которые следует ежедневно выполнять) усилий, ведущих к повышению эффективности производительной деятельности. При этом стимулы следует предусматривать как за личный вклад, так и за вклад в составе коллективного труда.

Универсальных рецептов стимулирования в природе не существует, так как существуют множество способов стимулирования, также как и множество показателей, которые могли быть основами стимулирования.  
 Поэтому, на наш взгляд, более плодотворным является поиск общих принципов стимулирования, которые в большей или меньшей мере степени по влияли бы на результаты трудовой деятельности любой сферы деятельности.

В стимулировании труда важное значение имеет влияние вклада каждой группы работников на конечные результаты.

Рассмотрим это на примере типичного предприятия промышленности. Например, перерабатывающего сельскохозяйственное сырьё предприятия. Типичной структуре работников такого предприятия можно представить в следующем виде:

1. владелец компании;
2. наемные руководители;
3. линейные руководители и структурные подразделение компании;
4. специалисты (инженеры технически работники, экономисты бухгалтера маркетологи и др.);
5. рабочие различных категорий и различной квалификации;
6. прочие работники, включая разнорабочих и обслуживающий персонала.

Логический вывод приводит к тому, что вклад каждой группы работников в общие результаты производства будет разным не только по причине занимаемого положения в иерархии управления, но и по степени сложности выполняемых работ, принятия на себя ответственности за результаты, а также по степени нормирования труда, которая позволила бы количественно измерить объем выполняемых работ. Однако этим требованиям не все категории работников соответствуют, следовательно, определить стимулы для этой категории работников затруднительно.

Тем не менее, в работе предложена конструкция, согласно которой представлено влияние различных групп работников на эффективность трудовой деятельности. В частности, наибольшее влияние оказывает руководство предприятия, которое принимает стратегию, выбирает оптимальный вариант поведения предприятия, производит техническую модель совершенствования и модернизацию технологии. Вслед за ним, идут линейные руководители структурных подразделений, специалисты и др.

В повышении эффективности использования трудовых ресурсов решающую роль играет также занятость населения, в особенности в сельской местности.

Проблему занятости для отдельных территорий в частности для Ошской области можно представить как решение трехсторонних задач: процесс подготовки трудовых ресурсов к трудовой деятельности; достижение баланса трудовых ресурсов с занятостью в различных сферах деятельности; морально-психологические аспекты трудовой деятельности.

Вместе с тем, реальная картина занятости населения по Ошской области в настоящее время сильно искажена по ряду причин. Прежде всего, отсутствует точный учет занятости по полученным в учебных заведениях профессиям, а также по причине неотражения выполненных работ в официальной статистике. Например, труд строителей, занятых в индивидуальной застройке во многих случаях не регистрируется.

Экономическая стратегия Кыргызстана в постсоветский период строилась таким образом, чтобы за счет усиления рыночного механизма и создания мелко-товарного частного производства в сельском хозяйстве предполагалось повышение уровня занятости и стимулирования эффективности производства. В реальности же этого не получилось по ряду причин, основной из которых является: отсутствие рыночного опыта ведения хозяйства в условиях многообразия собственности; слабая материально-техническая база, особенно в сельском хозяйстве; слабая конкурентноспособность промышленных товаров и, вследствие этого, закрытие многих предприятий.

Значительные резервы повышения уровня занятости связаны с созданием новых рабочих мест. В свою очередь рабочие места в сельской местности могут быть созданы вследствие расширения посевных площадей земледелия за счет ввода новых земельных участков и расширения пригодных для сельскохозяйственного назначения пастбищ. Ниже приводятся, предложенные автором, расчеты по увеличению площади пашен и восстановлению пастбищ (табл.6).

Таблица 6 - Предполагаемый до 2017г. ввод дополнительных площадей сельскохозяйственного назначения по Ошской области (га)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п.п.** |  | **2008** | **2010** | **Дополнительный ввод** | | | |
| **Всего** | **в том числе за счет:** | | |
| **ороше ния** | **восстановления** | **Реставрации** |
| 1 | Сельхоз.угодья, всего | 1677635 | 1674498 |  |  |  |  |
| 2 | В том числе Пашни | 185123 | 185871 | 53982,6 | 16728,4 | 27880,6 | 9293,5 |
| 3 | Многолетние насаждения | 14418 | 14518 |  |  |  |  |
| 4 | Залежи | 1801 | 2469 |  |  |  |  |
| 5 | Сенокосы | 78742 | 75504 |  |  |  |  |
| 6 | Пастбища | 1397578 | 1396136 | 1396136 | - | 83768,1 | 139613,6 |

Источник: Составлено автором на базе статистических данных управления Ошской области, районных государственных администраций

Из данных приведенной таблицы можно сделать заключение следующего содержания. По расчетам региональных и областных специалистов в перспективном периоде за счет принятия организационных и инвестиционных мероприятий можно расширить площадь пашни на 29%, в том числе на 9% за счет ввода новых орошаемых земель, 15% за счет восстановления утраченных характеристик пашни и 5% за счет реставрации или перевода земельных участков из одной категории в другую. Аналогичным образом можно поступить с пастбищами, где 83768,1 га пастбищ следует восстановить, а 13961,1 га реставрировать, то есть из одного состояния перевести в другое за счет очистки от сальников, ограждения пастбищ и других мероприятий.

В повышении эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала важную роль играет моделирование поведения предприятия при различных ситуациях рынка. Для этого следует учесть тенденции развития производственной системы и трудовой деятельности, а также по возможности заблаговременно определить важнейшие характеристики трудовой деятельности.

Нами была разработана и реализована экспериментальная деловая игра. Игра получила наименование РИПУП – рациональное использование потенциала управления персоналом. В игре имитируется взаимодействие органов управления предприятия среднего масштаба в зависимости от различного состояния управления персоналом.

Правила игры определяют состав контролируемых показателей, методику их расчётов, взаимоотношения участников игры, полезность результатов и т.д., то есть моделируют систему управления предприятием в зависимости от различных подходов к управлению персоналом. Ясно, что эта модель весьма упрощена – в ходе игры можно отобрать лишь необходимую часть параметров, характеризующих деятельность реального предприятия, но она всё же характеризует систему управления. В игре последовательно применяются две различные совокупности правил:

* первая группа правил имитирует действующие методы управления экономикой;
* вторая группа правил показывает результаты деятельности, основанные на реализации мер, указанных в первой группе правил.

Уровень же организации управления можно измерить достижением различных уровней показателей, характеризующих то или иное состояние деятельности предприятия. При этом можно предположить, что цели управления персоналом в принципе должны совпадать с целями управления производством, поскольку отдельно управления персоналом просто не существует без увязки его с целями предприятий в целом.

В работе на основании моделирования различных поведений предприятия делается выбор предпочтительного варианта управления трудовыми ресурсами на предприятии.

Следующий аспект повышения эффективности использования трудовых ресурсов – это улучшение организации формирования персонала. Организационный аспект включает в себя достижение набора персонала и управление им с целью предприятия, ориентированной на рыночный успех.

Специфичность вопроса в данном случае состоит в том, что система управления эффективного использования трудовыми ресурсами не есть какое-то дополнение к сложившейся системе управления предприятием в целом, а ее органическая часть.

Говоря о влиянии формирования персонала на эффективность использования трудовых ресурсов, следует заметить чрезвычайную роль подбора кадров по уровню квалификации. Подготовку квалифицированных кадров, начиная от рабочей профессии, кончая высшим образованием, в республике, в том числе для Ошской области, готовят учебные заведения. Однако серьезная диспропорция подготовки специалистов с потребностью в них является серьезным тормозом в достижении эффективности использования трудовых ресурсов.

Учитывая сложившуюся тенденцию подготовки кадров в республике, мы делаем акцент на необходимость сокращения подготовки специалистов с высшим образованием по юридическим, экономическим специальностям и увеличение подготовки рабочей профессии, инженерных, сельскохозяйственных, педагогических специальностей со значительным повышениям качества подготовки.

**ВЫВОДЫ И ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

На основе проведенного анализа теоретико-методологических основ управления повышения эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала, анализа современного состояния этих процессов в Ошской области, а также разработки рекомендации и предложений улучшения использования трудового потенциала и формирования персонала можно сделать следующие выводы и практические рекомендации:

1. Исследование показало, что управление повышением эффективности

использования трудовых ресурсов играет важную роль в социально-экономическом развитии региона и страны в целом. Источником трудовых ресурсов являются демографические процессы, благодаря которым образуется экономически активное и неактивное население. Однако, использование трудовых ресурсов, в том числе занятость населения, зависит от состояния потребности в рабочей силе. Эта связь слабо коррелируется с демографическими процессами, которые протекают по своим законам, а с экономическими процессами имеют косвенную связь. В этих условиях использование трудовых ресурсов осуществляется согласно спросу и предложению рабочей силы. Рыночный механизм в использовании трудовых ресурсов охватывает также проблемы востребованности реализации возможности трудового потенциала в соответствии с количеством и качеством для различных сфер деятельности людей. Управление трудовыми ресурсами требует также учета региональных и местных условий трудовой деятельности, что в свою очередь также требует уточнения сущности и содержания использования трудовых ресурсов.

1. Процесс использования трудовых ресурсов и методы измерения его

эффективности характеризуются динамизмом, и их содержание отражает результаты трудовой деятельности. Главным показателем результата труда является производительность труда. Однако данный показатель, являясь частным показателем эффективности производства, находится в тесной взаимосвязи с другими показателями эффективности - фондоотдачей, материалоотдачей и т.д.

3. Трудовые ресурсы используются в различных формах в виде индивидуальной трудовой деятельности семейного предпринимательства, на предприятиях, в организациях и учреждениях. При этом в формализованных структурах использование трудовых ресурсов сопровождается формированием персонала, которое осуществляется в соответствии с потребностью структуры в рабочей силе по количеству и качественным характеристикам. Поскольку формирование персонала является целенаправленным действием формализованных структур, его можно считать как меру улучшения использования трудовых ресурсов, а сам процесс набора и использования рабочей силы рассматривать как фактор повышения эффективности труда. Поэтому автор делает акцент на то, чтобы сформировать персонал ответственно и качественно, проводить все процедуры, связанные с подготовкой, обучением и приобретением квалификации работниками соответствующей структуры.

4. Анализ современного состояния использования и формирования трудовых ресурсов в Ошской области показал ряд проблем, которые следует решить с целью создания благоприятных условий управляемости повышением эффективности использования трудовых ресурсов. Проблемы касаются, прежде всего, безработицы значительной части трудоспособного населения, усиливающейся тенденции трудовой миграции в особенности среди молодежи, низкой квалификации рабочей силы в сельской местности. В то же время в регионе за годы суверенитета не были созданы рабочий места взамен тех, которые были утрачены вследствие падения производства в реальном секторе экономики, в особенности, в промышленности и сельском хозяйстве. Значительные резервы связаны со сбалансированностью подготовки специалистов со средне специальным и высшим образованием, с их реальной потребностью. За годы суверенитета количество обучающихся в средне специальных и высших учебных заведениях выросла в среднем в 4,5 раза и в это же время количество рабочих мест в среднем сократилось более чем в 1,5 раза, а в промышленности в 4 и более раза.

5. Разработанная в диссертации конструкция системы управления повышением эффективности использования трудовых ресурсов включает такие элементы, как влияние качественных характеристик рабочей силы на производительность труда, организации труда на эффективность использования трудовых ресурсов, а также меры улучшения использования предприятием своего экономического потенциала, в котором сегментирующим выступает трудовой потенциал. Все три элемента чрезвычайно важны с точки зрения достижения результатов трудовой деятельности. Реализация экономического потенциала предприятия возможна только с участием трудовых ресурсов, а трудовые ресурсы могут дать отдачу только в совокупности и во взаимодействии с другими видами экономического потенциала.

6. В диссертации разработаны основные направления улучшения занятости, в которых обосновывается создание новых рабочих мест с инвестиционной привлекательностью в регионе для развития его экономического потенциала. В качестве одного из варианта роста экономического потенциала в работе приведен экспериментальный расчет ввода дополнительных земельных площадей сельскохозяйственного назначения в размере 53982,6 га в том числе пашни 16728,4, пастбища 1396136. Все это предполагается ввести за счет орошения, восстановления от деградации и реставрации земельных участков. Кроме этого в работе, на основе прогнозных расчетов трудовых ресурсов на период до 2017г., разработаны меры по подготовке кадров для экономики.

7. Придавая большое значение формированию персонала на предприятиях, автором сделана попытка моделировать наиболее приемлемый вариант экономического поведения предприятия, в котором достигается сравнительно лучший вариант использования трудовых ресурсов. Это достигается как за счет формирования персонала, так и непрерывного контроля за ходом трудовой деятельности и использования трудовых ресурсов.

**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:**

1. Токтомаматова, Н.К. Проблемы и механизмы привлечения и отбора персонала в условиях рынка. [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Известие ВУЗов. г.Бишкек - 2011. - №9. - С.47-50.
2. Токтомаматова, Н.К. Характеристика методов управления персоналом и кадровое планирование в условиях рынка [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Известие ВУЗов. г.Бишкек – 2011. - № 9. - С.74-75.
3. Токтомаматова, Н.К. Технологии управления персоналом на предприятии горнодобывающей отрасли [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Вестник Университета экономики и предпринимательства. г.Жалал-Абад – 2012. - №3. - С.64-70.
4. Токтомаматова, Н.К. Развитие человеческого потенциала как фактор модернизации системы управления персоналом [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Экономический журнал «Аль Пари». Алма-Ата - 2012. - №3 (71). - С.141-142.
5. Токтомаматова, Н.К. Системный подход в теории управления [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Экономичский журнал «Аль Пари». Алма-Ата - 2012. - №3 (71). - С.114-115.
6. Токтомаматова, Н.К. Основные принципы и механизмы управления персоналом в условиях рынка [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Наука и новые технологии. г. Бишкек – 2012. - №4. - С.156-159.
7. Токтомаматова, Н.К. Концепция управления персоналом [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Вестник КЭУ им. М.Рыскулбекова. г.Бишкек – 2013. - №2 (25). - С.304-306.
8. Токтомаматова, Н.К. Современные методы в управлении и регулировании трудовыми ресурсами [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Вестник Университета экономики и предпринимательства. г.Жалал-Абад – 2014. - №1. - С.15-21.
9. Токтомаматова, Н.К. Использование современных методов формирования персонала организации [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Вестник Университета экономики и предпринимательства. г.Жалал-Абад – 2014. - №1. - С.28-37.
10. Токтомаматова, Н.К. Оценка рынка труда в Ошской области [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Вестник Университета экономики и предпринимательства. г.Жалал-Абд – 2014. - №2. - С.24-34.
11. Токтомаматова, Н.К. Характеристика занятости населения Ошской области [Текст] / Н.К. Токтомаматова // Статистика, учёт и аудит: Вестник Алматинскoй академии экономики и статистики. Алма-Ата, 2014. - №3/54. - С. 26-32.

**Токтомаматова Нурзат Кантороевнанын 08.00.05 - экономика жана эл чарбасын башкаруу адистиги боюнча экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган “Эмгек ресурстарын пайдалануунун жана персоналдарды түзүүдөгү эффективдүүлүктү жогорулатууну башкаруу (Ош облусунун материалдары боюнча)” деген темадагы диссертациялык ишинин**

**РЕЗЮМЕСИ**

**Негизги сөздөр*:*** эмгек потенциалы, эмгек потенциалын түптөө, эмгек потенциалын түптөөнүн факторлору, эмгек ресурстары, эмгек ресуртарын колдонуу, айыл жергесиндеги калктын эмгекке орношуусу, адам капиталы.

**Изилд**өө**н**ү**н предмети:**Кыргыз Республикасынын Ош облусунун айыл жеринде жашаган калктын ишке орношуусу, эмгектик мамилелерди түзүү жана аларды жөнгө салууга байланыштуу иш аракеттин уюштурунун экономикалык, социалдык жана укуктук мамилеринин жыйындысы эсептелет.

**Изилдөөн**ү**н объектиси:** айыл жергесиндеги калктын ишке орношуусу, алардын эмгек рыногундагы кыймылынын системасы, эмгек мемилелеринин жөнгө салуу жана эмгек потенциалынын түптөөнүү факторлорунун шарттары.

**Изилдөөн**ү**н максаты:**Ош облусунун айыл жергесинин калкын иш менен камсыз болуусу жана эмгек потенциалын түптөөнүү жакшыртуу жолдорун түзүп чыгуу.

**Теориялык жана усулдук**негиздери болуп жергиликтүү өзүн өзү башкаруу боюнча маселелердеги буга чейин чыгарылган ата-мекендик экономист-окумуштуулардын фундаменталдык эмгектерин ар тараптуу изилдөө. Диссертациялык иште Кыргыз Республиканын мыйзам жана нормативдик актылары жана илимий-практикалык конференциалардын жана семинарлардын матералдары колдонулду. Диссертациялык иште изилдөөнүн экономика-статистикалык, аналитикалык, эсептөө-конструктивдик, моногра-фиялык ыкмалары колдонулду.

**Алынган жыйынтыктар жанаизилдөөнүн илимий жанылыгы:**эмгек потенциалы түшүнүгүн толуктоо менен бирге, айыл жеринин эмгек потенциалынын төптөлүшүнүн спецификалык өзгөчөлүктөрү изидденди; эмгек ресуртарын колдонуунун негизги багыттары аныкталды жана Ош облусунун территориясы жаратылыш жана тарыхий өзгөчөлүктөрүнө карата зоналдык аймактарга бөлүштүрүлдү; бөлүштүрүлгөн зоналарга карата эмгек ресурстарын колдонуу боюнча конкреттүү ыкмалар сунушталды.

**Колдонуу чөйрөсү:** Ош облусунунун адам ресурстарын эффективдүү колдонуунун өнүгүшүнүн мамлекеттик жана регионалдык программаларын иштеп чыгууда изилдөөнүн жыйнтыктарын жана негизги жоболорун колдонууга болот.

**РЕЗЮМЕ**

**диссертации Токтомаматовой Нурзат Кантороевны на тему: «Управление повышением эффективности использования трудовых ресурсов и формирования персонала (на материалах Ошской области)» на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством**

**Ключевые слова:**трудовой потенциал, формирование трудового потенциала, факторы формирования трудового потенциала, трудовые ресурсы, использование трудовых ресурсов, занятость, занятость сельского населения, человеческий капитал.

**Объектом исследования**являетсязанятость сельского населения, система его движения на рынке труда, условия и факторы формирования трудового потенциала и регулирования трудовых отношений. Углубленные исследования проводились на сельских территориях Ошской области.

**Предметом исследования** является совокупность организационных, экономических, социальных и правовых отношений, связанных с формированием и регулированием трудовых отношений в сельской местности.

**Цель диссертационной работы**является разработка путей улучшения формирования трудового потенциала и занятости населения в сельской местности в регионе.

**Теоретической и методологической основой**послужило всестороннее исследование фундаментальных трудов отечественных ученых-экономистов и практиков по вопросам занятости и формирования трудового потенциала. В работе использованы законодательные и нормативные акты, статистические материалы Кыргызской Республики, научно-методическая литература; материалы научно-практических конференций и семинаров. В процессе исследования применялись такие общенаучные методы познания, как анализ и синтез, системность и комплексность; использовались исторические и логические подходы к обоснованию новых положений диссертационной работы, а также конкретные методические приемы и способы экономико-статистического анализа.

**Научная новизна результатов** работы заключается в следующем: на основе изучения научных трудов предшественников внесено уточнение в содержание понятия трудовой потенциал; раскрыты специфические особенности формирования трудового потенциала сельских территорий; определены основные направления влияния факторов на формирование трудового потенциала и его использование в сельской местности, разработано зональнае деления территории Ошской области с учетом естественно сложившихся условий данных территорий; на основе изучения современного состояния использования трудовых ресурсов и изучения, современных тенденций в этой области.

**Область применения** состоит в разработке научно-методических положений и практических рекомендаций по занятости, формированию и регулированию трудового и кадрового потенциала по отдельным зонам сельских территорий Ошской области. Отдельные расчеты доведены до конкретных рекомендаций для внедрения на практике.

**RESUME**

**Toktomamatova Nurzat Kantoroevna dissertation on "Increasing Management to efficiency of the use labor resource and shaping the personnel (on materials of the Osh region)" for the degree of candidate of economic sciences, specialty 08.00.05 - Economy and management of a national economy**

***Keywords:*** labor potential, formation of labor potential factors shaping labor potential, human resources, the use of labor, employment, rural employment, human capital.

***The subject of this study*** is a set of organizational, economic, social and legal relations connected with the formation and regulation of labor relations in the countryside.

***The object of research*** employment of the rural population, the system of their movement in the labor market conditions and factors of labor potential and regulation of labor relations. In-depth studies were conducted in rural territories Osh region.

***The aim of the thesis*** is to develop ways to improve the formation of labor potential and employment in rural areas in the region.

***Theoretical and methodological basis*** of a comprehensive study was the fundamental works of Russian scientists and economists and practitioners on improving local government. We used the laws and regulations, statistical materials of the Kyrgyz Republic, scientific and methodological literature; materials of scientific conferences and seminars. The study used scientific methods of cognition such as analysis and synthesis, a systematic and comprehensive; used historical and logical approaches to the justification of the new provisions of the thesis, as well as specific instructional techniques and methods of economic and statistical analysis.

***Scientific novelty of the results*** of this work is as follows : based on the study of scientific papers predecessors be clarified in the content of the concept of labor capacity; disclosed specifics formation of labor potential of rural areas; the main directions of influence factors on the formation of labor potential and its use in rural areas, developed zonal division of the territory of Osh region, taking into account the prevailing natural conditions of these areas; based on a study of the current state of labor resources and study current trends in this area.

***The practical significance*** of the thesis’s to develop a scientific and methodological principles and practical recommendations unemployment creation and regulation overlabored human capacities for different zones in rural areas of Osh oblast. Separate calculations are brought to the specific recommendations for implementation in practice.

Подписано в печать 18.08.2014 г.

Заказ № 425

Формат 60х90 1/16 Объем 1,6 п.л.

Печать офсетная. Тираж 100 шт.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Центр оперативной полиграфии

Университета экономики и предпринимательства,

г. Жалал-Абад