

**Б. Н. ЕЛЬЦИН атындагы КЫРГЫЗ-ОРУС СЛАВЯН УНИВЕРСИТЕТИ**  
**К. КАРАСАЕВ атындагы БИШКЕК МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИ**

Диссертациялык кеңеш 08.23.672

**Кол жазма укугунда**  
УДК: 331.108.2 (043)

**Байгубатова Назира Мукамбетовна**

**Кадрдык аудиттин теориялык жана методологиялык аспектилер**

08.00.07 - эмгек экономикасы жана демография

экономика илимдеринин кандидаты  
окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган

**Авторефераты**

**Бишкек – 2023**

Диссертациялык иш И. Раззаков атындагы Кыргыз мамлекеттик техникалык университетинин "Экономика жана ишкананы башкаруу" кафедрасында аткарылды

**Илимий жетекчиси:**

**Кочербаева Айнура Анатольевна,**  
экономика илимдеринин доктору,  
профессор, Б. Н. Ельцин атындагы Кыргыз-  
Россия Славян Университетинин  
менеджмент кафедрасынын профессору

**Расмий оппоненттер:**

**Калманбетова Гульзат Талимбековна,**  
экономика илимдеринин доктору, доцент,  
К. Карасаев атындагы Бишкек мамлекеттик  
университетинин финансы, банк иши жана  
салык салуу кафедрасынын башчысы

**Жетектөөчү уюм:**

**Гневашева Вера Анатольевна,** экономика  
илимдеринин доктору, доцент, Россия  
Илимдер академиясынын федералдык  
илимий-изилдөө социологиялык  
борборунун иш менен камсыз кылуу жана  
эмгек ресурстарын кайра өндүрүү  
бөлүмүнүн башчысы (Москва ш., Россия)  
И. Арабаев атындагы Кыргыз мамлекеттик  
университетинин алдындагы Экономика  
жана менеджмент институту, дареги:  
720026, Кыргыз Республикасы, Бишкек ш.,  
Раззаков көч., 49

Диссертацияны коргоо 2023-жылдын 27- декабрында саат 14- 00 өтөт. Б. Н. Ельцин атындагы Кыргыз-Россия Славян университетинин жана К. Карасаев атындагы Бишкек мамлекеттик университетинин алдындагы экономика илимдеринин доктору (кандидаты) окумуштуулук даражасын коргоо боюнча уюштурулган Д. 08.23.672 диссертациялык кеңешинин отурумунда өтөт. Дареги: 720000, Кыргыз Республикасы, Бишкек ш., Киев көчөсү, 44.

Диссертацияны коргоонун онлайн трансляциялоонун идентификациялык коду: <https://vc.vak.kg/b/082-s6p-fai-vhb>

Диссертация менен Кыргыз-Россия Славян университетинин (720000, Бишкек ш., Киев көчөсү, 44,) жана К. Карасаев атындагы Бишкек мамлекеттик университетинин (720044, Бишкек шаары, Чынгыз Айтматов проспекти, 27) китепканаларынан жана ошондой эле <https://vak.kg> сайтынан таанышууга болот.

Автореферат 2023- жылдын 27- ноябрында таркатылды.

Диссертациялык кеңештин  
окумуштуу катчысы  
Э. И. К., доцент



Рысалиева Г.О.

## **ИШТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ**

**Изилдөө темасынын актуалдуулугу.** Персоналды башкаруу системасын модернизациялоо процесси, моделдөө, уюмдун персоналын пайдалануу салттуу түрдө иштин натыйжалуулугун жогорулатуунун маанилүү милдети болуп саналат. Бул процесстер персоналды изилдөөнү жана административдик топ үчүн да, өндүрүштүн негизги жумушчулары үчүн да иш процессинин мүнөздөмөлөрүн өлчөөнү камтыйт. Бул шарттарда кадрларды текшерүү уюмдун тышкы жана ички чөйрөнүн факторлорунун өзгөрүшүнө ыңгайлашуусунун эффективдүү жолдорунун бири болуп эсептелет. Бирок бүгүнкү күндө уюмдун практикасында жана теориясында уюмдарда иштеп жаткан маалыматтык системалар менен оңой өз ара аракеттенген, ошондой эле өз ишинин максаттарын максималдуу эске алган кадрдык аудит системаларын толук иштеп чыгуу жок.

Бул жагынан алганда, кадрдык аудит уюмдун ички маданият жана баалуулуктарды сактоо, уюмдун максаттарына жана стратегияларына ылайык кызматкерлеринин сакталышын талдоо, кадрдык дараметин баалоо инструменти болуп саналат. Аудиттин бул түрү уюмдун өндүрүмдүүлүгүн жана кирешелүүлүгүн жогорулатууда маанилүү фактор болуп эсептелет.

Кадрларды башкаруунун күчтүү жана алсыз жактарын баалоо жана аныктоо – кадрдык аудиттин негизги милдети. Бул кызматкерлер менен иштешүүнүн стратегиялык моделин иштеп чыгууга жана коюлган милдеттерге жетишүү, кызматкерлердин ишин сапаттуу баалоо жана алардын кесиптик жөндөмдөрүн өркүндөтүү үчүн зарыл чараларды аныктоого жардам берет.

Кадрдык аудит кызматкерлердин ишмердүүлүгү жөнүндө толук түшүнүк алууга, боштуктарды толтурууга, алсыз жактарын табууга жана компаниянын беделин көтөрүүгө мүмкүндүк берет. Операцияларды аныктоо жана контролдоо башкаруунун ажырагыс бөлүгү болуп саналат. Көзөмөлгө алынган кызматкерлер ички мотивациясын жана жоопкерчилигин жогорулатышат, бул иштин натыйжалуулугун жана өзүн-өзү башкарууну жакшыртат. Менеджмент ошондой эле мыкты кызматкерлерди аныктоо жана алар үчүн карьералык максаттарды аныктоо мүмкүнчүлүгүнө ээ. Иштеп жаткан адам ресурстарын башкаруу системасы уюмдун кадрдык көйгөйлөрдүн себептерин баалоо жаатында жетиштүү иштелип чыккан эмес. Ошондуктан, уюмдун өзгөчөлүгүн эске алуу менен кадрдык аудиттин методикасын иштеп чыгуу зарыл.

**Диссертациянын темасынын артыкчылыктуу илимий багыттар, ири илимий программалар (долбоорлор) жана билим берүү жана илимий мекемелер тарабынан жүргүзүлүп жаткан негизги илимий-изилдөө иштери менен байланышы.** Диссертациялык изилдөөнүн темасы "ааламдашуу шартында экономиканы инновациялык өнүктүрүү: көйгөйлөр жана перспективалар", "адам капиталын калыптандыруу жана өнүктүрүү көйгөйлөрү" кафедрасынын илимий багытын ишке ашыруу менен байланышкан. Мындан тышкары диссертациялык иш "2040-жылга чейинки мезгилге Кыргыз Республикасын инновациялык өнүктүрүүнүн стратегиясы",

"2035-жылга чейинки мезгилге Кыргыз Республикасын социалдык-экономикалык өнүктүрүүнү инновациялык модернизациялоонун Концепциясы" жана "2017-2025-жылдарга Кыргыз Республикасынын курулуш тармагын өнүктүрүүнүн стратегиясы" алкагында аткарылган.

**Изилдөөнүн максаты жана милдеттери.** Диссертациялык иштин максаты-кадрдык аудиттин теориялык жана методологиялык аспектилерин изилдөө жана уюмдун өз ишин натыйжалуу башкаруу мүмкүнчүлүгүн жогорулатуу максатында кадрдык аудиттин методологиясын иштеп чыгуу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

Бул максатка жетүү үчүн төмөнкү милдеттер коюлган:

1. кадрдык аудиттин теориялык негиздерин изилдөө жана кадрдык аудиттин аныктамасын тактоо; азыркы этапта уюмдарда кадрдык аудитти түзүү системасы;

2. кадрдык аудиттин инструменттерин жана технологияларын жана алардын заманбап шарттарда колдонулушун аныктоо;

3. кадрдык аудитти калыптандыруунун методологиялык ыкмаларын иликтөө, кадрдык аудитти өткөрүү процессинин маалыматтык-методикалык камсыздалышын аныктоо;

4. кадрдык аудит жүргүзүүнүн уюштуруу-экономикалык механизм жана методикасын иштеп чыгуу;

5. кадрдык потенциалды өнүктүрүүнүн заманбап тенденцияларын аныктоо жана Кыргыз Республикасынын кадрдык көрсөткүчтөрүнө баа берүү жана уюмдардагы кадрдык аудиттин абалына талдоо жүргүзүү;

6. уюмдарда кадрдык аудит системасын өркүндөтүү боюнча практикалык сунуштарды иштеп чыгуу.

**Диссертациялык изилдөөнүн илимий жаңылыгы** уюмдардын туруктуу өнүктүрүү үчүн кадрларды башкаруу системасын жакшыртуу боюнча жаңы багыттарын жана себептерин эске алуу менен кадрдык аудиттин негизги теориялык жана методологиялык аспектилерин иштеп чыгуу жана негиздөө болуп саналат:

– кадрдык аудиттин аныктамалары такталды жана толукталды;

– үчүн кадрдык аудиттин инструменттери жана технологиясы аудитти так, оперативдүү жана рыноктогу жана уюмдун ичиндеги тез өзгөрүп жаткан кырдаалдарга ыңгайлашууга мүмкүндүк берүүчү заманбап шарттарга мүнөздүү жаңы элементтер, функциялар жана принциптер менен толукталды;

– экономикалык механизми иштелип чыкты;

– кадрдык аудитти жүргүзүү методикасы иштелип чыкты, ал уюштуруу-экономикалык кадрдык аудитти жүргүзүү процесси болуп саналат, ал уюмга өзүнүн ресурстарын оптималдаштырууга, чыгымдарды азайтууга жана персоналды башкаруу контекстинде экономикалык максаттарга жетүүгө мүмкүндүк берет;

– жана Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын өнүктүрүү тенденцияларын комплекстүү талдоо жана кадрдык көрсөткүчтөргө баа берүү (Кыргыз Республикасынын курулуш уюмдарындагы кадрдык аудиттин абалын социологиялык изилдөөнүн негизинде) биринчи жолу ишке ашырылды.

Маалыматтарды жана көрсөткүчтөрдү талдоо кадрдык ресурстарды оптималдаштыруу жана тармактын атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу максатында кадрдык аудитке системалуу жана натыйжалуу мамиле кылуу зарылдыгын көрсөтүп турат;

– менен кадрдык аудит системасын жакшыртуу үчүн сунуштар иштелип чыкты, бул персоналды башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатууга, маалыматтарды талдоону жакшыртууга өбөлгө түзөт жана кыйла негиздүү стратегиялык чечимдерди камсыз кылат. Санариптик Шаймандар маалыматты натыйжалуу чогултууга, иштеп чыгууга жана чечмелөөгө мүмкүндүк берет, бул заманбап ийгиликке жетүү үчүн негизги фактор болуп саналат уюштуруу.

**Алынган жыйынтыктардын практикалык мааниси** кадрдык аудит системасын өркүндөтүү үчүн алардын аудитордук компаниялар тарабынан пайдалануу мүмкүнчүлүгү болуп саналат жана кадрларды башкаруу саясатын иштеп чыгуу жана натыйжалуулугун жогорулатуу болуп саналат. Диссертациялык иште камтылган методикалык жоболор, автордук жалпылоолор жана тыянактар персоналды оптималдаштыруу маселелери менен алектенген компаниялардын башкаруу чечимдерин аргументтүү коштоо үчүн, ошондой эле жогорку окуу жайларында окуу курстарын жана атайын дисциплиналарды окууда колдонулушу мүмкүн.

**Алынган жыйынтыктардын экономикалык мааниси.** Кадрдык аудиттин проблемаларын чечүү боюнча изилдөөнүн жыйынтыктары Мамлекеттик башкаруу органдары, компаниялар тарабынан стратегиялык өнүктүрүү максатында кадрдык потенциалды түзүүгө багытталган программаларды иштеп чыгууда жана ишке ашырууда колдонулушу мүмкүн.

#### **Диссертациянын коргоого чыгарылган негизги жоболору:**

1. Аныктаманы тактоо төмөнкүлөрдөн турат: кадрдык аудит деп кадрдык потенциалды, кадрдык документтерди, жол-жоболорду, саясаттарды баалоонун жана талдоонун системалуу жана комплекстүү процесси, системанын көз карандысыз ар тараптуу мониторинги түшүнүлөт. уюмда колдонулуучу адам ресурстарын башкаруу;

2. Кадрдык аудитти жүргүзүүнүн инструментарийин жана технологиясын төмөнкү принциптер (толуктугу, максатка багытталгандыгы, технологиялуулугу, шайкеш келбестиги, көз карандысыздыгы, объективдүүлүгү, купуялуулугу), ошондой эле кадрдык аудиттин элементтери, анын ичинде теориялык, маалыматтык-методикалык, уюштуруучулук-функционалдык элементтери менен толуктоо сунушталат;

3. Уюштуруу-экономикалык механизм схемалык түрдө төмөнкү элементтер түрүндө берилген: кадрдык аудитти жүргүзүү ыкмалары; маалыматтарды чогултуу ыкмасы; маалыматтарды талдоо жана инструменттер; таасир этүү ыкмалары; ишке ашырууну мониторингдөө жана баалоо; сунуштарды иштеп чыгуу жана өзгөрүүлөрдү башкаруу; кадрдык аудиттин натыйжалуулугунун көрсөткүчтөрү.

4. Автор тарабынан иштелип чыккан кадрдык аудиттин методикасы төмөнкүлөрдү камтыйт: аудит стратегиясын иштеп чыгуу, аудитордук топту түзүү, методикаларды жана шаймандарды тандоо, аудит планын иштеп чыгуу,

маалыматтарды чогултуу, маалыматтарды талдоо, күчтүү жана алсыз жактарын аныктоо, сунуштарды түзүү, отчет даярдоо, өзгөртүүлөрдү пландаштыруу жана ишке ашыруу, кайтарым байланыш жана мониторинг, кадрларды окутуу жана өнүктүрүү, стратегиялык пландаштыруу уюмга өз ресурстарын оптималдаштырууга, чыгымдарды азайтууга жана персоналды башкаруу контекстинде экономикалык максаттарга жетүүгө;

5. Кадрдык аудитти өркүндөтүү боюнча санариптик технологияларды, анын ичинде: персоналды башкаруунун автоматташтырылган системасын, аналитикалык инструменттерди, кадрларды машиналык окутуунун алгоритмин, санариптик платформаларды, чат-ботторду киргизүү сунушталды;

6. Ички аудитти жүргүзүүнүн алкагында кадрларды башкаруу системасын баалоо жана уюмдун туруктуу өнүгүүсүндө ички аудиттин ролун жана маанисин талдоонун негизинде уюмдарда кадрдык аудит системасынын санариптик технологияларын киргизүү зарылдыгын негиздөө сунушталат.

**Изденүүчүнүн жеке салымы.** Автор тарабынан комплекстүү теориялык-методологиялык талдоо жүргүзүлүп, илимий жана практикалык материалдарды изилдөөнүн негизинде кадрдык аудитке баа берилди, алар кадрдык аудитти жүргүзүүнүн колдонуудагы методикаларын өркүндөтүү боюнча механизмдерди жана практикалык сунуштарды иштеп чыгуу үчүн негиз болуп кызмат кылышты, бул өз кезегинде илимий-методикалык иштерде жана эл аралык конференциялардын баяндамаларында чагылдырылган.

Изилдөөнүн жүрүшүндө ишке ашырылган концептуалдык жоболор Кыргыз Республикасынын курулуш тармагында кадрдык аудитти киргизүү боюнча автор тарабынан апробацияланган: "Авангард Стил" курулуш компаниясы ЖЧКсы, "Эмарк"ММК.

Кадрдык аудитти түзүү жана өткөрүү боюнча иштелип чыккан изилдөөнүн рекомендациялары мамлекеттик органдардын: Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигине караштуу Мамлекеттик салык кызматынын жана Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигине караштуу ички аудит кызматынын ишине киргизилген.

**Диссертациянын натыйжаларын апробациялоо.** Диссертациялык изилдөөнүн негизги жыйынтыктары жана жыйынтыктары "Насирдин Исанов-Кыргыз Республикасынын көрүнүктүү мамлекеттик ишмери" аттуу эл аралык жана Улуттук илимий – практикалык конференцияларда сыноодон өткөрүлдү. Н. Исанова, 2013-ж.); "Евразия экономикалык биримдигиндеги Жаштар: эмгек мобилдүүлүгү жана гуманитардык кызматташтык "(Кыргызстан, Бишкек ш., Кыргыз-Россия Славян университети, 2019-ж.); "Замандын чакырыктары: курулуш тармагын инновациялык өнүктүрүү, аны санариптештирүү жана стандартташтыруу маселелери" (Кыргызстан, Бишкек ш., Кыргыз мамлекеттик университети курулуш, транспорт жана архитектура атындагы. Ногинск, 2019); " Экономика илими: кечээ, бүгүн, эртең", (Ногинск ш., 2020); "көз карандысыз Мамлекеттер Шериктештигинин өлкөлөрүнүн" мыкты жаш окумуштуу-2021 " Чыгыш эл аралык китеп басылмасы (Казакстан, Нур-Султан Ш., 2021); "Илимий-техникалык жана билим берүү мейкиндигиндеги интеграциялык процесстер" (Кыргызстан, Бишкек ш., Кыргыз мамлекеттик

университети курулуш, транспорт жана архитектура атындагы. Н.Исанова, 2021-ж.); "стратегиялаштыруунун теориясы жана практикасы" эл аралык илимий-практикалык конференция (Кыргызстан, Бишкек ш., Кыргыз-Орус Славян университети, 2022-ж.).

Диссертациялык изилдөөнүн айрым илимий-практикалык жоболору боюнча Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигине караштуу Мамлекеттик салык кызматынан жана Кыргыз Республикасынын Финансы министрлигине караштуу ички аудит кызматынан тиешелүү киргизүү актылары алынган.

**Диссертациянын жыйынтыктарынын басылмаларда чагылдырылышынын толуктугу.** Диссертациялык изилдөөнүн негизги жоболору 8 илимий макалада, анын ичинде КР Президентине караштуу УАК сунуш кылган басылмаларда – 4 жана РФ РИНЦ базасы менен индекстелген басылмаларда – 4 макала жарыяланган.

**Диссертациянын структурасы жана көлөмү.** Диссертациялык иш шарттуу белгилердин тизмесинен, кириш сөздөн, үч бөлүмдөн, корутундудан, колдонулган адабияттардын тизмесинен жана тиркемелерден турат. Диссертация 189 барактан турат, анын ичинде 24 таблица жана 41 сүрөт.

## **ДИССЕРТАЦИЯНЫН НЕГИЗГИ МАЗМУНУ**

**Киришүү** диссертациялык иштин темасынын актуалдуулугун негиздейт, Көйгөйдүн изилденишинин деңгээлин изилдейт, изилдөөнүн максаттары жана милдеттери аныкталат, алынган натыйжалардын илимий жаңылыгы, алардын практикалык жана экономикалык мааниси баяндалат, изденүүчүнүн жеке салымы жана диссертациянын жыйынтыктарынын апробациясы көрсөтүлөт.

**Биринчи бөлүмдө** "Кадрдык аудиттин теориялык негиздери " кадрдык аудиттин социалдык-экономикалык маңызын; уюмдарда кадрдык аудитти түзүү системасын; кадрдык аудиттин инструменттерин жана технологияларын жана алардын заманбап шарттарда колдонулушун карайт.

Азыркы учурда, аудитордук иш башкаруу, баалоо, эмгек мамилелери менен байланышкан маселелерди чечүү жолу жана куралы болуп саналат.

Илимий адабияттарды изилдөө ички жана тышкы кадрдык аудиттен турган кадрдык аудиттин автордук классификациясын иштеп чыгууга жана кадрдык аудиттин негизги этаптарын системалаштырууга мүмкүндүк берди.

Ал алгач аудит аркылуу финансылык отчетто иштелип чыккан, бирок кийинчерээк башка тармактарда колдонула баштаган. Аудитти жакшыраак түшүнүү үчүн, берилген критерийлерге жооп берген жана кызыкдар колдонуучуларга натыйжаларды берген финансылык операциялар жана иш-аракеттер жөнүндө маалыматты системалуу түрдө алууну жана объективдүү баалоону камтыган бухгалтердик процесстин аныктамасына кайрылалы [Булыги, Р.П. Основы аудита [Текст] / под ред. доктора экономических наук, профессора Р.П. Булыги. – Ростов на Дону: Феникс, 2010. – 317с].

Илимде адам ресурстарын башкарууда аудиттин колдонулушун көрсөткөн көптөгөн түшүнүктөр жана аныктамалар бар.

Кадрдык аудит россиялык окумуштуулар – Ю.Г. Одегова, Л. В.

Карташова, Б. Ю. Сербиновский, С. И. Самыгина, Т. В. Никонова, С. А. Сухарева, Г. Меликьян, Р. П. Колосова, А. Я. Кибанова, П. Э. Шлендер, К. Х. Абдурахманов, А. Ю. Долинина, Т. Ю. Базаров, С. К. Мордовина, К. И. Тарасов. Бул эмгектер эмгек чөйрөсүндө "аудит" абдан маанилүү жана негизги түшүнүктөрдү ачып берет. Кадрларды башкаруу боюнча аудиттин максаттуу түзүлүшү 1.1-таблицада көрсөтүлгөн.

#### 1.1-Таблица-кадрдык аудиттин негизги максаттары

ФИО	Кадрдык аудиттин негизги мүнөздөмөлөрү
Одегов Ю.Г., Карташова Л.В.	Кадрдык аудит – "персоналдын милдеттерин аныктоо жана башкаруу инструментинин түрү; методдордун дагы бир комплекси-бардык жумушчулардын жана айрым параметрлердин сандык жана сапаттык баалоосу" [Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала [Текст]: учеб. /Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Альфа-Пресс, 2010. – 673 с.]
Сербиновский Б.Ю., Самыгина С.И.	Кадрдык аудит – "компаниянын кадрдык жана уюштуруучулук потенциалын консультациялык колдоо, баалоо жана көз карандысыз изилдөө жүргүзүү" [Сербиновский, Б.Ю. Управление персоналом [Текст]: учеб. пособие / Б.Ю. Сербиновский, С.И. Самыгин. –М.: Изд-во «Приор», 1999. – 362 с.]
Никонова Т.В., Сухарев С.А.	Кадрдык Аудит – "персоналды башкаруу тутумун өркүндөтүү жана жумушчу күчүн түзүүнүн жана пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу аркылуу узак мөөнөттүү уюштуруучулук натыйжалуулукту жогорулатууга комплекстүү формалдуу мамиле кырдаалга объективдүү жана кесипкөй көңүл буруу зарылдыгын баса белгилейт" [Никонова, Т.В. Управленческий аудит: персонал [Текст] / Т.В. Никонова, С.А. Сухарев; под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2012. – 224 с.]
Меликьян Г.Г., Колосова Р.П.	Эмгек чөйрөсүндөгү Аудит-"компаниянын ишин жакшыртуу үчүн кызматкерлерди уюштуруу жана социалдык-эмгек мамилелерин башкаруу боюнча маалыматтарды чогултуу жана талдоо жана анын негизинде мезгил-мезгили менен уюштурулган иш-чаралардын тутуму" [Меликьян, Г.Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст]: учебник / Г.Г. Меликьян, Р.П. Колосова. – М.: Издательство МГУ, 2012. – 623 с.]
Кибанов А.Я.	Кызматкерлердин аудити – "консультациялык колдоо көрсөтүү, уюмдун кадрдык потенциалын талдоо, уюмдун кадрдык максаттарына жана өнүгүү стратегиясына шайкештигин аныктоо; уюмдун персоналынын жана башкаруу түзүмдөрүнүн учурдагы ченемдик-укуктук базага ылайык келиши; уюмдун кызматкерлеринин, алардын жетекчилеринин жана айрым түзүмдүк бөлүмдөрүнүн ортосундагы көйгөйлөрдү чечүүгө кызматкерлерди тартуунун натыйжалуулугу; уюмдагы социалдык көйгөйлөрдүн (тобокелдиктердин) келип чыгуу себептери жана алардын терс кесепеттерин чечүү же минималдаштыруу жолдору" [Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации [Текст]: учебник / А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 617 с.]
Шлендер П.Э.	Персоналды текшерүү – "башкаруу чечимдерин кабыл алуу системасынын натыйжалуулугун жогорулатуу жана персоналды башкаруу системасынын натыйжалуулугун камсыз кылуу" [Шлендер, П. Э. Аудит и контроллинг персонала организации [Текст]: учеб. пособие для вузов – 2-е изд., перераб. и доп. / П. Э. Шлендер, М. Е. Смирнова, Н. П. Петрович. – М.: Вузовский учебник, 2010. – 261 с.]
Абдурахманов К. Х., Одегов Ю. Г., Никонова Т.В.	Кадрдык аудит – "өзгөрүлгөн чөйрөдө команданын күчтүү жана алсыз жактарын, өсүү тенденцияларын жана мүмкүн болгон жүрүм-турумун аныктоо" [Абдурахманов, К.Х. Аудит и контроллинг персонала [Текст]: учебное пособие / К.Х. Абдурахманов, Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 560 с.]
Долинин А.Ю.	Кадрдык аудит - "уюмдун максаттарын жана милдеттерин, персоналды, максаттарды жана стратегиялык артыкчылыктарды талдоо" [Долинин, А.Ю. Кадровый аудит [Текст]: курс лекций / А.Ю. Долинин. – Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Рязань, 2011. – 96 с.]
Базаров Т.Ю.	Уюштуруу кадрдык аудит - " максаттары жана өнүктүрүү стратегиясы менен уюштуруу түзүмүн жана кызматкерлери мүмкүнчүлүктөрүн өз ара баа берүү. Уюштуруу чындыгынын үч негизги аспектинин баалоого болот: кадрдык процесстер, уюштуруу структурасы (структурасы), персоналдын сандык жана сапаттык мүнөздөмөлөрү" [Базаров, Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник для вузов / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 324 с.]
Мордовин С.К.	Адам ресурстарынын аудити – "уюмдагы адам ресурстарынын учурдагы абалын изилдөө жана баалоо боюнча расмий иш-аракеттер" [Мордовин, С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-ти модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации» [Текст]: Модуль 16 / С.К. Мордовин – М.: ИНФРАМ, 2000. – 244 с.]



ФИО	Кадрдык аудиттин негизги мүнөздөмөлөрү
Тарасов К.А.	Адам ресурстарынын аудити – "эмгек мыйзамдары жана компаниянын саясаты менен жөнгө салынуучу иш тутумунун бардык кызматкерлери менен анын натыйжалуулугун эсепке алуунун жана тастыктоонун белгиленген тартиби менен комплекстүү контролдоо тутумун колдонуу" [Тарасов К.А. Актуальные проблемы аудита человеческих ресурсов [Текст] / К.А. Тарасов. – Вестн. университета. Сер. Социология и управление персоналом. 2001. – № 1(3). – 269 с.]

"Кадрдык аудит" түшүнүгү заманбап илимдин адабиятында колдонуу чектөөлөрүнө ээ. Аныктаманын семантикасы боюнча түшүндүрмө жок жана натыйжада бул түшүнүктү толук түшүнүүдө татаалдыктар пайда болот.

"Кадрдык аудит" аныктамаларын системалаштыруу жана колдонуудагы түшүндүрмөлөрдү жалпылоо бул түшүнүктүн кийинки аныктамасына келүүгө мүмкүндүк берди. Кадрдык аудит деп кадрдык потенциалды, кадрдык документтерди, жол-жоболорду, саясаттарды баалоонун жана талдоонун системалуу жана комплекстүү процессин, уюмда колдонулуучу адам ресурстарын башкаруу системасынын көз карандысыз ар тараптуу мониторингин түшүнүү керек. Кадрдык аудит, биздин пикирибиз боюнча, персоналды башкаруунун сапатын, башкаруу процесстеринин натыйжалуулугун аныктоого жана баалоого, ошондой эле адам ресурстарын башкаруу жаатындагы потенциалдуу тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү аныктоого багытталышы керек. Кадрдык аудит уюмда персоналды башкарууну оптималдаштыруу, мыйзамдарга жана эл аралык стандарттарга ылайык келүүнү камсыз кылуу, ошондой эле бизнестин атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жана натыйжалуулугун жогорулатуу максатында жүргүзүлүшү керек.

Кадрдык аудиттин маңызы жана мазмуну персоналды башкаруунун натыйжалуу стратегияларын иштеп чыгууга, иш процесстеринин натыйжалуулугун жогорулатууга жана уюмдун туруктуу ийгилигин камсыз кылууга негиз түзөт.

Ар бир этапта аудитордук текшерүү жүргүзүүнүн тартиби жана стандарттары методологиялык көрсөтмөлөр жана эрежелер менен жөнгө салынат. Методикалык жана ченемдик базаны иштеп чыгуу аудитти өнүктүрүүнүн маанилүү багыттарынын бири болуп эсептелген кадрдык иш кагаздарын жүргүзүүнүн абалын баалоого мүмкүндүк берет. Ошол эле учурда, өзгөчө, ар кандай кызматкерлер үчүн белгиленген мыйзам ченемдерине карата, кадрдык эсепке алуу боюнча айрым жоболорду мүмкүн болгон таасирин эске алуу зарыл. Кадрдык аудитти түзүү системасын изилдөөнүн негизинде кадрдык аудиттин принциптери, функциялары сунушталат.

**"Кыргыз Республикасынын курулуш компанияларынын мисалында кадрдык аудитке методологиялык ыкмалар жана аны пайдаланууну баалоо"** деген экинчи бөлүмдө кадрдык аудитти өткөрүү процессинин маалыматтык-методикалык камсыздалышы изилденген, кадрдык аудитти өткөрүүнүн уюштуруу-экономикалык механизм жана методикасын баалоо жүргүзүлгөн.

Кыргыз Республикасынын курулуш компанияларындагы кадрдык аудит процесси **изилдөөнүн объектиси** болуп саналат.

**Изилдөөнүн предмети** уюмдун адам ресурстарын башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатуу максатында адам ресурстарын аудит жараянына түзүлгөн уюштуруу жана экономикалык мамилелер болуп саналат.

**Изилдөө методдору.** Макалада изилдөөнүн жалпы илимий статистикалык методдору: абстракттуу-логикалык, салыштырма, структуралык-функционалдык ыкмалар, анкеталоо, графикалык методдор, топтоштуруу ыкмалары ж.б. колдонулган.

**Изилдөөнүн материалдары** катары атайын экономикалык жана статистикалык адабияттар, Кыргыз Республикасынын Улуттук статистика комитетинин материалдары жана курулуш компанияларынын маалыматтары колдонулду.

Кадрдык аудитке методикалык мамиле-бул уюмдагы адам ресурстарына аудит жүргүзүү үчүн колдонулган методдордун, принциптердин жана инструменттердин системалуу жана структураланган жыйындысы. Бул ыкма кадр дараметин баалоо үчүн иш-аракеттердин ырааттуулугун жана жалпы структурасын камсыз кылат, жана адам ресурстарын башкаруу боюнча стратегияларды иштеп чыгуу. Кадрдык аудитке маалыматтык мамиле уюмдун кадрдык потенциалынын учурдагы абалын баалоо жана персоналды башкаруунун натыйжалуу стратегияларын иштеп чыгуу үчүн маалыматты чогултууга, талдоого жана колдонууга басым жасоону камтыйт.

Курулуш компанияларында кадрдык аудитке уюштуруу-экономикалык мамиле адам ресурстарын пайдаланууну оптималдаштырууга, тобокелдиктерди азайтууга, долбоордук иш-аракеттердин натыйжалуулугун жогорулатууга жана туруктуу финансылык натыйжаларды камсыз кылууга жардам берет.

Биз тарабынан сунушталган уюштуруу-методикалык механизм негиздери, ыкмалары, ыкмалары жана уюмдун ичинде аудит жүргүзүү жана Кадрларды башкарууну жакшыртууга жардам берет инструменттерин камтыйт кадрдык аудит мамиле болуп саналат (сүрөт. 2.1).

Ошентип, кадрдык аудитке уюштуруу-экономикалык мамиле-бул уюмдагы персоналды башкаруунун экономикалык аспектилерин талдоого жана башкарууга багытталган методология жана процесс. Бул ыкма ресурстарды пайдалануунун натыйжалуулугун баалоого, чыгымдарды оптималдаштырууга жана персоналды башкаруу контекстинде финансылык жана экономикалык максаттарга жетүүгө басым жасайт. Кадрдык аудиттин механизми - бул уюмга өз ресурстарын оптималдаштырууга, чыгымдарды азайтууга жана персоналды башкаруу контекстинде экономикалык максаттарга жетүүгө мүмкүндүк берген уюштуруу-экономикалык кадрдык аудитти жүргүзүү процесси.

Негизги план, кесиптик аудитордук текшерүү практикалык ишке ашыруу үчүн талап кылынган аудитордук жол-жоболордун мазмунунун кеңири тизмеси болгон аудитордук программаны жүзөгө ашырууда жетекчиликтин ролун аткарууга тийиш. Аудитордук текшерүүнүн негизги планын түзүү процессинде баалоо объектиси жана колдонулган ыкмалар аныкталат.

Курулуш тармагындагы эмгек ресурстарынын абалын талдоо үчүн жумушчулардын саны боюнча курулуш компанияларынын санынын динамикасын карап көрөлү.

### **Кадрдык аудиттин принциптери:**

Ачыктык жана объективдүүлүк.

Системалык мамиле.

Уюмдун өткөн, учурдагы жана келечектеги кадрдык муктаждыктарын талдоо.

Мыйзамдарга жана стандарттарга ылайык келүү.

### **Кадрдык аудитти жүргүзүүнүн жолдору:**

Ички (уюмдун кызматкерлери тарабынан аткарылат).

Тышкы (үчүнчү жактын аудиторлору же консультанттары тарабынан жүргүзүлөт).

### **Маалыматтарды анализдөө куралдары жана ыкмалары:**

Талдоо (күчтүү жана алсыз жактарын, мүмкүнчүлүктөрүн жана коркунучтарын аныктоо).

Компетенттүүлүк балансын талдоо (кызматкерлердин көндүмдөрүн талаптар менен салыштыруу).

Мотивация жана сыйлык системаларынын натыйжалуулугун баалоо.

Иштин натыйжалуулугун баалоо үчүн рейтинг шкалалары.

### **Экспозиция ыкмалары:**

укуктук (ченемдик-укуктук актыларды иштеп чыгуу)

финансылык-экономикалык

уюштуруу-административдик (административдик актыларды өркүндөтүү, социалдык-психологиялык

### **Ишке ашырууга Мониторинг жүргүзүү жана баалоо:**

Өзгөртүүлөрдү киргизүү прогрессине көз салуу.

Иш-чаралардын натыйжалуулугун баалоо.

Зарыл болсо, аракеттерди тууралоо.

### **Маалымат чогултуу ыкмалары:**

Документтерди талдоо (кадрдык документтер, саясат жана жол-жоболор, иштин натыйжалуулугун баалоо).

Сурамжылоолор жана кызматкерлер жана жетекчилик менен маектешүү.

Кызматкерлердин алмашуусу жана ооруга чалдыгуу маалыматтарын талдоо.

Атаандаштарга же тармактык стандарттарга салыштырмалуу талдоо.

### **Сунуштарды иштеп чыгуу жана өзгөрүүлөрдү башкаруу:**

Кырдаалды жакшыртуу үчүн конкреттүү иш-аракеттерди калыптандыруу.

Кадр саясатындагы, жол-жоболорундагы жана практикасындагы өзгөрүүлөрдү башкаруу.

Сунуштарды ишке ашыруу планын даярдоо.

### **Натыйжалуулук көрсөткүчтөрү:**

Кадрлардын алмашуу деңгээли.

Кызматкерлердин канааттануу деңгээли жана иш чөйрөсүн жакшыртуу.

Жумушка алуу жана жалдоо натыйжалуулугу.

Аудиттин сунуштарына ылайык персоналдын көндүмдөрүн жана квалификациясын жогорулатуу.

Окутуунун жана өнүктүрүүнүн эффективдүүлүгү:

Кызматкерлердин өндүрүмдүүлүгү.

Конфликттерди жана дисциплинардык көйгөйлөрдү азайтуу:

Кызматкерлери жана башкаруу арасында кадр саясатын жана жол-жоболорун сактоо деңгээл.

Бизнес муктаждыктарына ылайык кадрларды пайдаланууну оптималдаштыруу деңгээл.

Натыйжаларды жакшыртуу менен бирге персоналды башкаруу чыгымдарын азайтуу.

## **2.1-сүрөт-кадрдык аудиттин уюштуруу-экономикалык механизми**

Булак:

автор

тарабынан

иштелип

чыккан

## 2.1-Таблица-кызматкерлердин саны боюнча Кыргыз Республикасынын иштеп жаткан курулуш компанияларынын динамикасы

жылдар	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 \ 2016 , %
Бардыгы:	775	936	1 025	1081	1014	1087	140,25
өзгөчө салмагы,%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
50 адамга чейин	709	876	941	1017	965	1034	145,83
өзгөчө салмагы,%	91.5	93.6	91.8	94.1	95.2	95.1	103,93
51-200 адамдар.	57	50	78	56	44	44	77,19
өзгөчө салмагы,%	7,35	5.34	7.61	5.18	4.31	4.04	54,96
201 адамдан жогору	9	10	6	8	5	9	100
өзгөчө салмагы,%	1,16	1,07	0,59	0,74	0,51	0,86	74,14

Булак: КР УСК маалыматтарынын негизинде түзүлгөн [Электрондук ресурс]: Кыргызстан 2022-ж. сандар менен кирүү режими: <https://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/>

Иштеп жаткан курулуш компанияларынын динамикасы акыркы он жылда өсүү тенденциясына ээ. Ошентип, 2021-жылы компаниялардын саны 1087-жылы 40,25% көбүрөөк компаниялар 2016 жана 2020-жылы аз 2019-жылга чейин өстү, анткени атаандаштык жана пандемия алардын түзөтүүлөрүн курулуш рыногуна киргизди. 50 адамга чейинки компаниялардын саны-чакан курулуш компаниялары жалпы курулуш компанияларынын 95,1% түзөт. Орто компаниялардын саны (51-200 адам) 2016-жылдан 2021-жылга чейин 22,81% га кыскарган. Алардын үлүшү болгону 4,04% түзөт. Ири компаниялар эң аз үлүштү 0,86% түзөт жана алардын саны 9-жылы 2021 гана компанияны түзгөн (2.1-таблица).

## 2.2-Таблица-Кыргыз Республикасы боюнча курулуш чөйрөсүндөгү эмгек ресурстарынын динамикасы жана түзүмү

жылдар	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021/2016, %
Эмгек ресурстары, миң адам.	3694,5	3719,6	3759,5	3798,5	3824,7	3928,5	106,33
Калктын санындагы эмгек ресурстарынын салыштырма салмагы, Кыргыз %	60,2	59,4	58,8	58,2	58,1	58,7	97,5
Экономикада иштегендер, бардыгы болуп миң адам.	2363,70	2351,20	2382,50	2442,70	2445,2	2537,9	107,37
курулушта, миң адам.	283,3	255,7	247,2	287,4	288,5	315,2	111,26
курулушта иштегендердин салыштырма салмагы %	11,9	10,87	10,37	11,76	11,79	12,4	104,2
Курулуштагы орточо айлык номиналдык эмгек акы, сом	12384	13156	14549	14853	15748	16354	132,06
Курулуш подрадынын келишимдери боюнча аткарылган иштердин көлөмү, млн. сом	74446,1	85790,0	83918,2	89444,8	72845,1	79512,6	106,81
Курулуш компанияларынын кызматкерлеринин орточо саны, миң адам	18,3	18,9	19,5	19,2	19,3	19,5	106,56
курулуш эмгек чыгымдары, %	7,2	4,6	7,6	9,3	9,2	9,5	131,94

Булак: КР УСК маалыматтарынын негизинде түзүлгөн [Электрондук ресурс]: Кыргызстан 2022-ж. сандар менен кирүү режими: <https://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/>

Кыргыз Республикасында талданган мезгилде экономикада иштегендер 7,37% га көбөйүп, 2021-жылы 2537,9 миң адамды түздү, ал эми курулушта иштегендер 283,3 миң адамдан 2016-жылы 315,2 миң адамга чейин өстү 2021. Мында курулушта иштегендердин салыштырма салмагы болгону 12,4% ды

түзөт. Талданган мезгилде курулушта иштегендердин орточо үлүшү 11,52% ды түзгөн. Курулуш компанияларынын кызматкерлеринин орточо саны өткөн алты жылдын ичинде 6,56% га көбөйдү, мында курулуштагы номиналдык орточо айлык эмгек акы өсүү тенденциясына ээ, 2021-жылы 16354 сомду түздү (2.2-таблица).

**2.3-Таблица-курулуш боюнча кызматкерлердин кыймылынын көрсөткүчтөрүнүн динамикасы, миң адам.**

жылдар	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021\2016, %
Жумушчу курулуш органдарынын орточо саны, миң адам.	18,3	18,9	19,5	19,2	19,3	19,5	106,56
Кабыл алынган жумушчулар	4,5	6,3	5,9	5,9	4,0	4,4	97,78
Жумушчулар чыгарылды	6,6	3,4	7,2	7,2	5,1	8,7	131,81
Кабыл алуу боюнча жүгүртүү коэффициенти	0,25	0,33	0,30	0,31	0,21	0,23	92
Чыгуу жүгүртүү коэффициенти	0,36	0,18	0,37	0,38	0,26	0,45	125
Алмаштыруу коэффициенти	-0,11	0,15	-0,07	-0,07	-0,06	-0,22	200

Булак: КР УСК маалыматтарынын негизинде түзүлгөн [Электрондук ресурс]: Кыргызстан 2022-ж. сандар менен кирүү режими: <https://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/>

Талдоо көрсөткөндөй, 2021-жылы курулуш компаниялары 23% кабыл алынган жана орточо кызматкерлердин 45% чыгып кеткен. Орточо он жылдын ичинде бул көрсөткүчтөр бири-биринин ортосунда бир аз өзгөрдү.

**2.4-Таблица-ЕАЭБ боюнча курулушта иштеген калктын үлүшүнүн динамикасы, %**

жылдар	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021 к 2016, в %
Кыргызстан	11,9	10,87	10,37	11,76	11,79	12,4	104,2
Казахстан	7,9	7,1	7,2	7,2	7,2	7,3	92,4
Беларусия	7,0	7,8	7,8	7,8	6,5	6,4	91,4
Армения	3,7	3,7	9,6	9,0	7,1	8,8	237,8
Россия	7,2	7,3	7,1	6,9	6,6	6,8	94,4

Булак: КР УСК маалыматтарынын негизинде автор тарабынан эсептелген [Электрондук ресурс]: Кирүү режими: <https://eec.eaeunion.org/>

Кыргыз Республикасында жана Арменияда курулушта иштеген калктын үлүшү ЕАЭБ өлкөлөрүнө салыштырмалуу алда канча жогору, бул суроо-талапка байланыштуу жана экономика курулушка же инфраструктуралык долбоорлорго багытталган, бул бул тармакта иш менен камсыз болгон калктын көбүрөөк үлүшүн түшүндүрөт жана мисалы, "Асман" сыяктуу ири долбоорду ишке ашыруудан өсүш дагы болушу мүмкүн.

Мисалы, Россияда ал 2021 – жылы – 6,8%, Арменияда – 8,8%, Беларуста – 6,4%, Казакстанда-7,3% түзгөн. Ошол эле учурда Россияда жана Беларуста 2016-жылдын көрсөткүчүнө салыштырмалуу үлүштүн төмөндөшү байкалууда.

**2.5-Таблица-Кыргыз Республикасынын курулуш компанияларындагы кызматкерлердин кыймылы**

жылдар	2017	2018	2019	2020	2021	2021 к 2017, в %
<b>ОсОО СК «Авангард Стиль»</b>						
Кабыл алынган жумушчулар	51	60	46	39	33	64,71
Жумушчулар чыгарылды	30	39	35	30	57	190,0
<b>ОсОО «Эмарк Групп»</b>						
Кабыл алынган жумушчулар	25	32	20	22	15	60,00
Жумушчулар чыгарылды	15	18	26	26	38	253,33
<b>ОАО ДСК «Азат»</b>						

жылдар	2017	2018	2019	2020	2021	2021 к 2017, в %
Кабыл алынган жумушчулар	23	24	19	16	19	82,61
Жумушчулар чыгарылды	12	18	20	13	39	325,00
ОсОО СК «Нурзаман»						
Кабыл алынган жумушчулар	19	25	24	19	21	110,53
Жумушчулар чыгарылды	16	19	17	18	32	200,00
ОсОО СК «TS Group»						
Кабыл алынган жумушчулар	23	29	35	22	18	78,26
Жумушчулар чыгарылды	25	20	19	26	29	116,00

Булак: автор тарабынан түзүлгөн

Талдоо көрсөткөндөй, курулуш компанияларында курулуш иштеринин өзгөчөлүгүнө байланыштуу кабыл алынгандарга караганда таштап кеткен жумушчулар көп.

Жаш жагынан алганда, курулуш компанияларынын жумушчулары 26-35 жаш курагында төмөнкү түзүмгө ээ, эң чоң үлүшү 42,7%, 18-25 жаш 28,7%. Эң аз үлүшү 46-64 – 9.2% жумушчу жылдары.

Жалпысынан курулуш тармагындагы компаниялардагы эмгек ресурстары боюнча талдоо көрсөткөндөй, бул тармакта иштегендер иш менен камсыз болгон калктын анча чоң эмес үлүшүн ээлейт, кадрлардын кетип калуусу бар, бул объекттердин курулушунун өзгөчөлүгүнө байланыштуу, негизинен курулушта жаш жана эмгекке жарамдуу муун иштейт.

Изилдөөнүн жүрүшүндө биз маалыматтардын купуялуулугуна байланыштуу (мисалы, кызматкерлердин эмгек акысынын өлчөмү, кадрларды тандоо ж.б. боюнча) Кыргыз Республикасынын курулуш компанияларынын үй-менеджерлеринен маалыматтарды алуунун чектелишине туш болдук. Изилдөө жүргүзгөндө, алдыга койгон милдеттерибиздей эле, биз дагы айрым тоскоолдуктарга туш болдук, атап айтканда:

- респонденттердин айрым суроолорго жооп берүүдөн баш тартуусу;
- бир катар маселелер боюнча толук эмес маалымат алуу.

Биздин практикалык изилдөөлөрүбүздүн максаты көйгөйлөрдү аныктоо жана практикалык сунуштарды иштеп чыгуу үчүн Кыргыз Республикасынын курулуш компанияларындагы кадрдык аудитти изилдөө жана талдоо болгон.

Коюлган максаттарга ылайык төмөнкү милдеттерди чечүү зарыл эле.:

- курулуш компанияларында адамдык ресурстарды башкаруу системасына жалпы талдоо жүргүзүү;
- курулуш компанияларында адам ресурстарын башкаруу системасын комплекстүү баалоо;
- ишканаларда кадр саясатынын натыйжалуулугун баалоо;
- кадрларды эсепке алуунун натыйжалуулугун баалоо ж. б.

Изилдөө географиясы: Бишкек шаары

Изилдөөнүн максаттуу топтору: уч-менеджерлер/Бишкек ш. курулуш компанияларынын учр бөлүмүнүн жетекчилери

Коюлган максаттарга жана милдеттерге жетишүү үчүн биз 10 курулуш компанияларынын жетекчилери менен терең интервью өткөрүүнү пландаштырдык. Бирок эпидемиологиялык кырдаалга, респонденттердин баш тартуусуна жана терең интервью алуу мүмкүн эместигине байланыштуу биз

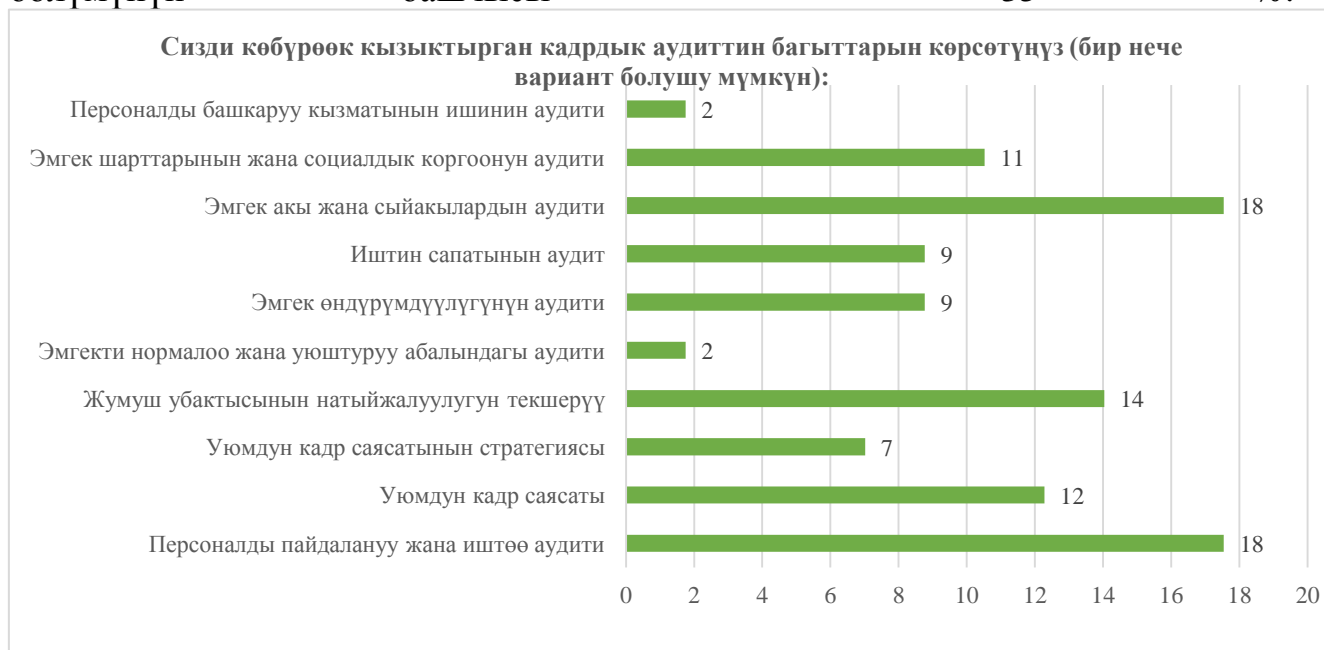
курулуш компанияларынын линиялык жетекчилери менен эксперттик сурамжылоо жүргүздүк (сүрөттү караңыз. 2.2).



## 2.2-сүрөт-курулуш компаниясындагы кадр саясатынын абалы жана кадрдык аудит жүргүзүү жөнүндө сурамжылоо, %

Булак: сурамжылоонун жыйынтыгы боюнча автор тарабынан түзүлгөн

Биздин изилдөөнүн жыйынтыгы көрсөткөндөй, бардык курулуш компанияларында кадрларды өнүктүрүү стратегиясы иштелип чыккан жана компаниянын уюштуруу түзүмү курулуш компанияларынын кадрдык саясатына ылайык түзүлгөн. Кадрдык аудит жүргүзүү зарылдыгын сурамжылангандардын 65% ын, 25% ын милдеттүү эмес деп эсептешет, ал эми 10% жооп берүүнү кыйындатышат. Кадр маселелерин Башкы директор чечет – 45 %, директордун кадрлар боюнча орун басары – 20% жана кадрлар бөлүмүнүн башчысы – 35 %.



## 2.3-сүрөт-курулуш компанияларындагы кадрдык аудиттин багыттарына кызыгуу, %

Булак: сурамжылоонун жыйынтыгы боюнча автор тарабынан түзүлгөн

Курулуш компанияларынын респонденттеринин көпчүлүгү эмгек акыны текшерүүгө жана персоналдын иштешин пайдаланууга кызыкдар-18%, жумуш убактысын пайдалануунун натыйжалуулугуна аудит – 14%, персоналды башкаруу жана ченемдөө бөлүмдөрүнүн ишине аудит, эмгекти уюштуруу – 2%. Жыйынтыктарды талдоонун натыйжасында респонденттердин көпчүлүк бөлүгү жыл сайын – 75%, үч жылда бир жолу – 25% кадрдык аудитке кызыкдар экени аныкталган.

Жалпысынан, курулуш компаниялары кадрдык аудит жүргүзүүгө кызыкдар. Бул учурда, көпчүлүк ашыкча кадрдык аудит жүргүзүү боюнча чыгымдар деп эсептешет. Мунун баары Кыргыз Республикасынын курулуш компанияларында кадрдык аудитти колдонуунун жетишсиз өнүккөндүгү менен түшүндүрүлөт.

**"Кыргыз Республикасынын кадрдык аудитин өнүктүрүүнүн перспективалары"** деген үчүнчү бөлүмдө компаниянын кадрларды башкарууда ички аудитти жана мониторингди колдонуу зарылдыгы негизделип, ички аудиттин негизинде кадрларды башкаруу системасына баалоо жүргүзүлгөн.

Аудиттин аталган түрү менен коштолгон иш-чараларды ишке ашыруунун оптималдуу жана рационалдуу механизми иш жүзүндө сөз болуп жаткан ички чөйрөнүн факторлорунун өнүгүшүн камсыз кылат. Кадрдык аудиттин принциптерине таянуу менен ишкананын ички чөйрөсүн өнүктүрүүгө жана өркүндөтүүгө карата мамилелерди ишке ашыруунун эң маанилүү этабы – бул менеджерлердин сапаттуу өзгөрүүлөрдүн жана анын ичиндеги трансформациянын бардык деңгээлдеринин зарылдыгын жана маанилүүлүгүн түшүнүүсү. 3.1-таблицада кадрларга аудит жүргүзүүнүн механизми жөнүндө маалыматтар берилген.

Уюштуруу мүнөзүндөгү иш-чараларды өткөрүүнүн жыйынтыгы боюнча баалоо протоколдорунан тыянактар, персоналдын менеджмент системасын өркүндөтүү боюнча иш үчүн сунуштар камтылган документти иштеп чыгуу зарыл. Кадрлар аудити аудиторлордун чоң көлөмдөгү маалымат менен иштешин жана өз ара аракеттенүүсүн талап кылат. Ушул себептен улам бир катар коштоочу процесстерди автоматташтыруу – адистердин ишин жөнөкөйлөтүүчү, маалыматтарды иштеп чыгуунун ыкчамдуулугун жогорулатуучу фактор.



### 3.1-Таблица-компанияда кадрдык аудит жүргүзүү механизми

Баалоо объектиси жана катышуучулары	Баалоо предмети	Уюштуруу иш-чаралары	Баалоо ыкмалары	Убакыт чыгымдары
Кадрларды пландаштыруу тутуму; катышуучулар: кадрлар бөлүмүнүн кызматкерлери, компаниянын жетекчилиги	Аудитор	Жамааттык жетекчилердин жетекчилерин тандоо; Таблицаарды түзүүнү талдоо; Сурамжылоо жүргүзүү жана жүргүзүү, нускамалардын, келишимдердин жана документтердин материалдарын түзүү жана баалоо; сурамжылоо протоколдору;	Эксперттик баалоо ыкмасы, сурамжылоо	4-8 саат
Жумушка алуу/ тандоо тутуму; кадрлар бөлүмүнүн кызматкерлери, жетекчилик	Аудитор	Анкеталарды түзүү; сурамжылоону жүргүзүү жана жыйынтыктоо; алдын ала баалоо отчету, сурамжылоо протоколдору;	Сурамжылоо	2-4 саат
Кадрларды даярдоо тутуму; персоналды башкаруу бөлүмүнүн кызматкерлери; компанияда 2 жума жана 2 ай иштеген кызматкерлер	Аудитор	Анкеталарды түзүү; сурамжылоону жүргүзүү жана жыйынтыктоо; алдын ала баалоо отчету, сурамжылоо протоколдору;	Анкета	1,5-3 саат
Кызматкерлерди мотивациялоо системасы кадрлар бөлүмүнүн кызматкерлери, жетекчилик	Аудитор	Анкеталарды түзүү; сурамжылоону жүргүзүү жана жыйынтыктоо; алдын ала баалоо отчету, сурамжылоо протоколдору;	Сурамжылоо	2-4 саат
Кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо системасы; катышуучулар: персоналды башкаруу бөлүмүнүн кызматкерлери, компаниянын жетекчилиги, акыркы жылы окуудан өткөн кызматкерлер	Аудитор	Анкеталарды түзүү; сурамжылоону жүргүзүү жана жыйынтыктоо; алдын ала баалоо отчету, сурамжылоо протоколдору;	Сурамжылоо, анкеталоо, окутуу системасынын аудити	4-8 саат
Уюштуруу маданияты; курулуш компаниясынын жетекчилиги, курулуш компаниясынын бардык кызматкерлери	Аудитор	Сурамжылоону пост жана Конинг ыкмасы менен жүргүзүү жана жыйынтыктоо; алдын ала баалоо отчету, сурамжылоо протоколдору	Пост жана Конинг ыкмасы, сурамжылоо	3-6 саат
Кадрлар документтери; кадрлар бөлүмүнүн кызматкерлери, курулуш компаниясынын жетекчилиги	Аудитор	Документтерди тандоо (ТД, жумушка орношуу жөнүндө буйрук, кызматкерлердин графиги, кызматкердин күбөлүгү, ж. б.); документтерди талдоо; баалоо жөнүндө отчет түзүү	Эксперттик ыкма, юридикалык жана расмий талдоо	8-24 саат
Персоналды башкаруу блогунун иши тартылган: персоналды башкаруу блогунун персоналы, башкаруу	Аудитор, жетекчилик	Материалдарды тандоо жана талдоо, баалоо жөнүндө алдын ала отчет, сурамжылоо протоколдору, компаниялардын субъектисинин персоналынын экономикалык натыйжалуулугунун көрсөткүчтөрүн эсептөө жана талдоо (эмгек өндүрүмдүүлүгү, жумушчу күчү, персоналдын кирешеси ж.б.).	Эксперттик ыкма, сурамжылоо, экономикалык натыйжалуулукту баалоо ыкмасы	2-6 саат
Персонал: жетекчилик, бардык кызматкерлер	Аудитор, жетекчилик	Кызматкерлердин ишмердүүлүгүнүн индикаторлору боюнча маалымат чогултуу; тесттерди, тесттерди, интервьюларды, сурамжылоо протоколдорун түзүү	Эксперттик ыкма, компетенциялар боюнча баалоо методу, психологиялык методдор, таланттарды текшерүү, интервью	8-32 саат

Булак:

автор

тарабынан

түзүлгөн

Бардык ишке ашырылган чечимдердин жөнөкөйлүгүн жана жеткиликтүүлүгүн камсыз кылуу максатында колдонуучулардын муктаждыктарын кылдат талдоо маанилүү.



### 3.1-сүрөт-кадрдык аудиттин маалыматтык системаларын иштеп чыгуу модели

Булак: автор тарабынан иштелип чыккан

Компаниянын рейтинги баалоо маалымат системасынын түзүлүшү схемасы катары көрсөтүүгө болот. Бул аркылуу, ал ишенимдүүлүгүн жана баа берүүнүн жыйынтыктарын сапатын жогорулатуу, ошондой эле ишкананын адам ресурстарын башкаруу системасын өнүктүрүү көйгөйлөрүн жана келечегин аныктоого болот.

Курулуш компанияларындагы эмгек ресурстарын 2027-жылга чейин эмгек ресурстары (миң адам) менен Кыргыз Республикасынын экономикасында иштегендердин (миң адам) ортосундагы сызыктуу байланышты орнотуучу математикалык моделди колдонуп болжолдойбуз (3.2-таблица).

### 3.2-Таблица-Кыргыз Республикасындагы эмгек ресурстарынын динамикасы

	2017	2018	2019	2020	2021
Эмгек ресурстары, миң адам. (F)	3719,6	3759,5	3798,5	3824,7	3928,5
Экономикада иштегендер, миң адам. (S)	2351,20	2382,50	2442,70	2445,2	2537,9

Булак: КР УСК маалыматтарынын негизинде түзүлгөн [Электрондук ресурс]: Кыргызстан 2022-ж. сандар менен кирүү режими: <https://www.stat.kg/ru/publications/sbornik-kyrgyzstan-v-cifrah/>

Эмгек ресурстарынын (миң адам) жана экономикада иштегендердин (миң адам) ортосунда жакындаштырылган сызыктуу байланыш бар болсун.

Жарым-жартылай туундуларды колдонуп, аларды нөлгө теңеп, андан кийин кадимки алгебралык трансформацияларды жасап, системаны жөнөкөй элестетели:

$$\begin{cases} (\sum_{i=1}^5 F_i^2) * a + \sum_{i=1}^5 F_i + (\sum_{i=1}^5 F_i) * b = \sum_{i=1}^5 F_i + S_i \\ (\sum_{i=1}^5 F_i) * a + 5 * b = \sum_{i=1}^5 S_i \end{cases} \quad (1)$$

Системасын чечүү (1) белгисиз сандары таап,  $a$  жана  $b$ :

$$a = 0,64, b = 43$$

$a$  жана  $b$  маанилерин системадан (2) формулага алмаштыруу (1) алабыз:

$$F = 0.64 * S + 43 \quad (2)$$

(2) теңдеменин жардамы менен 2023-2027-жылдарга божомол таблицасын түзөбүз:

### 3.3-Таблица-Кыргыз Республикасы боюнча эмгек ресурстарынын болжолу

көрсөткүчтөр \ жылдар	2023 күтүлгөн	2024 болжолдуу	2025 болжолдуу	2026 болжолдуу	2027 болжолдуу
Болжолдонгон эмгек ресурстары, миң адам.	4200	4300	4400	4500	4600
Экономикада күтүлгөн жумуштуулар, миң адам.	2731	2795	2859	2923	2987

Булак: автор тарабынан эсептелген математикалык моделдөө

3.3-таблицадан көрүнүп тургандай, эмгек ресурстары менен калктын экономикасында иштегендердин ортосунда оң динамика бар.

## ЖЫЙЫНТЫК

Биздин изилдөөнүн негизги жыйынтыктары жана сунуштары төмөнкүлөр:

1. Кадрдык аудиттин социалдык-экономикалык маңызынын теориялык негиздерин изилдөөнүн натыйжасында "кадрдык аудит" түшүнүгүнүн автордук чечмелөөлөрү келтирилген. Кадрдык аудит деп кадрдык потенциалды, кадрдык документтерди, жол-жоболорду, саясаттарды баалоонун жана талдоонун системалуу жана комплекстүү процессин, уюмда колдонулуучу адам ресурстарын башкаруу системасынын көз карандысыз ар тараптуу мониторингин түшүнүү керек. Илимий адабияттарды изилдөө кадрдык аудиттин автордук классификациясын иштеп чыгууга жана кадрдык аудиттин негизги этаптарын системалаштырууга мүмкүндүк берди. Кадрдык аудитти түзүү системасын изилдөөнүн негизинде компаниянын кадрдык аудитинин принциптери, функциялары жана кадрдык аудит системасы сунушталды.

2. Кадрдык аудит-бул уюмдагы персоналды башкарууга байланыштуу бардык аспектилерди системалуу жана ар тараптуу талдоо. Бул аналитикалык процесс персоналды башкаруу практикасынын, түзүмүнүн, кызматкерлерди тандоо, окутуу, өнүктүрүү жана бошотуу процесстеринин натыйжалуулугун баалоого жана компаниянын учурдагы стандарттарына, саясаттарына жана стратегиялык максаттарына шайкештигин текшерүүгө багытталган.

Аудит кызматкерлери негизи курамы, жараяндарды, түзүмүн, ченемдерди жана саясатты, анын ичинде уюмдун адам ресурстарын башкаруунун бардык аспектилерин толук талдоо болуп саналат. Анализдин жыйынтыгы көйгөйлөрдү, тобокелдиктерди, ошондой эле адам ресурстарын башкарууну оптималдаштыруу жана компаниянын стратегиялык максаттарына жетүү үчүн потенциалды ачып берет.

Кадрдык жоболорду жана кадрдык аудит системаларын изилдөө азыркы учурда колдо болгон мыйзамдык жана методикалык ченемдер уюштуруу жана кадрларды эсепке алууну башкаруу жол-жоболорун жетиштүү түшүндүрбөй тургандыгын көрсөттү. Ченемдик укуктук базаны изилдөө адам ресурстарынын аудит тутумунун натыйжалуулугун жогорулатуу үчүн бир нече багыттарды

аныктоого мүмкүндүк берет: персоналды эсепке алуу, документтерди жакшыртуу жана персоналды башкарууну өркүндөтүү.

3. Рыноктун өзгөрүп жаткан муктаждыктарына байланыштуу кадрдык аудитке кызыгуунун өсүшү. Аудитордук фирмалар аудиттин жаңы багыттарын өз алдынча өздөштүрө башташты, алардын ишинин көлөмү кеңейүүдө жана аудиттин толук кандуу мүнөзү калыптанууда. Кадрдык аудитти өнүктүрүүнүн катализаторлоруна төмөнкүлөр кирет: экономикалык кризистер (банкроттук, эмгек акынын кечигиши, жумуштан бошотуу жана ушул процесстерге катышкан кызматкерлерге эмгек акы төлөө); эмгек инспекторлорунун компанияларга даттанууларынын көбөйүшү; мамлекеттик органдарга эмгекти жөнгө салуу маселелери боюнча жарандардын жана компаниялардын кайрылууларынын көбөйүшү.

Изилдөөнүн жүрүшүндө кадрдык аудиттин жол-жобосу жөнүндө эрежелер менен көйгөйлөр бар экендиги, регламенттин жоктугу далилденди, анткени курулуш компанияларынын көпчүлүгү кадрдык текшерүүнүн ички стандарттарын киргизишкен жок. Аудитордун жумушчу документин макулдашуу, кадрдык аудиттин бүт процессин чагылдырат, кадрдык башкаруу системаларын куруу ыкмаларын талдоого жана кадрдык аудиттин методдорун талдоого талаптарга негизделген.

3. Кадрдык аудит боюнча ченемдик-укуктук базаны изилдөөлөр көрсөткөндөй, кадрларды эсепке алууга түздөн-түз таасир этүүчү көптөгөн маанилүү маселелер колдонуудагы мыйзамдар менен жөнгө салынбайт жана кадрларды эсепке алуу, кызматкерлердин түздөн-түз жоопкерчилиги жөнүндө так түшүнүк жок. Мисалы, талдоо процессиндеги боштуктарды толтуруу жана аны курулуш тармагындагы компанияларда колдонуу үчүн персоналды талдоо ыкмалары жөнүндө толук маалымат алуу үчүн персоналды талдоо процессине маалымат жана методикалык колдоо көрсөтүү зарыл экени көрсөтүлгөн. Жыйынтыгында кадрларды даярдоо үчүн зарыл болгон маалымат булактарын ички, тышкы булактарга системалаштыруу сунушталды. Компаниянын кадр жараяндарды натыйжалуу баалоо үчүн, ал компаниянын бардык кадрдык документтерди эсепке алуу маалыматтары боюнча бөлүп сунуш кылынат.

4. Пландаштыруу текшерүүлөрдү негизделген жана толугу менен компаниянын кадр башкаруу бузууларды аныктоо үчүн кадрдык нормаларды жана эмгек акынын сакталышын баалоо элементтерин камтыган толук кадрларды даярдоо программасы иштелип чыккан. Объективдүү аудитордук баалоо үчүн компаниянын кызматкерлери менен эсептешүү жана клирингдик бүтүмдөрдүн өзүнчө аудит жол-жобосун колдонуу сунушталат.

5. Изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча компаниянын кадрдык иштерин текшерүүнүн алкагында аудитордун жумушчу документтеринин форматы сунушталат: келишимге кол коюлган учурдан тартып, текшерүүнүн жүрүшүндө аудитордун бардык иши. Жеке учурлар тынымсыз жазылышы мүмкүн. Аудитордук отчетторду түзүү отчеттуулук процессин өркүндөтүп, аудиторлор үчүн объективдүү натыйжаларды түзүп, кызматкерлердин пикирлеринин сапатын жогорулатып, Жумуш жүгүн азайтышы мүмкүн.

6. Сунуш компаниянын адам ресурстарын башкаруу системасын, ошондой эле компаниянын адам ресурстарын башкаруу системасынын абалын диагностикалоону жүргүзүү үчүн киргизилет. Талдоо жана сунуш кылынган эмгек ресурстарын пайдалануунун натыйжалуулугун баалоо ыкмалары жогорку натыйжалуулугун көрсөттү. Бул баалоо жыйынтыктарын ишенимдүүлүгүн жана сапатын жогорулатуу, ошондой эле компаниянын адам ресурстарын башкаруу системасын өнүктүрүү көйгөйлөрүн жана келечегин аныктоо үчүн колдонулушу мүмкүн.

7. Курулуш компанияларынын кадрдык аудитине санариптик технологияларды киргизүү персоналды башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатууга, маалыматтарды талдоону жакшыртууга жана негиздүү стратегиялык чечимдерди кабыл алууга өбөлгө түзөт.

### **ПРАКТИКАЛЫК СУНУШТАР**

Изилдөөнүн жүрүшүндө кадрдык аудитти жүргүзүүнү андан ары өнүктүрүүнүн перспективалары иштелип чыкты:

1. Эмгек ресурстарына сарптоолордун үлүшүн кыскартууга жана эмгек өндүрүмдүүлүгүн жогорулатууга багытталган курулуш компанияларын кадрдык аудитке этап-этабы менен өткөрүү максатында курулуш компаниялары эмгек ресурстарын башкаруу боюнча иш-чаралардын планын аныктоого мүмкүндүк бере турган кадрдык аудитти өткөрүүнү демилгелеши керек.

2. Курулуш компанияларынын кадрдык аудитин өнүктүрүү максатында курулуш тармагынын өзгөчөлүктөрүн жана кадрдык аудиттин багыттарын өнүктүрүүнү эске алуу менен этаптарды, инструменттерди колдонууну өнүктүрүүгө мүмкүндүк берүүчү уюштуруу-экономикалык платформаны түзүү керек.

3. Өлкөнүн социалдык-экономикалык туруктуулугун жана өнүгүүсүн камсыз кылуу үчүн курулуш тармагында иштеген кадрларды интеграциялоо максатында эмгек ресурстарына тиешелүү статистикалык отчеттуулукту унификациялоо жана санариптештирүү.

4. Курулуш компанияларында кадрдык аудит системасынын жоктугуна байланыштуу санариптештирүү системасынын мүмкүнчүлүктөрүн пайдалануу менен курулуш компанияларынын кадрлары боюнча маалымат базасын түзүү, ошондой эле курулуштагы кадрдык потенциалды аныктоого мүмкүндүк берүүчү кадрдык аудит процессин маалыматтык-методикалык камсыздоону өнүктүрүү керек.

5. Курулуш компанияларынын кадрдык аудитин өнүктүрүүгө көмөктөшүү үчүн аудит жүргүзүүнүн тобокелдиктерин минималдаштырууга мүмкүндүк берген кадрдык аудитти жүргүзүү методикасын, курулуш тармагындагы компаниялардын ишинин натыйжалуулугу жана натыйжалуулугу үчүн кадрдык аудит жүргүзүү жол-жоболорун өнүктүрүү боюнча уюштуруу-экономикалык сунуштарды колдонуу.

## ДИССЕРТАЦИЯНЫН ТЕМАСЫ БОЮНЧА ЖАРЫЯЛАНГАН ЭМГЕКТЕРДИН ТИЗМЕСИ

1. Байгубатова, Н.М. Кадровая политика в Кыргызской Республике [Текст] / Байгубатова Н.М., Исабаева К.Б., Жолдошова З.С. // Вестник Кыргызского государственного университета строительства, транспорта и архитектуры им. Н.Исанова. – Бишкек, 2013. – № 1. – С. 153-158.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=23323370>
2. Байгубатова, Н.М. Оценка эффективности функционирования системы управления персоналом [Текст] / Курбанова И.Х., Байгубатова Н.М.// Вестник Кыргызского государственного университета строительства, транспорта и архитектуры им. Н.Исанова. – Бишкек, 2017. – № 2 (56). – С. 209-214.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=32294995>
3. Байгубатова, Н.М. Методологические аспекты компетентностного подхода к оценке персонала организации [Текст] / Байгубатова Н.М. // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – Москва, 2020. – Т. 10. № 2-1. – С. 264-270.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=43062746>
4. Байгубатова, Н.М. Основные развития методики аудита в строительных организациях [Текст] / Байгубатова Н.М., Калпаева З.А., Кочербаева А.А.// Экономика: вчера, сегодня, завтра. – Москва, 2021. – Т. 11. № 2-1. – С. 136-144.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=46162636>
5. Байгубатова, Н.М. Современное состояние рынка труда Кыргызской Республики [Текст] / Байгубатова Н.М.// Актуальные вопросы современной экономики. – г. Махачкала, 2021. – № 10. – С. 471-476.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=47174247>
6. Байгубатова, Н.М. Организация кадрового аудита в строительстве [Текст] / Кочербаева А.А., Байгубатова Н.М., Калпаева З.А.// Научные исследования в Кыргызской Республике. – Бишкек, 2021. – № 4-1. – С. 5-11.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=49943195>
7. Байгубатова, Н.М. Обеспечение условий труда персоналов в условиях пандемии [Текст] / Байгубатова Н.М.// Актуальные вопросы современной экономики. – г. Махачкала, 2021. – № 5. – С. 613-618.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=48623225>
8. Байгубатова, Н.М. Цифровизация и ее влияние на рынок труда [Текст] / Байгубатова Н.М. // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. – Бишкек, 2022. – Т. 22. № 11. – С. 3-7.  
<https://elibrary.ru/item.asp?id=50087613>

**Байгубатова Назира Мукамбетовнанын «Кадрдык аудиттин теориялык-методологиялык аспекти» деген темада, 08.00.07 - эмгек экономикасы жана демография адистиги боюнча экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын алуу үчүн изденип жазылган диссертациянын РЕЗЮМЕСИ**

**Ачкыч сөздөр:** аудит, кадрлар аудити, аудит куралдары, методдору, аныктыгы, персонал, курулуш уюмдары, эмгек өндүрүмдүүлүгү, натыйжалуулугу, аудит программасы, аудит планы, аудитордук текшерүү.

**Диссертациялык изилдөөнүн объектиси** болуп Кыргыз Республикасынын курулуш компанияларындагы кадрдык аудит процесси эсептелет.

**Изилдөөнүн предмети** уюмдун адам ресурстарын башкаруунун натыйжалуулугун жогорулатуу максатында адам ресурстарын аудит жараянына түзүлгөн уюштуруу жана экономикалык мамилелер болуп саналат.

**Изилдөөнүн максаты** – кадрдык аудиттин теориялык жана методологиялык аспектилерин изилдөө жана уюмдун өз ишин натыйжалуу башкаруу мүмкүнчүлүгүн жогорулатуу максатында кадрдык аудиттин методологиясын иштеп чыгуу боюнча сунуштарды иштеп чыгуу.

**Изилдөө методдору.** Макалада изилдөөнүн жалпы илимий статистикалык методдору: абстракттуу-логикалык, салыштырма, анкеталоо, структуралык-функционалдык ыкмалар, графикалык методдор, топтоштуруу ыкмалары ж.б. колдонулган.

**Алынган жыйынтыктар:** ишканадагы кадрдык аудиттин теориялык-методологиялык негиздерин жана "кадрдык аудит" категориясынын социалдык-экономикалык маңызын изилдөөнүн негизинде кадрдык аудитти чечмелөөнүн чечмелениши аныкталды; кадрдык аудит тутумун түзүүгө болгон мамилелерди талдоонун негизинде, ошондой эле кадрдык аудитти жүргүзүү инструменттери жана технологиясы анын негизги багыттарын ачып берди, этаптары системалаштырылды; кадрдык аудит процессин маалыматтык-методикалык жактан камсыз кылуу негизделди; кадрдык аудитти жүргүзүү методикасынын концептуалдык негиздери аныкталды; алардын ишинин натыйжалуулугу жана натыйжалуулугу үчүн ишканаларда кадрдык менеджмент жаатында аныкталган кемчиликтерди четтетүүгө багытталган кадрдык аудит системасын өнүктүрүүнүн перспективалары боюнча практикалык сунуштар иштелип чыкты.

**Колдонуу даражасы:** кадрларды оптималдаштыруу менен алектенген компаниялардын башкаруу чечимдерин жүйөлүү коштоо үчүн, ошондой эле жогорку окуу жайларында окуу курстарын жана атайын дисциплиналарды окууда колдонсо болот.

**Колдонуу чөйрөсү:** кадрдык аудит маселелерин чечүү боюнча изилдөөнүн алынган жыйынтыктары Мамлекеттик башкаруу органдары, компаниялар тарабынан стратегиялык өнүктүрүү максатында кадрдык потенциалды түзүүгө багытталган программаларды иштеп чыгууда жана ишке ашырууда колдонулушу мүмкүн.

## **РЕЗЮМЕ**

**диссертации Байгубатовой Назиры Мукамбетовны на тему: «Теоретико-методологические аспекты кадрового аудита», на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.07 - экономика труда и демография**

**Ключевые слова:** аудит, аудит кадров, инструменты аудита, методы, достоверность, персонал, строительные организации, производительность труда, эффективность, программа аудита, план аудита, аудиторская проверка.

**Объектом диссертационного исследования** являются процесс кадрового аудита в строительных компаниях Кыргызской Республики.

**Предметом исследования** являются организационно-экономические отношения, формирующиеся в процессах кадрового аудита с целью повышения эффективности управления человеческими ресурсами в организации.

**Целью диссертационного исследования** является изучение теоретическо-методологических аспектов кадрового аудита и разработка предложений по развитию методологии кадрового аудита с целью увеличения возможностей организации для результативного управления своей деятельностью.

**Методы исследования.** В работе использованы общенаучные статистические методы исследования: абстрактно-логический, сравнительный, анкетирования, структурно-функциональный подходы, графические методы, методы группировки и др. для обеспечения достоверности полученных результатов исследования.

**Полученные результаты:** на основе изучения теоретико-методологических основ кадрового аудита на предприятии и социально-экономической сущности категории «кадровый аудит» определены трактовка интерпретации кадровый аудит; на основе анализа подходов к формированию системы кадрового аудита, а также инструментов и технологии проведения кадрового аудита раскрыты основные его направления, систематизированы этапы; обоснована информационно-методическое обеспечение процесса кадрового аудита; определены концептуальные основы методики проведения кадрового аудита; разработаны практические рекомендации перспектив развития системы кадрового аудита, направленные на устранение выявленных недостатков в области кадрового менеджмента на предприятиях для результативности и эффективности их деятельности.

**Степень использования:** Могут быть использованы для аргументированного сопровождения управленческих решений компаний, занимающихся вопросами оптимизации персонала, а также при чтении учебных курсов и специальных дисциплин в высших учебных заведениях.

**Область применения:** Полученные результаты исследования по решению проблем кадрового аудита могут быть использованы органами государственного управления, компаниями при разработке и реализации программ, направленных на формирование кадрового потенциала в целях стратегического развития.



## SUMMARY

**of the dissertation work of Nazira Mukambetovna Baygubatova  
on the topic: «Theoretical and methodological aspects of personnel audit»,  
performed for the degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty  
08.00.07 - labor economics and demography**

**Keywords:** audit, personnel audit, audit tools, methods, reliability, personnel, construction organizations, labor productivity, efficiency, audit program, audit plan, audit.

**The object of the dissertation** research is the process of personnel audit in construction companies of the Kyrgyz Republic.

**The subject of the study** is organizational and economic relations formed in the processes of personnel audit in order to improve the efficiency of human resource management in the organization.

**The purpose of the dissertation** research is to study the theoretical and methodological aspects of personnel audit and develop proposals for the development of the methodology of personnel audit in order to increase the organization's capabilities for effective management of its activities.

**Research methods.** The paper uses general scientific statistical research methods: abstract-logical, comparative, questionnaires, structural-functional approaches, graphical methods, grouping methods, etc. to ensure the reliability of the obtained research results.

**The results obtained:** based on the study of the theoretical and methodological foundations of personnel audit at the enterprise and the socio-economic essence of the category "personnel audit", the interpretation of the interpretation of personnel audit is determined; based on the analysis of approaches to the formation of a personnel audit system, as well as tools and technology for conducting personnel audit, its main directions are disclosed, its stages are systematized; information and methodological ensuring the process of personnel audit; the conceptual foundations of the methodology of personnel audit are defined; practical recommendations of the prospects for the development of the personnel audit system have been developed, aimed at eliminating the identified shortcomings in the field of personnel management at enterprises for the effectiveness and efficiency of their activities.

**Degree of use:** They can be used for reasoned support of management decisions of companies dealing with personnel optimization, as well as when reading training courses and special disciplines in higher educational institutions.

**Scope of application:** The obtained research results on solving the problems of personnel audit can be used by public administration bodies, companies in the development and implementation of programs aimed at the formation of human resources for strategic development.

60x84 форматы 1/16  
Офсеттик кагаз. Гарнитура "Жетиштүү". Көлөмү 1,75 п. л.  
Офсеттик басуу. Нускасы 100 нуска.  
КРСУнун басма үйүнө басылып чыкты