

ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Б. СЫДЫКОВА
ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ К 08.22.656

На правах рукописи
УДК331.5(575.2)

Турганбаева Гульсана Памировна

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРАНСФОРМАЦИИ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Специальность 08.00.05 – Экономика отрасли

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук

Ош – 2024

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Экономика и управление на предприятии» Ошского Государственного университета

Научный руководитель: **Кочербаева айнура Анатольевна,**
доктор экономических наук, профессор,
кафедры «Менеджмента» Кыргызско-
Российского Славянского университета им. Б.
Ельцина

Официальные оппоненты:

Ведущая организация:

Защита состоится «_____» _____ 2024 года в _____ часов на заседании диссертационного совета К 08.22.656 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук при Ошском Государственном университете и Кыргызско –Узбекском Международном университете имени Б. Сыдыкова по адресу: Кыргызская Республика, г. Ош, проспект Масалиева 80.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Ошского Государственного университета и Кыргызско –Узбекского Международного университета имени Б. Сыдыкова, г. Ош, проспект. Масалиева 80. и по ссылке https://stepen.vak.kg/k_08_22_656/turganbaeva-gulsana-pamirovna/

Автореферат разослан «__» _____ 2024 г.

Ученый секретарь диссертационного совета
кандидат экономических наук:

Исманалиев К.И.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Национальная стратегия развития Кыргызской Республики нацелена, прежде всего, на создание среды для развития человека, раскрытие потенциала каждого, кто живет в нашей стране, обеспечение его благополучия. Достижение данной цели предполагает обеспечение занятости, стабильных доходов, создание производительных рабочих мест с учетом всех вызовов будущего в сфере рынка труда. Одна из 17 целей Повестки дня в области устойчивого развития ООН на период до 2030 года, которому стремятся все страны мира сегодня, состоит в содействии поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех.

Сегодняшние реалии требуют, чтобы система управления экономикой и государственная политика должны быть нацелены на активизацию творческого потенциала человека, что требует коренного изменения идеологии и политики в области человеческого развития, увеличения инвестиций в него. Человеческое развитие, в свою очередь, способствует развитию трудового потенциала.

Для обеспечения развития трудового потенциала необходимо проводить системные исследования, включающие количественные и качественные параметры трудового потенциала, закономерности его развития, социально-экономические аспекты. Качественные параметры кадрового потенциала исследуются в рамках основных элементов и стадий производственного процесса. Особое место при этом должно быть отведено социально-экономическим аспектам трансформации кадрового потенциала в условиях становления рыночных отношений, настоящий вопрос остается наименее разработанным, несмотря на актуальность и значимость. Актуальность проблемы, ее возрастающая в современных условиях Кыргызстана теоретическая и практическая значимость, предопределили выбор темы диссертационного исследования.

Связь темы диссертации с крупными научными программами и основными научно-исследовательскими работами. Тема диссертационной работы связана со стратегическими документами по достижению Целей устойчивого развития до 2030 года: Национальной стратегией развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы; Программой развития Кыргызской Республики на период 2018-2022 годы «Единство. Доверие. Созидание»; Национальной программой развития Кыргызской Республики до 2026 года и выполнена в рамках комплексной темы научных исследований кафедры «Экономики и управления на предприятии» Ошского государственного университета.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационного исследования заключается в обосновании теоретических, методологических положений и научно-практических рекомендаций по эффективному использованию и улучшению кадрового потенциала Кыргызской Республики на основе изучения тенденций и закономерностей его формирования и развития. Данная цель обусловила решение следующих задач:

-раскрытие общих черт и различий категорий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» с позиций их использования в зарубежной и отечественной и научной литературе, и нормативно-правовых источниках;

-систематизация методики анализа и оценки показателей и критериев эффективности использования трудового потенциала;

-обобщение лучших практик и передового зарубежного опыта формирования и развития кадрового потенциала;

-оценка современного состояния и анализ тенденций формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики; сравнительный анализ регионов республики по показателям экономической активности населения, занятости, безработицы и уровня жизни;

-выявление проблем трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики и предложение путей их разрешения; выявление резервов улучшения кадрового потенциала;

-разработка мер по совершенствованию механизма регулирования процессов использования кадрового потенциала и согласования спроса и предложения на рынке труда Кыргызской Республики и ее регионов.

Научная новизна диссертационного исследования состоит в теоретическом и методологическом обосновании объективных условий улучшению кадрового потенциала Кыргызской Республики, разработке практических рекомендаций по повышению эффективности его использования. Основные научные результаты исследования заключается в следующем:

-раскрыты сущность, общие черты и различия категорий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» на основе обзора отечественной и зарубежной литературы;

-систематизированы методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала;

-обобщены передовые зарубежные практики формирования и развития кадрового потенциала;

-дана оценка современного состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики и ее регионов;

-выявлены проблемы трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики и предложены пути их решения; выявлены резервы улучшения кадрового потенциала республики и ее регионов;

-рекомендованы приоритетные направления регулирования рынка труда; разработан организационно-экономический механизм повышения эффективности использования кадрового потенциала Кыргызской Республики.

Практическая значимость полученных результатов определяется необходимостью создания концептуальной основы для реформирования социально-трудовых отношений. Практические рекомендации диссертации могут быть использованы структурными и территориальными подразделениями Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики, государственными и местными органами управления при разработке соответствующих стратегий и перспективных программ. Отдельные положения

могут быть использованы в вузах при чтении курсов «Экономика и социология труда» и «Экономика труда».

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в исследовании закономерностей формирования кадрового потенциала страны, теоретическом углублении и уточнении понимания категорий трудовой и кадровый потенциалы, разработке системы критериев и методов оценки эффективности использования кадрового потенциала.

Основные положения диссертации, выносимые на защиту. На защиту выносятся следующие новые положения, предложенные автором:

- уточненные определения понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал»;
- систематизированные по результатам изучения опыта стран СНГ и ЕАЭС методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала;
- рекомендованные к применению в практике Кыргызстана передовые практики развития и повышения эффективности кадрового потенциала;
- выявленные по результатам комплексного анализа текущего состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики и ее регионов проблемы трансформации кадрового потенциала; резервы улучшения кадрового потенциала;
- предложенные приоритетные направления регулирования рынка труда; усовершенствованный организационно-экономический механизм использования кадрового потенциала Кыргызской Республики.

Личный вклад соискателя заключается в предложении приоритетных направлений трансформации кадрового потенциала и регулирования рынка труда на основе комплексного анализа состояния и тенденций развития рынка труда Кыргызской Республики.

Апробация результатов исследования. Основные теоретические положения и практические выводы по диссертации были доложены и обсуждены в международных, республиканских и региональных научно-практических конференциях, экономических форумах, семинарах. Рекомендации автора нашли применение в работе Ошского городского управления труда, социального обеспечения и миграции, о чем свидетельствует акт реализации научных результатов диссертационной работы.

Полнота отражения результатов диссертации в публикациях. Основные положения диссертационной работы отражены в 11 научных статьях соискателя по теме исследования общим объемом 2,5 п.л., опубликованных в научных изданиях, индексируемых в базе РИНЦ и рекомендованных НАК ПКР.

Структура работы построена в соответствии с целью и задачами и включает в себя введение, три главы, заключение и библиографический список использованных источников. Общий объем диссертации составляет 159 страниц, фактографическая информация отражена в 25 таблицах и 23 рисунках. Список использованных источников содержит 169 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснованы актуальность темы диссертации, связь с приоритетными научными направлениями и программами, цель и задачи,

определены научная новизна полученных результатов, раскрыты практическая и экономическая значимость полученных результатов, сформулированы основные положения, выносимые на защиту.

В первой главе, **“Теоретические основы исследования кадрового и трудового потенциала”** рассматриваются теоретические аспекты развития кадрового потенциала; методические подходы к оценке эффективности использования кадрового потенциала; международная практика анализа трудовых ресурсов и эффективности реализации кадрового потенциала в контексте ЦУР.

В экономической литературе человеческий фактор стал рассматриваться еще с середины XVII века в трудах таких великих ученых как, У. Петти, А. Смит, Д. Рикардо., К. Маркс, Ф. Энгельс, А. Маршалл и др., видевших в рабочей силе главный фактора производительного труда. Именно с тех пор по отношению к работникам использовались самые разные термины, отражающие позицию отдельных исследователей и теоретиков о роли человека в процессе производства.

Труд и капитал являются исходными факторами любого процесса производства, или входными экономическими ресурсами. К категории «труд» относится широкий перечень видов деятельности людей, основанных на использовании всех их умственных и физических способностей в процессе производства многочисленных товаров и услуг. Все целесообразные работы, осуществляемые на производстве различными категориями персонала, обозначаются экономистами общим понятием «труд».

Процесс производства К. Маркс рассматривал как «процесс потребления, т.е. использования рабочей силы» [К. Маркс, С. 182].

Впервые в экономической науке человеческий фактор как объект изучения был исследован с наибольшей полнотой и четкостью выдающимся английским экономистом А. Маршаллом. Приступая к раскрытию основных экономических понятий этой науки, он считал, что задача заключается, с одной стороны, в исследовании богатства, а с другой — в изучении действий человека в обществе, которые относятся к предпринимаемым им усилиям для удовлетворения своих потребностей в тех пределах, в каких эти усилия и потребности поддаются измерению в единицах богатства или его всеобщего представителя в виде денег. В своих фундаментальных принципах экономической науки Маршалл определяет, какие из вещей, являющихся результатом усилий человека и способные удовлетворить его потребности, следует считать богатством и на какие группы или категории их нужно подразделять. Он одним из первых изучил существующую группу экономических понятий, связанных с богатством самим по себе и с капиталом. Научное рассмотрение каждого из них в наибольшей степени характеризует возможность рационального использования в процессе производства всех видов ресурсов, в первую очередь человеческого фактора с целью накопления капитала и материальных благ. В его работах приведено свыше десяти понятий и определений самых разнообразных видов капитала, включая капитал человека [Маршалл А. – С.132].

Всякий труд в экономическом значении имеет своей целью произвести какой-либо заранее запланированный результат. А. Маршалл отметил, что любой вид труда можно считать производительным за исключением того, который не достигает поставленной цели, а, следовательно, не создает никакой полезности.

Во всех своих многочисленных значениях термин «производительный» подразумевает прежде всего накопленное богатство или созданный капитал, относящиеся к удовлетворению будущих, а не настоящих потребностей, и содействующих дальнейшему прогрессу производства, росту доходов и экономической эффективности. Поэтому представляется необходимым рассмотреть более подробно экономическую сущность капитала как производительного фактора и его основные виды, а также процесс образования трудового капитала.

Основная особенность использования человеческого капитала заключается в том, что человеческий фактор не продается и не покупается, как машины и другие вещественные факторы производства. Рабочий продает свой труд, при этом оставаясь собственником самого себя, а те, кто несет расходы по его воспитанию и обучению, получают лишь очень малую долю цены, выплачиваемую за его услуги в последующие годы [Маршалл А.– С. 267].

Человеческий капитал как основной фактор производства и важнейший объект исследования в системе управления персоналом необходимо классифицировать по соответствующим системным признакам. На наш взгляд, с научных и практических позиций человеческий капитал как сложная экономическая категория, характеризующая способности и личное богатство человека, подлежит детальному изучению с различных сторон и поэтому он может быть классифицирован по следующим обобщенным признакам:

- по источникам происхождения: врожденный, приобретенный, трудовой, наследственный, олигархический, криминальный и др.;
- по формам выражения: внешний, вещественный, материальный, внутренний, интеллектуальный, социальный и др.;
- по экономическому назначению: производственный, потребительский, инвестиционный, ростовщический, закладной, страховой и др.;
- по видам собственности: частный, коллективный, корпоративный, смешанный и др.;
- по срокам применения и времени действия овеществленный, использованный, текущий, будущий, отложенный и др.;
- по числу носителей или владельцев: личный, семейный, групповой, общественный и др.

Предлагаемая нами классификация человеческого капитала является примерной, и может быть дополнена другими признаками, например, по формам амортизации, источникам инвестирования, уровню квалификации, степени использования и т.д.

Большой вклад в изучение общей проблематики развития рынка труда, кадрового обеспечения и кадрового потенциала как её составляющей, вопросов, связанных с управлением кадрами в различных сферах деятельности современного общества внесли зарубежные ученые Л.И. Абалкин, Р.Л. Агабекян, И.В. Анциферова, М. Армстронг, Г.В. Атаманчук, О.М. Барбаков, И.В. Богатырева, Б.Д. Бреев, В.И. Врублевский, А.М. Калачев, Д.Н. Карпухин, А.Я. Кибанов, В.Н. Корнеенко, Л.И. Костин, К.Г. Кречетников, Е.Л. Ли, И.С. Маслова, К.И. Миккульский, Ю.Г. Одегов, О.А. Очирова, А.В. Понеделков, А.А. Попкова,

А.К. Рофе, О.А. Сочивкина, В.А. Сулемов, А.И. Турчинов, Д. Хайман, В.В. Черепанов, Т.Я. Четвертник, Г.М. Шамарова и др.

Различные аспекты рынка труда, воспроизводства и использования трудового потенциала исследованы отечественными экономистами К.А. Алиевым, М.Б. Балбаковым, Г. Джаманкуловой, К.Д. Джумабаевым, К.И. Исаковым, З.М. Кенешбаевой, Т.К. Койчуевым, А.А. Кочербаевой, Л.С. Крыжановой, Б.Х. Кубаевым, З.И. Кудабаяевым, Ч.Р. Кулуевой, Н.Х. Кумсковой, В.И. Кумсковым, Г.В. Кумсковым, Ч.К. Райымбаевым, В.Е. Савиным, И.А. Самыкбаевым, А.А. Саякбаевой, С.К. Турдубаевым, Е.П. Черновой и др.

В представлении современных экономистов человеческий капитал — это умения и навыки, которые создаются индивидами путем инвестирования денег и времени в свое обучение, образование и другие виды деятельности, которые делают работника более производительным. Инвестируя в человеческий капитал: люди откладывают текущий доход в надежде увеличить будущий. Как считает Д. Хайман, внутренняя норма окупаемости инвестиций в человеческий капитал может быть рассчитана тем же способом, что и норма окупаемости инвестиций в физический капитал. Необходимо при этом помнить о значительной разнице между двумя типами капитала. Права собственности на физический капитал могут быть проданы. Человеческие ресурсы не могут быть проданы, только услуги соответствующих навыков и умений могут участвовать в купле-продаже [Хайман Д.Н. - с. 214].

Г.Ю. Барковская подчеркивает, что если трудовой потенциал рассматривается с позиции способности трудовыми ресурсами накапливать и генерировать знания, а также способности их воспроизводить под влиянием социально-экономических факторов, то кадровый потенциал выступает той частью трудового потенциала, которая обладает объемом специальных знаний, навыков и компетенций, которые соответствуют определенному роду деятельности [Барковская Г.Ю. – с. 204].

Основные определения понятия «кадровый потенциал» сведены нами в таблицу 1.1.

Автор	Определение
Бальнская Н. Р.	Кадровый потенциал – это обобщающая характеристика способностей и возможностей работников предприятия, имеющих необходимую квалификацию, прошедших профессиональную подготовку и обладающих специальными профессиональными знаниями, навыками, умениями, опытом работы и компетенциями в определенной сфере деятельности, способных эффективно выполнять свои функциональные обязанности и давать экономические результаты для достижения целей организации.
Снитко Л. Т.	Кадровый потенциал – это совокупность способностей и возможностей кадров обеспечивать достижение целей долгосрочного (перспективного) ее развития.
Кречетников К.Г.	Кадровый потенциал – это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед коллективом целями на определенном этапе развития
Кондратенко Е.С.	Кадровый потенциал – это совокупность явных и неявных (возникающих в процессе генерирования новых знаний и умений) возможностей профессионально подготовленного, квалифицированного персонала, а также его способности к эффективной деятельности и развитию в условиях современной организации, адаптации к изменяющимся условиям хозяйствования.
Переверзин Ю.Н.	Понятие «кадровый потенциал» имеет двоякий смысл: с одной стороны, он характеризует наличный кадровый состав и его использование, с другой, определяет

	не раскрытые способности, не проявленные профессиональные качества, возможности работников.
Спорыхина С. Н.	Кадровый потенциал – это характеристика умений, знаний профессиональных компетенций, способностей, реализующиеся в процессе выполнения трудовых функций.
Альгина Т. Б.	Кадровый потенциал организации – это общая (как количественная, так и качественная) характеристика персонала как одного из видов ресурсов, связанная с выполнением возложенных на него функций и достижением целей предприятия; это имеющиеся и потенциальные возможности работников как целостной системы, которые используются и могут быть использованы в определённый момент времени.

Современные исследования больше ориентированы на оценку кадрового потенциала предприятий, отраслей экономики и регионов [Волостных Е.В., Дроздова Е.М., Калачев А.М., Лебедева В.М., Шамарова Г.М., Яклюшина О.Н. и др.]. Обобщая мнения вышеперечисленных и других авторов, можно заключить, что оценка кадрового потенциала позволяет выявить: уровень кадровой обеспеченности и потребность в персонале; качественную структуру управленческого персонала; потребности в обучении, повышении квалификации и переподготовке кадров; социально-психологический климат; инновационный потенциал организации; распределение персонала в рамках организации.

К качественным характеристикам кадрового потенциала организации, наиболее часто применяемым в теории и практике можно отнести численность и структуру персонала, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт, а также личные качества: здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность.

Цель диссертационного исследования состоит в систематизации методических подходов, позволяющих осуществить оценку эффективности реализации кадрового потенциала на уровне страны и на региональном уровне. В связи с этим важно определить, что подразумевается под эффективностью реализации кадрового потенциала, предлагаем трактовать ее как производительность, успешность, результативность потенциала населения в условиях трансформации экономических систем с целью совершенствования мониторинга социально-трудовой сферы страны, корректировке стратегий и программ, направленных на повышение эффективности реализации кадрового потенциала страны.

Методическая сложность оценки эффективности реализации кадрового потенциала проявляется в анализе степени реализации количественной и качественной составляющих кадрового потенциала, в обосновании критериев и показателей эффективности его реализации на уровне отдельных субъектов (работник, предприятие, общество), в анализе влияющих на него внутренних и внешних факторов, барьеров и возможностей.

Всю совокупность методических подходов к оценке эффективности реализации кадрового потенциала региона условно можно разделить следующим образом (таблица 1.2).

Таблица 1.2. Методические подходы к определению кадрового потенциала региона

Подход	Сущность	Показатели	Достоинства	Недостатки
--------	----------	------------	-------------	------------

Интегральный	Эффективность как количественная мера достижения результата	Индекс качества занятости	Доступность и измеримость показателей, возможность проведения динамического и сравнительного анализа между регионами	Невозможность проведения оценки на локальном уровне
		Индекс развития кадрового потенциала		
		Индекс эффективности реализации кадрового потенциала		
		Индекс качества кадрового потенциала		
Стоимостной	Эффективность как соотношение полученных результатов к затратам	Коэффициент эффективности кадрового потенциала	Простота использования, сопоставимость показателей	Сложность выделения значимости отдельных компонентов, определяющих эффективность кадрового потенциала
		Эффективность механизмов реализации кадрового потенциала		
Программно-целевой	Эффективность как степень достижения целей и задач и соотношение полученных результатов затрат	Оценка эффективности деятельности руководителей высших исполнительных органов государственной власти и местных органов управления	Возможность комплексной оценки эффективности с точки зрения достижения целей и с позиции расходования средств	Сложность обоснования плановых критериев эффективности, целевого значения результатов, отсутствие учета региональной специфики
		Мониторинг и аудит национальных целей и приоритетов		
		Оценка эффективности государственных программ		

В соответствии с интегральным подходом, эффективность понимается как результат достижения какой-либо меры, отражающей реализацию кадрового потенциала. С методической точки зрения он представляет собой проведение оценки на основе расчета интегрального индекса и последующего построения рейтинга регионов. Место в данном рейтинге будет определять степень эффективности реализации кадрового потенциала в том или ином регионе. Достоинствами подхода выступают доступность и количественная измеримость используемых показателей, что позволяет провести оценку как в ретроспективе, так и в сравнении с другими территориями. Использование данного метода является достаточно популярным, что обусловливается наличием множества подходов к пониманию ключевых показателей для анализа эффективности реализации кадрового потенциала.

Предлагаем комплексный подход к оценке кадрового потенциала на макроуровне в контексте повышения конкурентоспособности стран, основанный на индексах человеческого развития, человеческого капитала, глобальной конкурентоспособности. Данный подход основан на сводной оценке показателей человеческого капитала, производительности труда, рынка труда, которые включают в себя различные элементы, сгруппированные по признаку принадлежности (таблица 1.4).

Так, «человеческий капитал», базируется на двух элементах («здоровье» и «навыки»), которые являются индивидуальными параметрами, что позволяет их использовать для оценки тесноты взаимосвязи между здоровьем человека, образованием, навыками и инновационным потенциалом.

Исходя от того, что производительность труда и инновации тесно связывают потенциал человеческих ресурсов и национальную конкурентоспособность, «производительность труда» анализируется с точки зрения добавленной стоимости работника на душу населения, инноваций сотрудников и корреляции заработной платы с производительностью труда, а измерение смещается с индивидуального на макроуровень.

Таблица 1.3. Интегральные показатели оценки кадрового потенциала страны

Показатели	Элементы	Индексы
Человеческий капитал	Здоровье	GCI/HDI- Индекс ожидаемой продолжительности жизни
	Навыки	HDI - Индекс образования
		GCI/HDI- Ожидаемые годы обучения
		GCI - степень подготовки персонала (в баллах)
	GCI - Качество профессионального обучения (в баллах)	
Производительность труда	Добавленная стоимость на душу населения	CIP - Индекс добавленной стоимости в обрабатывающей промышленности на душу населения (в баллах)
	Инновационный потенциал	CIP - Доля средних и высокотехнологичных видов деятельности в общем индексе добавленной стоимости в обрабатывающей промышленности (%)
	Оплата труда и производительность	GCI-Средняя заработная плата и производительность (в баллах)
Рынок труда	Доход	НЭ1 - Индекс доходов
	Безработица	HDI - Безработица (%)
	Занятость	HDI-Занятость (%)
	Гендерное равенство	HDI - Индекс гендерного развития

«Рынок труда» анализируется на национальном уровне и включает в себя доходы, уровень занятости и безработицы, гендерное равенство.

Важность каждого из параметров интегрального индекса оценки кадрового потенциала на макроуровне в контексте повышения конкурентоспособности стран предлагается принять равнозначной. А для нормирования параметров элементов показателя оценки предлагается использовать метод линейного масштабирования. Для обеспечения репрезентативности и универсальности оценки кадрового потенциала все вышеуказанные показатели взяты из общедоступных баз данных международных организаций, т.е. используются обработанные данные непосредственно из отчетов об уровне следующих индексов: «Индекс ожидаемой продолжительности жизни», «Индекс образования», «Индекс добавленной стоимости в обрабатывающей промышленности на душу населения», «Индекс доходов», «Индекс гендерного

развития». Для данных типа фактического наблюдения или для данных типа рейтинга, таких как «Ожидаемые годы обучения (годы)», «Степень подготовки персонала», «Заработная плата и производительность», «Безработица», «Занятость», «Активная политика на рынке труда», «Валовый национальный доход на душу населения» требуется выполнить дальнейшую обработку. Для приведения показателей в сопоставимый вид предлагается использовать нормирование (1):

$$Z_{(a)} = \frac{a - a_{\min}}{a_{\max} - a_{\min}} \quad (1)$$

где $Z(a)$ - нормируемое значение уровня показателя для данной страны, коэффициент;

a - значение показателя, характерное для данной страны, ед. изм.;

a_{\min} - минимальное значение данного показателя, ед. изм.;

a_{\max} - максимальное значение, ед. изм.

Когда исследуемая база данных неполная, т.е. a_{\min} и a_{\max} не ясна, необходимо сначала вычислить их перед использованием формулы (2):

$$a_{\max} = a_{n \max} + a_{n \max} / 2 \quad (2)$$

$$a_{\min} = a_{n \min} - a_{n \min} / 2$$

где a_{\max} - максимальное значение среди n данных;

a_{\min} - минимальное значение среди n данных (когда a - балл, он не превышает 100; когда a - процентное значение, оно не превышает 1).

Объект исследования: социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики.

В качестве предмета исследования изучены тенденции и особенности формирования и использования кадрового потенциала Кыргызской Республики, механизмы, принципы и направления повышения конкурентоспособности продукции интегрированных секторов.

Распад советской системы, основанный на централизованном планировании и приобретение независимости, привел к росту уровня безработицы и рыночным реформам, результаты которых привели к тому, что в настоящее время в Кыргызской Республике имеет место как избыток рабочей силы, в силу трудоизбыточности региона, так и дефицит рабочей силы на локальных рынках труда. Сегодня рынок труда в социальном и экономическом отношении не является стабильным, поэтому от того, насколько он будет развитым и гибким, зависит благосостояние населения. Острой проблемой социальной значимости в республике является безработица и параллельный дефицит квалифицированной рабочей силы.

Одной из важных характеристик рынка труда является численность трудоспособного населения. За последние 5 лет увеличилась, численность экономически активного населения Кыргызской Республики что положительно влияет на социально-экономическое развитие республики. Важно отметить, что

процесс увеличения занятого населения менее интенсивен, чем увеличение численности экономически активного населения. Данная ситуация на рынке труда ставит перед государством архиважную задачу существенного увеличения использования уже сформированного трудового потенциала страны.

Согласно методологии Международной организации труда, численность экономически активного населения определяется суммой занятых и безработных.

По данным НСК КР численность населения Кыргызской Республики 1 апреля 2024 года составила 7 млн. 161,9 тыс. человек. Экономически активное население составило 2712,7 тыс. человек, из которых 2581,1 тыс. человек являются занятыми. Число безработных по стране составляет 131,6 тыс. человек, их которых состояли на учете в службе занятости на 1 апреля 2024 года 84,0 тыс. человек. Уровень общей безработицы на 1 апреля 2024 года по республике равен 4,9 %, уровень официальной безработицы - 2,3%.

Данные таблицы 2.1 характеризуют состояние основных показателей рынка труда республики и их динамику за последние 5 лет. Численность занятого населения в 2022 году составила 2 млн 581.1 тыс. человек, увеличившись по сравнению с годом на 198,6 тыс. человек. Уровень занятости населения в 2022 году составила 57,1%, уровень общей безработицы - 4,9 %, официальной безработицы - 2,8 %. При этом показатели занятости и официальной безработицы за анализируемое время оставались практически неизменными. Численность безработных и уровень общей безработицы существенно сократились (на 16% и 21% соответственно), но в то же время уменьшилась численность безработных в трудоспособном возрасте (на 15,3%).

Таблица 2.1. Рабочая сила и лица, не входящие в состав рабочей силы Кыргызской Республики за 2018-2022 годы (тыс. человек).

Показатели выпуска продукции перерабатывающей промышленности региона сведены в таблицу 2.1.

Таблица 2.1 - Объем производства продукции переработки в разрезе районов Ошской области и городе Ош (млн. сомов)

	2015	2016	2017	2018	2019
Кыргызская Республика	23129,3	25909,4	31752,1	31826,4	33743,3
в том числе:					
г. Ош	565,3	478,0	754,4	415,7	415,3
Ошская область	415,5	405,8	445,4	503,07	534,0
из них по районам:					
Алайский район	2	1	1	1,3	2,0
Узгенский район	47,2	43,3	47,7	65,8	76,2
Чон-Алайский район	5,1	4,1	5,1	4,8	9,9
Ноокатский район	101,0	99,1	110,6	111,4	110,3
Кара-Кулжинский район	11,7	12,6	13,3	13,3	14,0
Араванский район	50,7	56,7	51,1	60,5	64,6
Кара-Суйский район	198,5	188,7	216,6	245,9	256,7

Источник: составлено автором по данным [<https://www.stat.kg/>]

Также видим резкое увеличение числа лиц старше трудоспособного возраста и подростков, занятых в экономике (темп роста 176,7%).

В разрешении проблем трудоустройства безработных важно провести анализ безработных по роду занятий, последнему месту работы и месту проживания, сведения для данного анализа представлены в таблице 2.7.

В структуре безработных преобладают квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства, составляющие 24,3% от их общего числа, квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий составляют 7,7%, высококвалифицированные специалисты - 4,8% безработных (таблица 2.2).

Таблица 2.2. Распределение безработных по занятиям и последнему месту работы, месту проживания и полу (в процентах)

	Все население	Городские поселения	Сельская местность	Мужчины	Женщины
Всего	100	100	100	100	100
<i>в том числе:</i>					
<i>Имеющие опыт работы по занятиям:</i>	55,2	43,8	59,7	60,5	49,8
руководители	1,1	2,2	0,7	0,9	1,4
специалисты высшего уровня квалификации	4,8	6,8	4,0	2,7	6,9
специалисты среднего уровня квалификации	1,9	1,9	1,8	2,1	1,5
служащие, занятые подготовкой и оформлением документации, учетом и обслуживанием	1,6	3,3	0,9	2,7	0,5
работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности	5,0	10,1	3,2	4,2	5,8
квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	24,3	0,3	33,6	21,0	27,7
квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и рабочие родственных занятий	7,7	6,8	8,0	11,9	3,4
операторы производственных установок и машин, сборщики и водители	2,4	4,3	1,7	4,5	0,3
неквалифицированные рабочие	6,4	8,2	5,7	10,5	2,2
<i>Не имеющие опыта работы</i>	<i>44,8</i>	<i>56,3</i>	<i>40,3</i>	<i>39,5</i>	<i>50,3</i>

Источник: [<https://www.stat.kg/>]

Структура безработных по роду занятий различается по месту проживания, т.е. в сельской местности квалифицированные рабочие сельского и лесного хозяйства 33,6% безработных, в городской местности же больше безработных - бывших работников сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности, а также специалистов высшего уровня квалификации уменьшая

потери из-за хранения, улучшая сырьевую базу перерабатывающей промышленности.

По состоянию на 31 декабря 2022 года состав государственной и муниципальной служб образовали 31 государственных органа (без учета военных, правоохранительных и дипломатических структур государственной службы); 7 представительств Президента Кыргызской Республики в областях; 40 местных государственных администраций; 452 айыл окмоту; мэрии и кенешы городов Бишкек и Ош; мэрии и кенешы городов областного и районного подчинения.

Количество штатных единиц политических государственных должностей в государственных органах Кыргызской Республики на 31 декабря 2022 года составило 818 единиц. Из них замещено 809 должностей (98%), в том числе женщинами – 230 (28%).

Количество штатных единиц специальных государственных должностей в государственных органах Кыргызской Республики составило 522 единицы. Из них замещена 500 должностей (95%), в том числе женщинами – 163 (33%).

Количество штатных единиц административных государственных должностей в государственных органах Кыргызской Республики составило 16768 единиц. Из них замещена 15617 должностей (93%), в том числе женщинами – 6883 (44%) (рисунок 2.1).

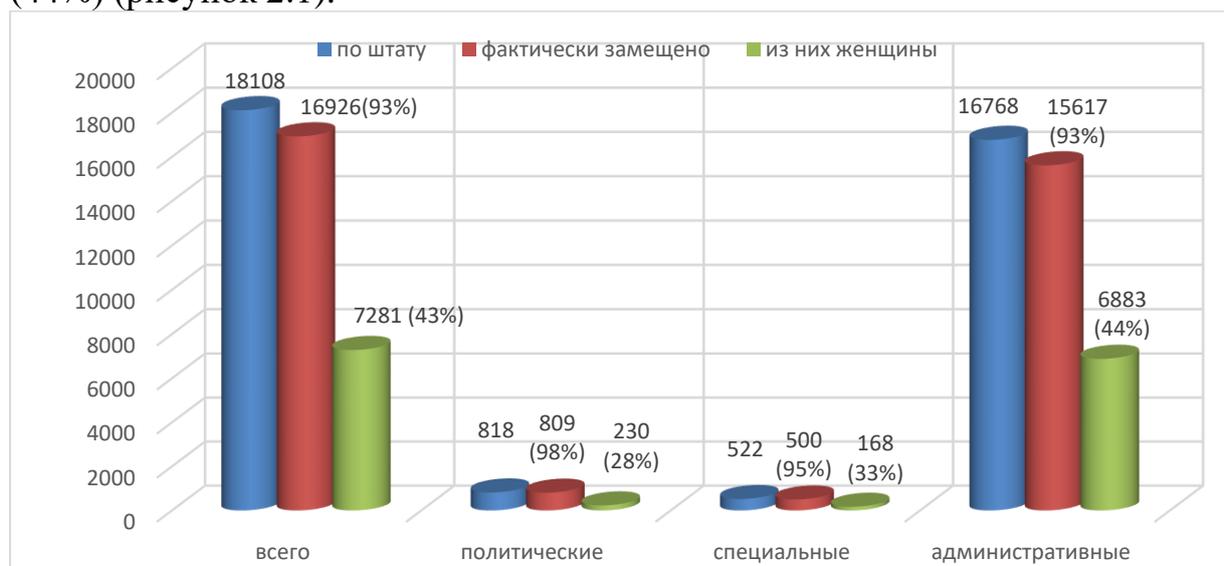


Рисунок 2.1. Количество замещенных штатных единиц государственных должностей

Из 16768 служащего, занимающего административную государственную должность (далее – служащих), численность женщин составляет 6883 человек (44%). Фактическая численность служащих представлена по группам должностей в таблице 2.12

Так, Ошская область приспособлена к производству овощей и фруктов, а также всех видов продукции животноводства. В регионе развито также растениеводство зернового направления и кормопроизводство.

Основными направлениями деятельности Национального агентства Кыргызской Республики по делам местного самоуправления были осуществление государственной политики в сфере демократизации государственного управления

путем создания необходимых условий для развития местного самоуправления, выработки оптимальной системы взаимодействия и разграничения функций между органами государственной власти и местным самоуправлением, совершенствование правовых основ местного самоуправления, укрепление его финансовой и материальной базы, а также разработка государственной политики по обеспечению местного населения питьевой водой и создание условий для социально-экономического развития местных сообществ Кыргызской Республики.

В целях оптимизации деятельности государственных органов, не входящих в систему исполнительной власти, Указом Президента Кыргызской Республики от 26 октября 2009 года № 426 Агентство Кыргызской Республики по делам государственной службы путем расширения полномочий и закрепления за государственным органом подведомственной структуры, как Агентства по предупреждению коррупции, было преобразовано в дальнейшем в Государственную кадровую службу Кыргызской Республики.

Структура Государственной кадровой службы представлена на рисунке 2.2.



Рисунок 2.2. Структура Государственного агентства по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики

С принятием 27 июня 2010 года новой Конституции Кыргызской Республики изменилась политическая система страны. Местному самоуправлению и местным сообществам были предоставлены гарантии и возможность самостоятельно, в своих интересах и под свою ответственность решать вопросы местного значения

В третьей главе “**Стратегические направления развития кадрового потенциала и повышения эффективности его функционирования**” рассмотрены вопросы механизмы повышения эффективности реализации

кадрового потенциала; стратегические направления развития государственной кадровой политики и реформы государственного управления.

В новых быстроменяющихся условиях государство различными льготами должно поощрять инициативу предприятий, направленную на повышение качества рабочей силы. Предприятия, несмотря на определенный риск, также несут большие расходы на образование, в первую очередь на профессиональное обучение. Чтобы избежать риска напрасных с точки зрения предприятия расходов в подготовку кадров, они в последние годы стали делать заметный упор на узкопрофессиональную, но глубокую подготовку кадров. Высокий профессионал в области какой-то сферы деятельности, имеющий место только в данной конкретной фирме, не может найти применение своим знаниям на других предприятиях, что сдерживает текучесть кадров. Сочетание высокого общего, в том числе и базового специального образования с узкоспециализированным профессиональным обучением на конкретных предприятиях позволяет обеспечить определенную гибкость и стабильность в использовании работников.

Можно выделить следующие основные методы государственного регулирования рынка труда в соответствии с его уровнем и целями:

1) на уровне страны государство должно создавать условия для создания (сохранения) рабочих мест, регулировать процессы высвобождения и найма работников, создавать условия для выгоды для всех сторон процессов профессиональной подготовки и переподготовки, создавать механизмы эффективной адаптации работников, особенно высококвалифицированных, к новым условиям в экономической среде, стимулирующая на повышение квалификационно-профессионального уровня материальной помощью малооплачиваемым работникам и безработным;

2) на уровне региона – повышение степени участия государства на рынке труда; финансирование и создание условий для государственно-частного партнерства в сфере повышения конкурентоспособности и мобильности работников, создание и сохранение рабочих мест в приоритетных для региона отраслях, секторах и кластерах.

Нами предлагаются следующие основные организационно-экономические предложения по разработке и реализации программы формирования кадрового потенциала региона. Основной целью программы является повышение эффективности использования кадрового потенциала региона. Основными субъектами при этом выступают:

- государственная служба занятости (региональная структура);
- региональная образовательная система (начальное, среднее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное и переподготовка);
- центры содействия занятости;
- органы государственной законодательной и исполнительной власти;
- молодежные биржи труда;
- союзы работодателей;
- профсоюзные организации (рисунок 3.1).



Рисунок 3.1. Субъектная модель региональной программы формирования кадрового потенциала

Данные программы должны разрабатываться на основе анализа состояния и динамики регионального рынка труда, прогнозирования его развития и должны содержать комплекс мероприятий регулирующего и стимулирующего воздействия по обеспечению эффективного формирования и использования кадрового потенциала региона.

Государственная кадровая политика должна обеспечивать стабильность и непрерывность в работе государственных органов. Это означает, что назначение на должности должно осуществляться на долгосрочной основе, с учетом потребностей и интересов государства. Такой подход способствует сохранению опыта и знаний сотрудников, а также обеспечению непрерывности в реализации государственной политики.

Таким образом, основные принципы государственной кадровой политики включают профессионализм, открытость и прозрачность, гендерное равенство, эффективность и результативность, а также стабильность и непрерывность. Соблюдение этих принципов способствует эффективному управлению кадровым потенциалом государства и повышению качества государственного управления.

Механизм реализации государственной кадровой политики представляет собой систему инструментов и процедур, которые позволяют осуществлять планирование, подбор, развитие и управление кадрами в государственных органах и учреждениях.

Первым шагом в механизме реализации государственной кадровой политики является планирование кадрового потенциала. Это процесс определения текущих и будущих потребностей в кадрах, а также разработка стратегии по их удовлетворению. Планирование включает в себя анализ существующего кадрового состава, прогнозирование изменений в организации и определение необходимых компетенций и квалификации для успешного выполнения задач.

Подбор и найм кадров являются важными этапами в реализации государственной кадровой политики. На этом этапе проводится поиск и отбор кандидатов, которые соответствуют требованиям и критериям, установленным для конкретной должности. Подбор кадров может осуществляться через проведение конкурсов, собеседований, а также оценку профессиональных навыков и компетенций.

Развитие и обучение кадров являются важными составляющими механизма реализации государственной кадровой политики. Этот этап включает в себя оценку потребностей в обучении, разработку программ обучения и проведение тренингов и семинаров. Целью развития и обучения кадров является повышение их профессиональных навыков, расширение знаний и компетенций, а также подготовка кадрового резерва для замещения ключевых должностей в будущем.

Управление кадрами включает в себя процессы оценки и мотивации сотрудников, установление карьерных путей и развитие лидерских качеств. На этом этапе осуществляется контроль за выполнением задач, оценка результативности работы сотрудников и принятие мер по стимулированию их профессионального роста. Управление кадрами также включает в себя процессы адаптации новых сотрудников, урегулирование конфликтов и поддержку мотивации и удовлетворенности персонала.

Мониторинг и оценка эффективности являются неотъемлемой частью механизма реализации государственной кадровой политики. На этом этапе осуществляется анализ результатов работы сотрудников, оценка их профессионального роста и достижений, а также определение необходимых корректировок и улучшений в системе управления кадрами. Мониторинг и оценка позволяют оценить эффективность государственной кадровой политики и внести необходимые изменения для достижения поставленных целей.

Таким образом, механизм реализации государственной кадровой политики включает в себя планирование кадрового потенциала, подбор и найм кадров, развитие и обучение кадров, управление кадрами, а также мониторинг и оценку эффективности. Эти этапы взаимосвязаны и вместе обеспечивают эффективное управление кадровым потенциалом государства и достижение поставленных целей в области государственного управления.

В современном мире технологический прогресс играет важную роль во всех сферах деятельности, включая государственное управление. Перспективы развития государственной кадровой политики связаны с использованием современных технологий в процессе подбора, обучения и управления кадрами.

Это может включать автоматизацию процессов, использование аналитических инструментов для принятия решений, а также разработку электронных платформ для обмена информацией и взаимодействия с кадровым потенциалом.

Для эффективной реализации государственной кадровой политики необходимо развивать систему оценки и стимулирования сотрудников. Это включает в себя установление четких критериев оценки производительности, разработку системы вознаграждения и мотивации, а также создание условий для развития профессиональных навыков и карьерного роста.

Для обеспечения качественного подготовленного кадрового потенциала необходимо укреплять сотрудничество с образовательными учреждениями. Это может включать разработку совместных программ обучения, организацию стажировок и практик, а также обмен опытом и знаниями между государственными органами и образовательными учреждениями.

Одной из перспектив развития государственной кадровой политики является улучшение системы управления кадрами. Это включает в себя разработку и внедрение эффективных процедур и инструментов для подбора, оценки, развития и управления кадрами. Также важно улучшить систему планирования кадрового потенциала и адаптировать ее к изменяющимся условиям и потребностям государства.

В целом, развитие государственной кадровой политики является важным фактором для обеспечения эффективного функционирования государственных органов и достижения стратегических целей государства. Перспективы развития включают в себя развитие кадрового потенциала, использование современных технологий, развитие системы оценки и стимулирования, укрепление сотрудничества с образовательными учреждениями и улучшение системы управления кадрами.

Для достижения карьерного успеха современным специалистам требуется обладать более широкими и глубокими знаниями, нежели те, что определены программами обучения в рамках государственных стандартов высшей школы. Причем эти знания должны существовать не сами по себе, а сочетаться с профессиональным движением, карьерной гибкостью и адаптивностью, готовностью «отдаваться работе, выбранному делу на все 100%».

ВЫВОДЫ:

Разработка концептуальных основ динамики движения рабочей силы населения в условиях трансформации позволила сформулировать ряд положений, связанных с темой исследования и выносимых на защиту.

В последние десятилетия при рассмотрении вопросов, касающихся движения (движения) рабочей силы, учеными-экономистами на первый план выдвигаются проблемы социально-экономического характера.

Проанализировав социально-экономическое содержание движения, можно сделать следующие выводы. Результатом структурных преобразований и в то же время предпосылкой их осуществления является движение, выступающая как фактор перетока труда между предприятиями, отраслями, территориями. Являясь важнейшим механизмом рыночного регулирования пропорций занятости

населения, движение рабочей силы выполняет социальные и экономические функции. Используя системную классификацию, были выделены типы: восходящая и нисходящая движение; формы: организованная и неорганизованная движение; виды: социально-профессиональная, территориальная, статусная движение; подвиды: межотраслевая, межрегиональная, межсекторная, квалификационная, образовательная, возвратная, корпоративная движение.

В настоящее время движение часто употребляется при описании личностных качеств человека, говоря такую фразу «мобильный человек». Под этим понятием можно рассмотреть очень многое, но в основном на бытовом уровне – это человек, способный на разного рода перемещения.

Рассмотрев многие определения и классификацию движения, было предложено еще одно обобщающее определение: движение – это способность и желание человека к действиям, связанная с перемещениями, изменениями своего положения, как под влиянием социально-экономических факторов, так и ряда других причин, заставляющих человека двигаться в том, или ином направлении.

Ряд авторов отождествляет движение с миграционными процессами. Это не совсем так, потому что миграция - это только вид движения, связанный с территориальными перемещениями. Под трудовой миграцией следует понимать временную миграцию, целью которой является продажа мигрантами своего труда и получение соответствующей заработной платы в стране въезда. Но трудовая миграция есть основная часть экономической миграции, определяющей, по сути, глобализацию современного мирового рынка труда и мирового хозяйства в целом. При этом с точки зрения глобализации мирового хозяйства наиболее важным является становление мирового рынка труда, который находит выражение в экспорте и импорте иностранной рабочей силы, достигших в настоящее время небывалых масштабов.

В процессах мобильности рабочей силы задействовано множество факторов - экономических, политических, демографических, социальных, психологических, этнических и т.д. Механизм движения запускается как на основании структурных факторов, действующих на макроуровне (уровне мира в целом, региона, страны), так и на микроуровне (уровне индивидуума, семьи, домохозяйства). Только сочетание всех этих факторов помогает понять причины и сущность такого многопланового социального явления, каким является движение населения, сделать выводы о действенности той или иной теории движения.

Под движением рабочей силы, скорее всего, понимается способность людей легко менять место проживания (географическая движение) и род занятий (межпрофессиональное движение), если это требуется для обеспечения собственной занятости, то отсутствие движения рабочей силы – есть проявление несовершенства рынка. Различные виды движения имеют в основном положительные черты для развития рабочей силы. Но иногда существует такое движение рабочей силы (увольнение, понижение в должности, не удачный переезд на новое место жительства и др.), которое негативно сказывается на карьерный и профессиональный рост работников, их психологическое состояние, материальное благосостояние и многое другое.

Проведенный анализ основных видов движения населения в Кыргызской республике раскрывает динамику процессов, связанную перемещениями рабочей силы как на микро-, так и на макроуровнях.

В работе были рассмотрены и изучены вопросы, связанные движением экономически активного населения на рынке труда в Кыргызской республике. Рынок труда характеризуется постоянными динамическими потоками и переливами рабочей силы из одного состояния в другое, анализ которых позволяет выявить факторы, определяющие его конъюнктуру.

В Кыргызской Республике с периода 2004 по 2008 год численность экономически активного населения увеличилась с 2176,9 до 2379,9 тыс. чел. Но в последние 2 года численность занятого населения сократилось, так как повлиял мировой финансово-экономический кризис и политическая нестабильность весной-летом 2010 года (смена власти).

Многие малые предприятия в 2009 году были практически на грани краха, а еще некоторая часть разорилась, потому и произошло сокращение штата работников, в связи с сокращением объема производства или продаж продукции.

Рассмотренная в работе движение, связанная с миграцией рабочей силы наряду с информационным обменом, торговыми связями и движением капитала, выступает в качестве процесса, объединяющего человеческие ресурсы в единую систему. При этом для населения любой страны, движение, связанная с миграцией может оказаться как позитивным, так и негативным явлением. Данное обстоятельство объясняется тем, что, являясь реакцией людей, на социально-экономические, политические и прочие преобразования, происходящие в обществе и среде его обитания, миграция одновременно служит причиной изменения структуры и численности населения, т.е. способна создать или напротив сгладить диспропорции между количеством: трудоспособных граждан и иждивенцев; занятых и безработных мужчин и женщин, имеющих и не имеющих образование и т.д. В настоящее время принято разделять направление миграционных потоков в «страны-доноры» и в «страны-реципиенты». Кыргызстан относится к числу «стран-доноров» (преобладание числа эмигрантов над иммигрантами), где за период с 1991 по 2010 гг. покинуло более 800000 человек, а отрицательное сальдо миграции составило – около 600000 человек.

Особое значение в Кыргызстане играет такой слой населения, как молодежь. В работе уделено должное внимание молодежной движения, которое подкреплено и проведением социологического опроса среди выпускников школ и ВУЗов. Исследования показали, что большая часть населения планирует остаться и трудоустроиться в Кыргызстане. Но, после последних политических катаклизмов в нашей стране, получать образование и трудоустраиваться некоторые выпускники хотят в других странах (в основном в России или Казахстане).

Исследование особенностей движения рабочей силы, связанной с миграцией населения и проблем ее развития и регулирования свидетельствует о том, что во внешней трудовой миграции политика государства должна заключаться в налаживании межгосударственного диалога и подписании международных соглашений, регулирующих процессы перемещения населения. Подписанные соглашения должны определять порядок взаимодействия

Кыргызской Республики и стран-реципиентов, направленный на обеспечение системной работы с процессами трудовой миграции; легализацию, правовую поддержку и защиту трудящихся-мигрантов; улучшение их материального и социального положения; сохранение национальной культуры.

Для преодоления кризисных положений в республике важно радикально изменить процессы размещения производительных сил в стране. Таким образом, сегодня главная, «эксклюзивная» и первостепенная задача для Кыргызстана – децентрализация власти и управления государством, решения проблем территорий. Необходимо перенести центр тяжести принятия решений из Бишкека в регионы, на места, где большинство социально-экономических вопросов и должно решаться. Для этого предлагается новый концептуальный подход к преодолению кризиса – создание системы опорных городов – аймаков – для сбалансированного развития всего региона и всей страны. Реализация подобного проекта даст Кыргызстану многие преимуществ социально-экономического характера.

Не стоит забывать, что сейчас на первый план выходят новые приоритеты, а именно – повышение и рациональное использование трудового потенциала Кыргызстана. Для того чтобы политика занятости стала эффективной и результативной, необходимо, чтобы она была ориентирована на регулирование структурой безработицы, на перераспределение рабочей силы по отраслям, территориями видам занятости в интересах роста эффективности труда.

В Кыргызской Республике пока еще трудовая движение и миграция - это преимущественно стратегия выживания, а не развития. Правительством страны не совсем разработаны практические механизмы регулирования внешних и внутренних мигрантов. Однако поскольку потоки трудовых перемещений имеют тенденцию к увеличению, и объемы денежных переводов возрастают, все большую актуальность приобретает их использование не только в целях потребления, но и развития.

Таким образом, из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, в настоящее время нельзя обходить вопросы, касающиеся кадровой политики и использования кадрового потенциала. И такая тема как «кадровый потенциал» всегда будет иметь значительное место в современной трансформирующейся экономике не только Кыргызской Республики, но и других стран.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

1. Турганбаева Г.П. Основные направления совершенствования регулирования приоритетных отраслей социальной сферы [текст] Г.П. Турганбаева // Бишкек: Известия Вузов - № 10 - 2008 г. - с. 50-55.
2. Турганбаева Г.П. Особенности трудовых ресурсов в современных рыночных условиях [текст] Г.П. Турганбаева // Бишкек: Наука и новые технологии. - № 8 - 2009 г. - с. 98-100.
3. Турганбаева Г.П. Развитие трудового потенциала в современных условиях [текст] Г.П. Турганбаева // European Applied Sciences. – Германия, 2012. – № 1. – С. 540-541.
4. Турганбаева Г.П. Иш менен камсыз болуу жана калктын жылышуусу эмгек рыногунун механизминин негизги бөлүгү катарында [текст] Г.П. Турганбаева // Бишкек: Известия Вузов - № 9 - 2015 г. - с. 52-54.
5. Турганбаева Г.П. Эмгек рыногунда калктын иш менен камсыз болушу жана мобилдүүлүгү [текст] Г.П. Турганбаева // Бишкек: Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета - № 2 (16) - 2016 г. - с. 87-88.
6. Турганбаева Г.П. Жумушчу күчүнүн кыймылынын социалдык-экономикалык аспектилери [текст] Г.П. Турганбаева // Бишкек: Вестник Кыргызской государственной юридической академии. – Бишкек, 2018. – № 1. – С. 210-214.
7. Турганбаева Г.П. Аймактарды өнүктүрүүдө кадрдык потенциалдын ролу [текст] Г.П. Турганбаева // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов Центральной Азии. - № 2 (25). – 2019. - с. 217-220.
8. Турганбаева Г.П. Экономические аспекты трансформации высшего образования при формировании кадрового потенциала Кыргызстана [текст] Г.П. Турганбаева // Москва: Вопросы экономических наук. - № 3 (97). - 2019 г.- с. 51-53.
9. Турганбаева Г.П. Кыргыз Республикасындагы кадрдык потенциалды калыптандырууда жана өнүктүрүүдө санарип экономиканын ролу [текст] Г.П. Турганбаева // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов Центральной Азии. - № 2 (33). – 2021. - с. 264-268.
10. Турганбаева Г.П. Приграничные трудовые ресурсы и их государственное регулирование [текст] Г.П. Турганбаева // Международная научно-практическая НЕО конференция Ташеневские чтения: «Актуальные тренды и перспективные направления развития образования и науки». – Шымкент, 2023. – С. 841-845.
11. Турганбаева Г.П. Targeting ESC Initiatives in the Formation of Financial Mechanisms for the Development of Bordering Territories of Kyrgyzstan [текст] Г.П. Турганбаева // Smart Green Innovations in Industry 4.0 for Climate Change Risk Management. – 2023. – P. 481-489.

РЕЗЮМЕ

диссертационной работы Турганбаевой Гульсаны Памировны на тему: «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», выполненной для соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 - экономика отрасли

Ключевые слова: кадровый потенциал, человеческие капитал, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, занятость, рабочая сила, образование, трудоустройство, безработица, миграция.

Объект исследования: социально-экономические аспекты кадрового потенциала Кыргызской Республики.

Предмет исследования: уровень развития и эффективности использования кадрового потенциала, а также механизмы, принципы и направления повышения эффективности реализации кадрового потенциала.

Цель исследования: обоснование теоретических, методологических положений и научно-практических рекомендаций по эффективному использованию и улучшению кадрового потенциала Кыргызской Республики на основе изучения тенденций и закономерностей его формирования и развития.

Методы исследования. экономико-статистические, экономико-математические, сравнительно-аналитические, логические, расчетно-конструктивные методы, методы прогнозирования, системного и ситуационного анализа.

Полученные результаты: раскрыты сущность, общие черты и различия категорий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал»; систематизированы методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала; обобщены передовые зарубежные практики формирования и развития кадрового потенциала; дана оценка современного состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики и ее регионов; выявлены проблемы трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики и предложены пути их решения; выявлены резервы улучшения кадрового потенциала республики и ее регионов; рекомендованы приоритетные направления регулирования рынка труда; разработан организационно-экономический механизм повышения эффективности использования кадрового потенциала Кыргызской Республики.

Степень использования: Полученные результаты доведены до уровня конкретных рекомендаций и могут быть использованы структурными и территориальными подразделениями Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики, государственными и местными органами управления при разработке соответствующих стратегий и перспективных программ.

Сфера применения: разработанные положения, выводы, предложения и практические рекомендации по повышению эффективности использования кадрового потенциала могут служить в качестве научной основы при укреплении государственными и местными органами управления соответствующих стратегий и перспективных программ, а также могут использоваться в научно-исследовательских работах, аналитических разработках и преподавании соответствующих дисциплин в высших учебных заведениях.

Турганбаева Гульсана Памировна “Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын трансформациялоонун социалдык-экономикалык аспектилери» деген темада 08.00.05 – тармактардын экономикасы боюнча экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип алуу үчүн жазылган диссертациялык ишинин

РЕЗЮМЕСИ

Негизги сөздөр: кадр потенциалы, адамдык капитал, адам ресурстары, эмгек ресурстары, эмгек потенциалы, иш менен камсыз кылуу, жумушчу күчү, билим берүү, иш менен камсыз кылуу, жумушсуздук, миграция.

Изилдөө объектиси: Кыргыз Республикасынын кадр потенциалынын социалдык-экономикалык аспектилери.

Изилдөөнүн предмети: өнүктүрүүнүн деңгээли жана адам ресурстарын пайдалануунун эффективдүүлүгү, ошондой эле эмгек ресурстарын ишке ашыруунун натыйжалуулугун жогорулатуунун механизмдери, принциптери жана багыттары.

Изилдөөнүн максаты: аны түзүүнүн жана өнүктүрүүнүн тенденцияларын жана мыйзам ченемдүүлүктөрүн изилдөөнүн негизинде Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын натыйжалуу пайдалануу жана өркүндөтүү боюнча теориялык, методологиялык жоболорду жана илимий-практикалык сунуштарды негиздөө.

Изилдөө усулдары: экономикалык-статистикалык, экономикалык-математикалык, салыштырмалуу-аналитикалык, логикалык жалпылоо, эсептик-конструктивдик, прогноздоо, системалык жана кырдаалык анализ ыкмалары.

Алынган жыйынтыктар: «адамдык потенциал», «эмгек потенциалы» жана «кадрдык потенциал» категорияларынын маңызы, жалпы белгилери жана айырмачылыктары ачылды; эмгек потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун талдоо жана баалоо методологиясы, индикаторлору жана критерийлери системалаштырылган; адам ресурстарын калыптандыруу жана өнүктүрүү боюнча алдыңкы чет өлкөлүк тажрыйбалар жалпыланган; Кыргыз Республикасынын жана анын региондорунун эмгек потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун учурдагы абалына жана тенденцияларына баа берилет; Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын трансформациялоо проблемалары аныкталды жана аларды чечүүнүн жолдору сунушталды; республиканын жана анын региондорунун кадрдык потенциалын жогорулатуунун резервдери аныкталган; эмгек рыногун жөнгө салуунун артыкчылыктуу багыттары сунушталды; Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын пайдалануунун эффективдүүлүгүн жогорулатуунун уюштуруу-чарбалык механизми иштелип чыкты.

Колдонуу деңгээли. Алынган натыйжалар конкреттүү сунуштардын деңгээлине жеткирилди жана алар Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык коргоо жана миграция министрлигинин түзүмдүк жана аймактык бөлүмдөрү,

мамлекеттик жана жергиликтүү бийлик органдары тарабынан тиешелүү стратегияларды жана узак мөөнөттүү иштеп чыгууда пайдаланылышы мүмкүн. программалар.

Колдонуу чөйрөсү: Адам ресурстарын пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу боюнча иштелип чыккан жоболор, корутундулар, сунуштар жана практикалык рекомендациялар мамлекеттик жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары тарабынан тиешелүү стратегияларды жана келечектүү программаларды бекемдөө үчүн илимий негиз боло алат, ошондой эле илимий-изилдөө иштеринде, аналитикалык иштеп чыгууда жана жогорку окуу жайларында тиешелүү дисциплиналарын окутууда колдонулушу мүмкүн.

SUMMARY

of the dissertation work of Gulsana Pamirovna Turganbaeva on the topic: “Socio-economic aspects of the transformation of human resources potential of the Kyrgyz Republic”), completed for the academic degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty 08.00.05 - industry economics

Keywords: personnel potential, human capital, human resources, labor resources, labor potential, employment, labor force, education, employment, unemployment, migration.

Object of research: socio-economic aspects of human resources potential of the Kyrgyz Republic.

Subject of research: the level of development and efficiency of use of human resources, as well as mechanisms, principles and directions for increasing the effectiveness of the implementation of human resources.

The purpose of the study: substantiation of theoretical, methodological provisions and scientific and practical recommendations for the effective use and improvement of the human resources potential of the Kyrgyz Republic based on the study of trends and patterns of its formation and development.

Method of research: economic-statistical, economic-mathematical, comparative-analytical, logical, computational and constructive methods, methods of forecasting, system and situational analysis.

Results: the essence, common features and differences of the categories “human potential”, “labor potential” and “personnel potential” are revealed; the methodology, indicators and criteria for analyzing and assessing the effectiveness of using labor potential have been systematized; advanced foreign practices in the formation and development of human resources are summarized; an assessment of the current state and trends in the formation and use of the labor potential of the Kyrgyz Republic and its regions is given; problems of transformation of the human resources potential of the Kyrgyz Republic were identified and ways to solve them were proposed; reserves for improving the human resources potential of the republic and its regions have been identified; priority areas for labor market regulation were recommended; An organizational and economic mechanism has been developed to increase the efficiency of using the human resources potential of the Kyrgyz Republic.

Degree of use: The results obtained have been brought to the level of specific recommendations and can be used by structural and territorial divisions of the Ministry of Labor, Social Security and Migration of the Kyrgyz Republic, state and local authorities in the development of appropriate strategies and long-term programs.

Scope: the developed provisions, conclusions, proposals and practical recommendations for increasing the efficiency of using human resources can serve as a scientific basis for strengthening relevant strategies and promising programs by state

and local governments, and can also be used in research work, analytical development and teaching of relevant disciplines in higher education institutions.