

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Турганбаева Гульсана Памировна

*На правах рукописи
УДК 331.5(575.2)*

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

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Специальность 08.00.05 – отраслевая экономика

Научный руководитель:
д.э.н., проф. **Кочербаева А.А.**

Ош – 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава I. Теоретические основы исследования кадрового и трудового потенциала	
1.1. Теоретические аспекты развития кадрового потенциала.....	8
1.2. Методические подходы к оценке эффективности использования кадрового потенциала.....	31
1.3. Международная практика анализа трудовых ресурсов и эффективности реализации кадрового потенциала в контексте ЦУР.....	46
Глава II. Тенденции и особенности формирования и использования кадрового потенциала Кыргызской Республики	
2.1. Состояние и тенденции развития рынка труда и трудовых ресурсов Кыргызской Республики.....	64
2.2. Анализ численности и состава государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики.....	82
2.3. Эффективность деятельности государственной кадровой службы Кыргызской Республики.....	99
Глава III. Стратегические направления развития кадрового потенциала и повышения эффективности его функционирования.....	109
3.1. Механизмы повышения эффективности реализации кадрового потенциала.....	109
3.2. Стратегические направления развития государственной кадровой политики и реформы государственного управления.....	126
Заключение.....	138
Список использованных источников.....	143

ВВЕДЕНИЕ

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 воспроизводственного 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 приоритетными научными направлениями, крупными научными программами, основными научно-исследовательскими работами, проводимыми образовательными и научными учреждениями. 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 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.

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.

Практическая значимость 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».

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

- 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 диссертации. 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 Ошское городское управление 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.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ КАДРОВОГО И ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

1.1. Теоретические аспекты развития кадрового потенциала

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].

А. Маршалл определил труд как всякую экономическую работу человека, будь то руками или головой, считая его экономическим, если он предпринимается с тем, чтобы частично или целиком получить какой-либо полезный результат, помимо непосредственного удовлетворения от него. Важным условием повышения эффективности производства является возрастание роли человеческого фактора и совершенствования организации трудовой и производственной деятельности всех категорий персонала. Рациональная организация производства и эффективное использование человеческого фактора основан на соблюдении простого требования – обеспечить каждого человека такой работой, которую его способности и выручка позволяют ему хорошо выполнять, и снабжать его наилучшими машинами и другими рабочими приспособлениями [Маршалл А. - С. 330]. Иными словами, важнейшим условием продуктивной деятельности всех работников в свободных рыночных отношениях становится правильный выбор сферы деятельности, где каждый может применить свой труд и капитал, обратив их к наибольшей выгоде, которая вновь будет толкать его к попыткам приобрести навыки и способности в каком-либо новом виде деятельности, необходимом для зарабатывания средств, чтобы приобрести то, что ему нужно. А отсюда возникает сложная промышленная организация со значительным разделением труда [Маршалл А. - С.172].

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.

На каждом историческом этапе человек и его трудовые способности рассматривались с разных точек зрения, с учетом специфики производства и технологического уклада общества. Этим объясняется и разнородность используемых терминов, в числе которых можно назвать такие широко в разное время употребляемые термины как «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «персонал», «кадры», «кадровый потенциал», «человеческий фактор», «трудовой потенциал», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал», а также «человеческий капитал». Значение и соотношение этих терминов достаточно ярко показано в работах многих авторов, что избавляет нас от повторения определений, устоявшихся к настоящему времени. Гораздо важнее представляется изучение самого термина «трудовой потенциал», а также «кадровый потенциал», которые имеют непосредственное отношение к целям и задачам данного исследования. Вместе с тем, считаем необходимым остановиться на некоторых весьма популярных в настоящее время понятиях, непосредственно касающихся человека и его трудовых способностей, в числе которых понятие «человеческий капитал» занимает ключевое место.

Понятие «человеческий капитал» в системе экономической науки стало рассматриваться глубже начиная с конца 50-х и начала 60-х годов XX века.

Известные экономисты чикагской школы Т. Шульц и Г. Беккер первыми сформулировали структурное содержание данного термина. Т. Шульц внес существенный вклад в становление теории человеческого капитала на начальном этапе ее развития, в ее принятие научной общественностью и популяризации. Обучение учащихся в период формирования доктрины «человеческого капитала» Т. Шульц оценивал, как большую часть всех затрат в процессе образования, он провел оценку стоимости образования и «потерянного» человеческого времени, затраченного на учебу. При этом он отводит значительную роль повышению уровня образования женщин и высшему образованию молодежи, считая «тремя главными функциями высшего образования» - обнаружение таланта, обучение и научную работу. Также Т. Шульц подчеркивает, что «инвестиции в человека повышают не только уровень производительности труда, но и социально-экономическую ценность его времени» [Т. Шульца].

Таким образом, исследование Т. Шульца открыло дорогу для комплексного изучения инвестиционных процессов в сфере образования. Вместе с тем, оно послужило важным толчком в деле финансирования образовательной системы и ее превращения в стратегическое направление развития государства. Им дано определение человеческого капитала как совокупности знаний и креативных способностей человека, а также умений и навыков, здоровья, личных качеств и мотиваций, накапливаемых за счёт инвестиций в образование, профессионально-техническую подготовку, здравоохранение, миграцию, а также в воспитание детей и используемых с целью получения дохода в будущем [Т. Шульца].

Г. Беккер перенес понятие человеческого капитала на микроуровень. Человеческий капитал предприятия он определил, как совокупность навыков, знаний и умений персонала. В качестве инвестиций в работников Беккер учел затраты на образование и обучение, оценив экономическую эффективность образования, прежде всего, для самого работника. Дополнительный доход от

высшего образования Беккер считал разницей между доходами тех, кто окончил колледж, и работников со средним общим образованием [Г. Беккер].

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. Микульский, Ю.Г. Одегов, О.А. Очирова, А.В. Понделков, 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.Кудабаевым, 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].

В соответствии с современной теорией человеческого капитала доходы работников в каждой профессии во многом зависят от их способностей, знаний, навыков и мотивов к труду. При прочих равных условиях предполагается, что те профессии, которые требуют более длительного и дорогостоящего обучения, должны оплачиваться лучше тех, которые требуют менее затратной подготовки. В своей микроэкономической модели рынка американские экономисты Э. Долан и Д. Линдсей утверждают, что образование является единственным способом вкладывать средства в развитие человеческого капитала. Как работодатели, так и наемные работники выигрывают от повышения квалификации персонала. В этом смысле физический и человеческий капитал часто выступают как комплиментарные ресурсы. В то же время нанимаемые работники выигрывают не только от перспективы служебного роста, но также и от расширения возможностей на рынке труда, которое обеспечивает образование [Долан Э.Д. – с. 261]. Другими словами, от уровня образования во многом зависит развитие трудового потенциала человека.

Как свидетельствует практика, многие зарубежные фирмы, в отличие от отечественных предпринимателей, вкладывают значительные инвестиционные ресурсы в развитие человеческого капитала. По определению С.Л. Брю и К.Р. Макконнелла, инвестирование в человеческий капитал - это любое действие, которое повышает квалификацию и способности работников, другими словами, производительность труда рабочих. Подобно затратам предпринимателей на станки и оборудование инвестиции в развитие потенциала человека будут многократно компенсированы возросшим потоком доходов в будущем, поскольку высококвалифицированные работники воплощают в себе предстоящий поток трудовых услуг. Производительность труда нанимаемых рабочих и, соответственно, рыночная стоимость трудовых услуг, или оплата труда персонала, определяются в значительной степени тем,

сколько отдельный человек, его семья и наниматель считают необходимым инвестировать в образование и обучение, здравоохранение и размещение рабочих мест [Брю С.Л. – с. 171].

Экономическая оценка эффективности вложений в человеческий капитал упирается в первую очередь в измерение профессиональной ценности работника, которая со временем изменяется. Определяя профессиональную полезность работника при найме, надо иметь в виду, что данная величина непостоянна, и, проводя аналогию с основным капиталом, можно сказать, что она подвергается физическому и моральному износу. При этом моральному износу подвержен сам человеческий капитал, физическому - его носитель. Однако в отличие от основного капитала профессиональная ценность работника может до определенного момента возрасти без каких-либо дополнительных вложений.

Существует, по мнению многих экономистов, также аналогия между износом основного и человеческого капитала. Физический износ человеческого капитала связан преимущественно с амортизацией его носителя - старением работника, возрастным снижением его работоспособности. Играет определенную роль и процесс утраты ранее полученных, недолго не использовавшихся знаний. Имеет значение и психологический фактор: постепенная утрата специалистом интереса к своей работе, особенно если ухудшается мотивация и стимулирование. Однако проявляется и отличие в процессе износа человеческого капитала и средств труда. В течение трудовой деятельности без каких-либо инвестиций протекает процесс накопления навыков, противоположный физическому износу, а именно приобретаются новые знания и производственный опыт, повышающие ценность работника [Бреслав Л.И. – с. 51].

Моральный износ человеческого капитала связан прежде всего с научно-техническим прогрессом и является причиной вынужденной структурной безработицы. Появление принципиально новой продукции и снятие с производства устаревшей, рождение современных технологий, вытесняющих и

сокращающих старые рабочие места, — все это обесценивает прежние знания и навыки, что и приводит к моральному износу человеческого капитала. Процесс этот неизбежен, но он предсказуем. Прогнозирование инноваций в национальной экономике позволяет не только предвидеть появление новых безработных, но и определить направление инвестиций, предназначенных для воспроизводства кадрового потенциала, чтобы, предотвратить отрицательные последствия морального износа человеческого капитала. Поэтому обязательным элементом воспроизводства человеческого капитала, кадрового потенциала в наше время становится опережающая подготовка и переподготовка работников, в частности в государственной системе профессионального образования различного уровня [Бухалков М.И. – с. 227].

Теоретические основы инвестирования в образование людей, воздействие инвестиций на развитие человеческого капитала, а также механизм влияния образования на заработную плату и доходы персонала были впервые наиболее подробно исследованы Г. Беккером, обосновавшим следующие принципы общей теории инвестиций в развитие человека [Беккер Г.С. – с. 94].

- зарплаты обычно повышаются с возрастом, но затухающим темпом, рост которого и степень его замедления положительно связаны с уровнем образования;
- нормы безработицы отрицательно связаны с уровнем образования;
- в развивающихся странах фирмы проводят в отношении своих рабочих более патерналистскую политику, чем в развитых;
- молодежь чаще меняет место работы и получает более высокое пожилого возраста;
- кривая распределения зарплаток имеет положительный наклон, особенно у специалистов и других квалифицированных работников;
- более одаренные люди достигают более высоких уровней образования и подготовки, чем менее одаренные;
- разделение труда ограничено размерами рынка;

- типичный инвестор в человеческий капитал импульсивнее и потому больше подвержен ошибкам, чем типичный инвестор в физический капитал.

На основе проведенного методологического анализа экономической теории развития капитала и практики использования основных факторов производства можно сделать ряд научных выводов, обеспечивающих наиболее производительное применение труда и капитала на каждом предприятии. Во-первых, в рыночных условиях хозяйствования на отечественных предприятиях следует более широко использовать оправдавшую себя на зарубежных фирмах теорию и практику инвестирования в человеческий капитал, что должно стать основой роста производительности труда, доходов персонала и приращения физического и человеческого капитала. Такой вывод прямо следует из ставшего уже классическим определения человеческого капитала как совокупности врожденных способностей работника и приобретенных им знаний, навыков и мотивов, целесообразное использование которых способствует, по заключению Г. Беккера, увеличению дохода на уровне индивида, предприятия или общества. В любом случае, как считают экономисты, человеческий капитал служит основным источником получения как личного, так и общественного богатства, включая и все национальное богатство.

Во-вторых, в отечественной экономической науке в настоящее время гораздо большее значение должно иметь рассмотрение капитала в качестве всеобщей категории или, точнее говоря, с общественной точки зрения для исследования того процесса, в какой мере каждый из двух главных факторов производства - труд и капитал - создает национальный доход и как этот доход распределяется между трудом и капиталом, между работодателями и персоналом. Взаимоотношения между этими факторами в каждом конкретном случае должны описываться производственной функцией. В общем виде зависимость между трудом и капиталом можно представить, как производственную функцию трудового капитала в следующем виде:

$$TK = f(T, K) \rightarrow \max, \quad (1.1)$$

где ТК - трудовой капитал, используемый на соответствующем уровне;

f - производственная функция зависимости ресурсов;

T - величина ресурсов труда, применяемых на этом уровне;

K - объем используемого на данном уровне капитала.

В-третьих, представляется необходимым ввести в научный оборот наравне с человеческим капиталом и новое понятие «трудовой капитал». Под трудовым капиталом предлагается понимать максимальный результат труда, трудовую отдачу капитала в форме материальных благ, получаемых отдельным человеком, группой работников, целым предприятием или всей национальной экономикой при полном использовании имеющихся экономических ресурсов, в качестве которых используются труд и капитал.

В-четвертых, обращение к понятию «трудовой капитал», отражающему высшие материальные и человеческие ценности в процессе соединения труда и капитала, будет способствовать не только устранению извечных исторических противоречий между этими факторами, но и способствовать формированию социального партнерства между работниками и работодателями. Как заметил А. Маршалл, капитал вообще и труд вообще всегда взаимодействуют в производстве национального дохода и каждый получает из него свою долю дивидендов в соответствии с мерой своей предельной производительности. Их взаимная зависимость самая тесная: капитал без труда мертв, а рабочему без своего собственного или чьего-либо другого капитала невозможно выжить в рыночных условиях.

В-пятых, предлагаемая новая экономическая категория «трудовой капитал» будет обеспечивать наиболее полное использование труда и капитала в процессе производства товаров и услуг, поскольку сам капитал есть воплощение как труда, так и ожидания будущих доходов. Экономисты уже давно установили простую зависимость: когда труд энергичен, активен, интенсивен, капитал пожинает богатые плоды и быстро возрастает. Однако это теоретическое положение не находит пока практического воплощения в национальной экономике. Поэтому предстоит еще много сделать в научном и

практическом плане, чтобы имеющийся в стране трудовой потенциал превратить в трудовой капитал.

Проблемы кадровой политики, кадрового резерва, кадрового потенциала, в том числе связанные с государственной бюрократией, в органах власти затрагивают исследования Е.П. Бальжинимасовой, А.А. Дугаровой, О.А. Очировой и др.

Касательно интерпретации понятия кадрового потенциала следует отметить, что на сегодня отсутствует единое понимание кадрового потенциала. Можно выделить два подхода, в рамках которых рассматривается сущность кадрового потенциала. Первый подход отражен в работах Б.М. Генкина, А.Я. Кибанова, Г. И. Коноплевой и других, он основан на сопоставлении кадрового и трудового потенциала, выявлении общих черт. Так, например, Б. М. Генкин определяет трудовой потенциал как способности человека к приобретению жизненного опыта, использованию полученных знаний, выстраиванию эффективных отношений с другими людьми в процессе трудовой деятельности [Генкин Б.М.]. А.Я. Кибанов считает, что трудовой потенциал характеризует способности и возможности человека к трудовой деятельности, основанные на физических и духовных качествах [Кибанов А.]. Г.И. Коноплева и А.С. Борщенко считают, что отличительной чертой трудового потенциала от, например, человеческого или интеллектуального, является то, что он формируется в процессе труда. Именно трудовая деятельность оказывает влияние на развитие способностей и качеств сотрудника, создает условия для использования знаний, навыков, проявления уникальных черт личности [Коноплева Г.И. - с. 86-88].

Второй подход, разделяемый и нами, разграничивает понятия кадрового и трудового потенциала. Проанализировав ряд определений трудового и кадрового потенциала, Т. А. Зарубина делает вывод о том, что отличия данных понятий в сфере применения. Так, трудовой потенциал применим для изучения макроэкономических процессов, анализа трудового поведения на уровне отрасли, города, региона, страны; кадровый потенциал чаще всего

рассматривают применительно к конкретному предприятию и связывают с индивидуальными особенностями и чертами личности персонала [Зарубина Т.А. - с. 218-221]. Схожая позиция представлена в работе О.Б. Бадмацыреновой. Опираясь на результаты анализа определений трудового и кадрового потенциала, О.Б. Бадмацыренова считает, что трудовой потенциал является более широким понятием, включающим не только сотрудников предприятия, но и совместителей, неквалифицированных и внештатных работников [Бадмацыренова О.Б. - с. 21-25]. 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.

Таблица 1.1 – Основные определения понятия «кадровый потенциал»

Автор	Определение
Балынская 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.

Общим для всех подходов к пониманию кадрового потенциала является перечень элементов, задействование которых и обеспечивает развитие потенциала. Кадровый потенциал включает следующие элементы:

- психофизические свойства личности: состояние здоровья, уровень работоспособности, тип нервной системы и другие характеристики, зависящие от физиологических и психических факторов;
- социально-демографические характеристики, такие как пол, возраст, семейное положение, социальный статус;
- квалификационные характеристики, основанные на уровне образования, опыте и стаже работы, а также профессионализме сотрудника;
- индивидуальные качества личности: интеллектуальные способности, такие как аналитическое мышление, способность к разработке, обоснованию и принятию управленческих решений, система внутренних побуждающих к трудовой деятельности мотивов, лидерские качества, организаторские способности [Коноплёва Г.И. - с. 86-88].

Многокомпонентная структура кадрового потенциала влияет на разработку программ развития. Первое направление развития кадрового потенциала ориентировано на использование и укрепление психофизических свойств личности сотрудников, что предполагает, прежде всего, использование и развитие здоровьесберегающих технологий (охрана труда, техника

безопасности, эргономика рабочего места), обеспечение оптимальных условий труда. Также важным элементом развития кадрового потенциала является повышение психологической устойчивости персонала к изменениям.

Второе направление развития кадрового потенциала задействует социально-демографические характеристики. Здесь реализуются программы карьерного роста, направленные на повышение социального статуса сотрудников, внедряется система стимулирования, при которой уровень оплаты труда напрямую зависит от вклада сотрудника в достижение целей организации.

Третье направление нацелено на повышение уровня квалификации персонала. Более высокая квалификация обеспечит рост производительности труда, будет способствовать решению сложных организационных задач. В рамках данного направления развитие кадрового потенциала включает дополнительное профессиональное образование, стажировки и обучение на рабочем месте, в том числе в рамках программ формирования кадрового резерва, а также создание и развитие новых, необходимых в работе навыков и умений.

Четвертое направление ориентировано на развитие индивидуальных качеств личности, выявление индивидуальных мотивов к трудовой деятельности, конкретизация задач развития, определение возможностей использования потенциала отдельных сотрудников для достижения организационных целей.

Для целенаправленного распределения персонала для дифференцированного избирательного подхода к интересам сотрудников, возможностям или условиям А.И. Пригожин предложил использовать следующие признаки, которые также, на наш взгляд, стоит учитывать при выделении элементов кадрового потенциала:

- толстоструктурные, или очевидные, определяемые наглядно (половозрастные, территориальные, профессиональные и т. д.);

- тонкоструктурные, или неявные, которые характеризуют разные группы сознания (по психологическим особенностям, ценностным ориентациям, трудовой и общественной активности и т. д.) [Пригожин А.И.].

Для выделения элементов кадрового потенциала, по нашему мнению, также стоит принимать во внимание направленность управленческих решений. В.К. Тарасов предложил выделять три основные координаты в пространстве управленческих решений: дело, власть и отношения с людьми (таблица 1.2).

Таблица 1.2 - Направленность управленческих решений

Направленность	Группа управленческих решений
Ориентация на дело	Совершить дело быстрее, наилучшим образом и с наименьшими затратами
Ориентация на власть	Получить или укрепить власть, завоевать более значимую социальную позицию, получить важную для этого информацию
Ориентация на отношения с людьми	Улучшить отношения с близкими, с «близкими близких», получить их симпатии, любовь, доверие или избежать презрения, ненависти, излишнего страха, зависти

Источник: [Тарасов В.К.]

Мы предлагаем выделение и классификацию элементов кадрового потенциала по направленности управленческих решений с учетом очевидных и неявных значимых признаков персонала (рисунок 1.1).

Первая группа элементов характеризуется как «ориентация на дело». Кадровый потенциал в данном случае определяется квалификационными параметрами (уровень знаний, умений, навыков, компетенции и компетентность), показателями общефизического развития (выносливость, состояние здоровья, уровень физических, психических, интеллектуальных способностей) и соблюдением дисциплины.

Знания, умения, навыки являются личностным образованием и не ограничиваются профессиональным окружением, являясь базисом для развития компетенций и компетентностей.



Рисунок 1.1. Элементы кадрового потенциала

Источник: составлено автором

На наш взгляд, здесь стоит подробнее остановиться на вопросе, что есть компетенция и что есть компетентность, так как существует два взгляда на соотношение этих понятий:

- отождествление, когда данные понятия используются как синонимы;
- дифференциация, когда понятие «компетентность» наделяется самостоятельным содержанием.

Л. Спенсер и С. Спенсер под компетенцией понимают базовое качество индивидуума, которое имеет причинное отношение к эффективному и/или наилучшему выполнению работы или решению других вопросов. Базовое качество означает, что компетенция является устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во многих ситуациях. Причинное отношение означает, что компетенция предопределяет или вызывает определенное поведение и исполнение [Спенсер Л.].

В.Ш. Каганов под компетенцией понимает набор взаимосвязанных способностей, знаний, умений и навыков, которыми должны обладать сотрудники для эффективного выполнения определенного класса профессиональных функций. Под компетентностью им понимается набор ценностей и целей, способностей, умений и личностных качеств, обеспечивающих успешное выполнение профессиональных задач [Каганов В.Ш.].

Т. Н. Алексеева предлагает определение компетентности работника как совокупности знаний, умений, навыков, свойств личности и способностей, влияющих на успешность исполнения сотрудниками своих профессиональных ролей согласно модели компетенций, измеримой, развиваемой и сопоставимой с целью выявления отличий между эффективным и менее эффективным выполнением работы [Алексеева Т.Е.].

Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк под профессиональной компетентностью понимают совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности [Зеер Э.Ф.].

В контексте управления организацией нам представляется важным рассматривать компетентность как способность решать поставленные задачи и достигать необходимого результата, сформированную в результате обучения и обусловленную уровнем знаний, умений и навыков. Компетенцию мы рассматриваем как способность действовать определенным образом при выполнении профессиональной деятельности, демонстрируя задаваемые организацией стандарты поведения. И если понятие «компетентность», по нашему мнению, связано непосредственно с индивидуумом, то понятие «компетенция» связано с характером выполняемых обязанностей, полномочиями, обязанностями и зоной ответственности сотрудника.

Вторая группа элементов кадрового потенциала «ориентация на власть» характеризуется такими параметрами кадрового потенциала, как социально-демографические характеристики (пол, возраст), социально-профессиональный статус (место в организационной иерархии, престижность

должности, престижность профессии), а также организаторские способности и стремление к лидерству.

Гендерные и возрастные факторы могут ограничивать профессиональное развитие. Существующие в обществе гендерные стереотипы могут ограничивать профессиональное развитие. Многие исследователи считают, что женщина должна быть вдвое лучше мужчины, чтобы добиться вдвое меньшего [Зеер Э.Ф.].

Возрастные изменения являются важной детерминантой профессионального становления личности. В. В. Давыдов писал, что каждому возрасту, как своеобразному и качественно специфическому периоду жизни человека, соответствует определенный тип ведущей деятельности; его изменения характеризуют смену возрастных периодов. Ведущая деятельность развивается нелинейно, существуют различные варианты ее становления, что приводит к появлению альтернативных траекторий профессионального развития, которые одного приводят, как указывает Э.Ф. Зеер, к самореализации, другого - к постепенному угасанию профессиональных функций, а третьего - к саморазрушению личности [Зеер Э.Ф.].

Под организаторскими способностями мы понимаем способности, связанные с организацией совместной деятельности людей, предполагающей достижение заранее определенного результата. Близкими организаторским способностям, но не тождественными, выступают лидерские качества. Мы дифференцируем эти категории следующим образом: организаторские способности располагаются, по нашему мнению, в пространстве ответа на вопрос «как?», лидерские качества - «почему?» и «зачем?». Лидерские качества базируются на развитии, в первую очередь, самомотивации, во вторую очередь, мотивации сотрудников к результативному труду [Лебедева Н.Ю.]. При этом мы придерживаемся социально-технологического подхода В.К. Тарасова, который рассматривает социально значимое поведение и лидера, и ведомого, выделяя различные виды этого поведения [Тарасов В.К.].

Третья группа элементов кадрового потенциала «ориентация на людей» характеризуется выраженными коммуникативными навыками, эмоциональными способностями и эмоциональной культурой, наличием корпоративной идентичности.

Под коммуникативными навыками мы понимаем способность человека устанавливать контакт с другими людьми, достаточно верно интерпретировать их речь, поведение и адекватно отвечать. Коммуникативные навыки базируются на эмоциональных способностях и эмоциональной культуре.

Эмоциональные способности - способности человека к пониманию и управлению эмоциями. Эмоциональная культура - принятие ответственности за свои эмоциональные реакции [Андреева И.Н. - с. 8-12].

Под корпоративной идентичностью здесь мы подразумеваем отождествление человеком или группой людей себя как части организации с признанием ее философии, норм и правил поведения.

Выделяемые блоки (ориентация на дело, ориентация на власть, ориентация на отношения с людьми) указывают направления развития кадрового потенциала.

Таким образом, мы убедились, что единый подход к пониманию кадрового потенциала в научном сообществе у нас еще не сформирован. Можно выделить два подхода:

- отождествление кадрового и трудового потенциала путем выявления общих черт;
- разграничение понятий кадрового и трудового потенциала.

В структуре кадрового потенциала рассматриваются психофизические свойства личности, социально-демографические и квалификационные характеристики, индивидуальные качества личности. В контексте управления организацией важным представляется учитывать направленность управленческих решений, что обусловило авторскую классификацию элементов кадрового потенциала по трем блокам: ориентация на дело, ориентация на власть, ориентация на отношения с людьми. Разработка

программ развития кадрового потенциала с учетом рассмотрения этих трех блоков имеет направленность на обеспечение стратегической согласованности.

Представляет научный интерес исследования Агабекяна Р.Л., который подчеркивает, что в рыночной экономике занятость является в большей своей части функцией действия предпринимателей, реализующих свой частный экономический интерес в различных отраслях экономики [Агабекян Р.Л.].

Теоретико-методологические проблемы демографического фактора занятости населения Кыргызской Республики исследованы Савиным В.Е., им даны рекомендации по реализации социально-демографической политики в КР и совершенствования занятости населения [Савин В.Е.].

Теоретические и методологические проблемы трудового потенциала как составной части экономического потенциала, вопросы анализа и оценки трудового потенциала детально исследованы Исаковым К.И. Трудовой потенциал определен им как интегрированный показатель, характеризующий количество, качество и меру совокупной способности к общественно полезной деятельности трудоспособного населения страны [Исаков К.И.].

Развитию человеческого капитала в современных условиях цифровой трансформации, усиления интеграции и инновационного развития посвящены исследования Кочербаевой А.А. Мы разделяем ее утверждение о том, что человеческий капитал становится важнейшим фактором экономического роста страны, основой устойчивого экономического развития. Учитывая современные реалии развития экономики и рассматривая человеческий капитал как фактор инновационного развития, Кочербаева А.А предлагает применить понятие «инновационный человеческий капитал» как способность работника улучшать уже имеющиеся знания и вносить новые идеи, решения и новшества для их преобразования [Кочербаева А.А].

Алиев К. под занятостью в рыночных условиях предлагает понимать не поголовную занятость, а такую, при которой предложение рабочей силы покрывается спросом на нее, когда любой желающий трудиться получит такую возможность. Государство при этом, с одной стороны, должно содействовать

развитию эффективных рабочих мест, а с другой - предоставлять населению все возможности для профессиональной ориентации, переподготовки, повышения квалификации, освоения новых профессий, т.е. помочь развить способности к труду в соответствии с потребностями развития народного хозяйства и общества в целом. В отношении человека рынок труда создает новую ситуацию: требует не пассивного ожидания места работы, а активных действий по поиску и подготовке к новой работе [Алиев К.].

Теоретические аспекты понятий человеческие ресурсы, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, модели трансформации занятости населения в современных условиях раскрыты в трудах С.К. Турдубаева и Кенешбаевой З.М. [Турдубаев С.К.].

Научные исследования Ч.Р. Кулуевой посвящены состоянию рынка труда и трудовых ресурсов в условиях адаптации к рыночным отношениям и становления цифровой экономики, формированию и развитию кадрового потенциала в Кыргызской Республике. Она считает, человеческий капитал основным фактором, влияющим на скорость и качество экономического роста в регионе. Эффективность использования человеческого капитала, в свою очередь, зависит от соответствия накопленного человеческого капитала, формируемого системой образования, уровня и специфики потребностей экономики и рынка труда [Кулуева Ч.Р.].

Мы разделяем мнение Черновой Е.П. о том, что воспроизводство трудовых ресурсов регулируется системой особых экономико-демографических законов общества, а воспроизводство рабочей силы – системой экономических законов общественного воспроизводства материальных благ [Чернова Е.П.].

Вопросы государственного регулирования рынка труда на материалах Кыргызской Республики исследованы Н.В. Кайзером, он предложил определение категории «государственное регулирование рынка труда» как совокупности мер комплексного, целенаправленного, планомерного воздействия государства на сбалансирование факторов спроса и предложения

рабочей силы для достижения равновесия в системе рынка труда, конечной целью которого является достижение полной, продуктивной, эффективной занятости [Кайзер Н.В.].

Иманалиева Ж.Т. отмечает, что рыночная трансформация экономики коренным образом меняет формирование трудовых ресурсов - работник вступает в пространство совершенно новых социально-трудовых отношений, которые являются составной частью (подсистемой) рыночных производственных отношений. Качество трудовой жизни определено ею как систематизированная совокупность свойств, которые характеризуют условия и характер труда в сфере производства и позволяют учесть степень реализации интересов работников и использования их способностей (интеллектуальных, творческих, организаторских и др.) [Иманалиева Ж.Т.].

По результатам проведенного обзора трудов зарубежных и кыргызских ученых по исследуемой проблематике можно заключить, что понятие «трудовой потенциал» является более емким и широким, чем понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила», и включает в себя помимо трудоспособной части населения, образующей трудовые ресурсы, и тех лиц, которые потенциально могут изменить объем и качество трудовых ресурсов. Под «кадровым потенциалом» понимается социально-экономическая категория, отражающая совокупность личностных, профессиональных характеристик, знаний, умений, навыков и возможностей персонала (кадров), необходимых для эффективной и результативной деятельности.

1.2. Методические подходы к оценке эффективности использования кадрового потенциала

Кадровый потенциал является стратегическим ресурсом в обеспечении конкурентоспособности страны, региона и организации на рынке. Степень реализации кадрового потенциала определяется эффективностью его использования. Кадровый потенциал характеризуется количественными и качественными показателями. В качестве основных показателей кадрового потенциала можно выделить:

- психофизиологическую составляющую: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, нравственность и умение работать в коллективе, способности и склонности человека и др.;
- социально-демографическую составляющую: возраст, пол, семейное положение;
- квалификационную составляющую: уровень образования, объем специальных знаний, творческие способности, профессионализм;
- личностную составляющую: отношение к труду, активность, организованность, дисциплинированность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность.

Методические подходы к оценке кадрового потенциала экономической литературе и международной практике различаются по уровню и масштабам: на микроуровне – на уровне предприятий и организаций, регионов, отраслей, а также на макроуровне – на уровне стран.

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 1.3).

Таблица 1.3. 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 обуславливается наличием множества подходов к пониманию ключевых показателей для анализа эффективности реализации кадрового потенциала.

В качестве показателя эффективности реализации кадрового потенциала можно предложить использовать индекс качества занятости населения, представляющий собой отношение численности занятых в неблагоприятных условиях, в неформальной экономике и общего числа безработных к величине экономически активного населения. Эффективность реализации кадрового потенциала определяется величиной данного индекса: чем он выше (приближен к 1), тем кадровый потенциал используется эффективнее.

Г.В. Якшибаевой предложена индекс развития трудового потенциала, раскрывающий базисные условия обеспечения эффективности трудовой деятельности человека. В качестве ключевых показателей были выбраны продолжительность трудоспособного периода жизни как проявление физического состояния человека в качестве работника; уровень образования, а также периодичность переподготовки работника, способствующие повышению дееспособности работника; условия и вооруженность труда; занятость как показатель возможности реализации трудоспособности человека; уровень дохода как источник воспроизводства и развития трудового потенциала [Якшибаева Г.В].

Г.Р. Баймурзиной и Ф.И. Мирзабалаевой предложены индекс эффективности использования трудового потенциала включает такие показатели, как уровень безработицы, производительность труда и покупательная способность заработной платы [Г.Р. Баймурзина].

На наш взгляд, эффективность реализации кадрового потенциала в большей степени определяется производительностью труда. С данной точки зрения заслуживает внимания подход Е.А. Корчак к разработке индекса качества трудового потенциала - сгруппированных индикаторов, характеризующих качество трудового потенциала в рамках структурных компонентов, которые отражают формирование трудового потенциала, его текущее состояние и использование (соотношение среднемесячной заработной платы с величиной прожиточного минимума трудоспособного

населения, уровень безработицы, напряженность на рынке труда, уровень квалификации безработных граждан) [Е.А. Корчак].

Стоимостной подход позволяет рассматривать эффективность реализации кадрового потенциала с позиции классического понимания эффективности, трактуя ее как характеристику, основанную на сопоставлении общих результатов деятельности изучаемой системы с затратами, направленными на их достижение. В качестве примера следует отметить работу С.В. Шевченко, в которой автор предлагает использовать коэффициент эффективности трудового потенциала, представляющий собой отношение величины результата (валовая добавленная стоимость) к объему инвестиций в трудовой потенциал (средства, выделяемые нанимателем на формирование, поддержание и развитие рабочей силы). Соответственно, чем выше валовая добавленная стоимость, тем эффективнее используется трудовой потенциал [С.В. Шевченко, 2014].

Е.А. Чекмаревой предложен метод оценки эффективности механизмов государственной политики, направленной на управление реализацией количественных и качественных сторон трудового потенциала региона. В данном случае механизмы поддержки занятости населения являются формой реализации количественной составляющей трудового потенциала, профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации – формами развития качества трудового потенциала. Наиболее эффективны те механизмы, в которых отношение затрат (кассовых расходов государственного и регионального бюджета) к результату (численности участников программы) было наименьшим [Е.А. Чекмарева].

Достоинство данного методического подхода заключается в возможности выявления нереализуемых не менее важных качественных характеристик трудового потенциала. Сложность его применения связана с достаточно высокими финансовыми и трудовыми затратами на проведение социологических исследований на обширной территории и последующим

сопоставлением полученных результатов, что делает подход менее универсальным.

Методики в рамках программного подхода используются в области государственного регулирования социально-трудовой сферы. Диагностика эффективности управления сферой реализации трудового потенциала осуществляется в рамках следующих оценочных инструментов: оценка деятельности высших должностных лиц и органов исполнительной власти, оценка эффективности реализации государственных программ и мониторинг национальных проектов. Эффективность, согласно этому подходу, представляет собой комплексное понятие, охватывающее и степень достижения целей, и соотношение полученных результатов к затратам. Методика оценки эффективности деятельности высших должностных лиц страны и деятельности органов исполнительной власти включает показатель ожидаемой продолжительности жизни, отражающий потенциал продолжительности периода экономической активности; уровень бедности и темп роста реальных денежных доходов, характеризующие результат воспроизводства трудового потенциала; уровень образования, определяющий качество рабочей силы; численность занятых в сфере малого и среднего предпринимательства, которая характеризует предпринимательскую активность населения. Эффективность в данном случае понимается как степень достижения целевого показателя в отчетном году относительно его установленного значения на этот период: чем выше степень достижения в отчетном периоде в сравнении с другими регионами, тем выше эффективность деятельности региональных органов исполнительной власти.

Оценка эффективности государственных программ имеет схожую методику и включает в себя анализ следующих данных: степень соответствия плановых и фактических целевых показателей государственных программ; выполнение расходных обязательств, связанных с реализацией государственных программ; оценка деятельности исполнителей, отвечающих за разработку и реализацию государственных программ. Общая оценка

достижения плановых показателей государственной программы определяется через степень достижения показателя (соотношение достигнутого показателя к плановому), скорректированного на коэффициент значимости планового показателя в программе.

Общая оценка эффективности деятельности ответственного исполнителя государственной программы рассчитывается как соотношение фактических и плановых значений критериев соблюдения установленных требований по разработке и реализации государственных программ.

Интегральная оценка эффективности реализации государственной программы представляет собой сумму полученных индексов, скорректированных на коэффициент общей оценки достижения плановых значений.

Из отечественных ученых следует отметить Маматурдиева Г.М., который в качестве критериев эффективности использования трудового потенциала в стране в целом или в отдельном регионе предлагает проводить мониторинг повышения (снижения) уровня и темпов производительности труда; динамику основных параметров занятости и безработицы; социальный аспект эффективности использования трудового потенциала; трудовой потенциал в системе показателей экономической безопасности.

Мы согласны с мнением Исакова К.И. о том, что в отечественной экономической литературе нет единой целостной методики оценки величины кадрового потенциала на микро- и макроуровне. Также отсутствуют необходимые для анализа статистические данные. Вопросы измерения кадрового потенциала проработаны недостаточно полно, а сами оценки величины этого главного богатства страны встречаются крайне редко, разрозненно и являются весьма противоречивыми [Исаков К.И.].

В международной практике используется комплексный подход к оценке кадрового потенциала на макроуровне, предполагающий исследование параметров различных международных индексов в качестве базы исследования, а именно Индекса человеческого развития (Human Development

Index), Индекса человеческого капитала (Human Capital Index), Индекса глобальной конкурентоспособности.

Индекс человеческого развития (ИЧР) был разработан Программой развития ООН для сравнения стран и измерения уровня жизни, грамотности, образованности и долголетия как основных характеристик человеческого потенциала различных стран и регионов. С 1990 года ИЧР (ранее ИРЧП) публикуется в ежегодных отчётах ПРООН о развитии человеческого потенциала. При подсчёте ИЧР учитываются: ожидаемая продолжительность жизни - оценка долголетия; уровень грамотности населения страны (среднее количество лет, потраченных на обучение) и ожидаемая продолжительность обучения; а также уровень жизни, оцениваемый показателем валового национального дохода на душу населения в долларах США. С 2010 года интегральный показатель ИЧР, был расширен, введены дополнительно три индикатора: Индекс человеческого развития, скорректированный с учётом социально-экономического неравенства (ИЧРН), Индекс гендерного неравенства (ИГН) и Индекс многомерной бедности (ИМБ).

Отметим, что в зависимости от значения ИЧР страны принято классифицировать по уровню развития: очень высокий (42 страны), высокий (43 страны), средний (42 страны) и низкий (42 страны) уровень.

Кыргызстан в 2022 году по ИЧР занял 117 место в мире (низкий уровень), для сравнения – Россия 56, Казахстан 67, Узбекистан 106, Таджикистан 126 место [<https://ru.wikipedia.org/wiki>].

Индекс человеческого капитала - это комбинированный показатель, характеризующий уровень развития человеческого капитала в странах и регионах мира, который выпускается группой Всемирного банка и используется в рамках Проекта о развитии человеческого капитала. Индекс человеческого капитала (ИЧК) отражает производительность следующего поколения работников по сравнению с эталоном полного образования и полного здоровья. Согласно методологии проекта, человеческий капитал состоит из знаний, навыков и здоровья, которые люди накапливают в течение

своей жизни, что позволяет им реализовать свой потенциал как полезных и продуктивных членов общества. В процессе производства человеческий капитал дополняет собой физический капитал, выступая в качестве важного ресурса социального прогресса и долгосрочного экономического роста. Это, в свою очередь, требует инвестирования в людей через качественное здравоохранение, образование, навыки и рабочие места [<https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>].

ИЧК включает три компонента:

1. Выживаемость. Этот компонент отражает тот факт, что ребёнку, родившемуся сегодня, необходимо дожить до момента начала накопления человеческого капитала в системе официального образования. Уровень выживаемости измеряется по данным о смертности детей в возрасте до 5 лет.

2. Ожидаемая продолжительность обучения в школе, скорректированная на результаты обучения. Информация об объёме образования, которое ребёнок может рассчитывать получить к 18-летнему возрасту, используется в сочетании с данными о качестве, то есть, о том, чему ребёнок может научиться в школе, судя по показателям страны в международных тестированиях учебных достижений школьников. Эти данные в сочетании позволяют рассчитать ожидаемую продолжительность обучения в годах с поправкой на его качество. Благодаря корректировке на качество обучения этот компонент отражает тот факт, что дети в одних странах получают гораздо меньше знаний, чем дети в других странах, хотя и обучаются в школах в течение примерно одинакового времени.

3. Состояние здоровья. Для оценки общей ситуации с состоянием здоровья жителей страны этот компонент использует два показателя: 1) распространённость низкорослости среди детей в возрасте до 5 лет; 2) показатель выживаемости взрослых, определяемый как доля 15-летних, которые доживут до своего 60-летия. Первый показатель отражает состояние здоровья ребёнка младшего дошкольного возраста; второй показатель

используется в качестве измерителя состояния здоровья, которое ребёнок, родившийся сегодня, может иметь во взрослом возрасте.

Всемирный экономический форум ежегодно публикует Отчёт о глобальной конкурентоспособности с ранжированием стран на основе Глобального индекса конкурентоспособности. Данный индекс характеризует способность страны обеспечить высокий уровень благосостояния своих граждан, что в первую очередь зависит от того, насколько эффективно страна использует ресурсы, которыми располагает. При этом для поддержания уровня жизни в условиях свободного рынка необходимо постоянное повышение производительности труда и качества товаров/услуг. Индекс глобальной конкурентоспособности состоит из четырех ключевых оценочных показателей «человеческого капитала» - параметра, который включает в себя «здоровье» и «навыки». В современных оценках глобальной конкурентоспособности растет значение человеческого капитала. Технологии и инновации являются сегодня ключевыми факторами в международных сравнениях, а качество человеческого капитала определяет степень развития технологий и инноваций в стране. На основе Индекса глобальной конкурентоспособности выявляются и оцениваются факторы, лежащие в основе процесса экономического роста и человеческого развития [<https://gtmarket.ru/ratings/imd-world-competitiveness-ranking>].

Следует отметить, что указанные индексы по отдельности не могут дать комплексную оценку эффективности человеческих ресурсов, поскольку в индексе человеческого капитала отсутствует оценка экономической мощи страны; международная торговля не включена в индекс глобальной конкурентоспособности и требует обращения к другому инструменту оценки - индексу конкурентоспособности промышленности (Competitive Industrial Performance Index (CIP)).

Только объединив вышеуказанные индексы, можно осуществить полноценную оценку кадрового потенциала на макроуровне в контексте повышения конкурентоспособности страны.

Считаем необходимым разработать методический подход к оценке с поиском точек роста, что позволит странам корректировать свои стратегии развития кадрового потенциала. При этом под кадровым потенциалом на макроуровне предлагаем понимать наличие возможностей развития (здоровье и навыки) и точек роста экономики страны (производительность труда и рынок труда).

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 1.4. 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	СIP - Индекс добавленной стоимости в обрабатывающей промышленности на душу населения (в баллах)
	Инновационный потенциал	СIP - 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 выше указанные 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», «Зарботная 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).

Рекомендованная методика оценки кадрового потенциала на макроуровне обеспечивает в конечном итоге общее комплексное международное сравнение, и позволяет получить процедурные данные, которые имеют большое исследовательское значение для корректировки стратегии развития человеческих ресурсов страны. Их использование позволяет выявить направления, в которых страна отстает по сравнению с другими странами и, таким образом, обозначить потенциальное направление и перспективы этой страны в конкурентной борьбе, что в конечном итоге позволит повысить конкурентоспособность стран.

Национальный статистический комитет Кыргызской Республики на постоянной основе ведет статистику труда в соответствии с обновленными

международными стандартами в области статистики труда, принятыми 19-й Международной конференцией статистиков труда в форме Резолюции о статистике трудовой деятельности, занятости и недоиспользования рабочей силы (МОТ, октябрь 2013 г.). Данные о численности рабочей силы, занятых и безработных получаются по данным модуля «Занятость и безработица» интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы, охватывающего 5 тыс. домохозяйств во всех регионах республики. Согласно методологии НСК КР обследуются такие показатели, как:

- трудовые ресурсы - население, занятое в экономике или способное трудиться, но не работающее по тем или иным причинам. В состав трудовых ресурсов включается трудоспособное население в трудоспособном возрасте и работающие лица старше и младше трудоспособного возраста;

- трудоспособное население в трудоспособном возрасте - постоянное население в трудоспособном возрасте (для мужчин 16-62 года, для женщин 16-57 лет), кроме неработающих лиц, получающих пенсию: по инвалидности I и II группы, по возрасту;

- рабочая сила (экономически активное население) - это часть населения, обеспечивающая в рассматриваемый период (обследуемую неделю) предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность рабочей силы включает всех занятых в экономике и безработных;

- занятые в экономике - лица, которые в рассматриваемый период выполняли работу по найму за вознаграждение, а также приносящую доход работу не по найму, самостоятельно или с одним или несколькими компаньонами, как с привлечением, так и без привлечения наемных работников. В число занятых включаются также лица, которые выполняли работу без оплаты на семейном предприятии и лица, которые временно отсутствовали на работе из-за болезни, ухода за больными, ежегодного отпуска или выходных дней, обучения, учебного отпуска, отпуска без

сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе администрации, других подобных причин;

- безработные, к которым применительно к стандартам Международной Организации Труда (МОТ), относятся лица, которые в рассматриваемый период не имели работы (доходного занятия), занимались ее поиском с помощью служб занятости или самостоятельно и были готовы приступить к ней;

- официально зарегистрированные безработные - не занятые трудовой деятельностью граждане, обратившиеся в поисках работы в органы государственной службы занятости, и признанные безработными, согласно принятому в Кыргызской Республике Закону “О занятости населения”. Данные по официально зарегистрированным безработным получены от Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики;

- лица, не входящие в состав рабочей силы (экономически неактивное население) - лица, которые в рассматриваемый период не считаются занятыми или безработными;

- уровень участия в составе рабочей силы (уровень экономической активности) - отношение численности рабочей силы определенной возрастной группы к общей численности населения данной возрастной группы;

- уровень занятости - отношение численности занятого населения определенной возрастной группы к общей численности населения данной возрастной группы;

- уровень общей безработицы - отношение численности безработных определенной возрастной группы к численности рабочей силы данной возрастной группы;

- уровень официальной безработицы - отношение численности официально зарегистрированных безработных к численности рабочей силы.

Накопленный в Кыргызстане опыт дает возможность провести оценку трудового потенциала по показателям вновь созданных рабочих мест, по

территории, по видам экономической деятельности; уровню безработицы; численности официально зарегистрированных безработных, по территории, полу и возрасту; численности работников по видам экономической деятельности; рабочей силы и лиц, не входящих в состав рабочей силы; численности занятого населения по видам экономической деятельности, отраслям экономики, территории, по полу и образованию; грамотности населения; заработной плате по видам экономической деятельности, отраслям экономики, территории, типам предприятий, результаты их детального анализа представлены во второй главе диссертационного исследования.

1.3. Международная практика анализа трудовых ресурсов и эффективности реализации кадрового потенциала в контексте ЦУР

Пандемия COVID-19 отразилась негативно на мировом рынке труда, и подчеркнула необходимость принятия срочных мер по созданию более устойчивой и справедливой сферы труда, начиная с роста безработицы и неформальной занятости и заканчивая замедлением роста производительности и сохраняющимся гендерным неравенством.

В рамках диссертационного исследования мы рассмотрели состояние мирового рынка труда с точки зрения реализации Целей устойчивого развития, исследуя проблемы, с которыми мир столкнулся в связи с восстановлением мировой экономики после пандемии COVID-19, затрудненным растущей инфляцией, сбоями в цепочках поставок и войной на Украине.

Первая проблема связана с уровнем безработицы, которая остается выше допандемического уровня. В 2022 году уровень безработицы в мире значительно снизился до 5,8 % с пикового значения в 6,9 % в 2020 году, когда экономика начала восстанавливаться после шока, вызванного пандемией COVID-19. Несмотря на неопределенные перспективы мировой экономики, безработица, по прогнозам, в 2024 году вырастет лишь умеренно, поскольку

большая часть шока поглощается падением реальной заработной платы в условиях ускоряющейся инфляции. Согласно прогнозам, в 2024 году безработица в мире достигнет 211 миллионов человек, хотя показатель останется на уровне 5,8 %.

Вторая проблема - все больше работников переходят на неформальную занятость. В 2022 году во всем мире 58,0 % занятых были заняты в неформальном секторе, что составляет около 2 миллиардов работников, занятых на нестандартных рабочих местах, большинство из которых не имеют какой-либо формы социальной защиты. До начала пандемии уровень неформальной занятости медленно снижался и в 2019 году составил 57,8 %. Первые волны пандемии привели к непропорциональному сокращению рабочих мест среди работников неформального сектора, особенно женщин, в течение 2020 года. Последующее восстановление было обусловлено неформальной занятостью, которая вызвала незначительный рост числа случаев неформальной занятости во всем мире. Неформальная занятость часто выступает в качестве «последнего средства» для заработка на жизнь, подталкивая больше работников к работе с более низким качеством и лишая других адекватной социальной защиты [<https://ilostat.ilo.org/>].

Замедляются темпы роста производительности труда, которая после резкого спада в 2020 году, вызванного пандемией COVID-19, в 2021 году восстановилась, увеличившись на 2,4 %. Рост производительности труда в 2022 году замедлился, увеличившись всего на 0,5 %. Однако еще до начала пандемии COVID-19 рост производительности труда замедлялся во всем мире. Согласно последним оценкам, тенденция к снижению продолжится со среднегодовых 1,8 % в период с 2000 по 2014 год до 1,4 % в период с 2015 по 2022 год. Это вызывает серьезную озабоченность, поскольку рост производительности является ключом к преодолению сегодняшних многочисленных кризисов покупательной способности, благосостояния и экологической устойчивости [<https://ilostat.ilo.org/>].

Проблема ухудшения перспектив рынка труда для молодежи становится злободневной. В 2022 году почти четверть (23,5 %) молодежи в мире не занимались образованием, трудоустройством или профессиональной подготовкой. Несмотря на то, что это небольшое снижение по сравнению с 2020 годом, когда показатель молодежи, не имеющий образования, работы или профессиональной подготовки был на рекордно высоком уровне, он по-прежнему выше допандемического уровня и выше базового уровня 2015 года в 22,2 %. Иными словами, пандемия COVID-19 усугубила тенденцию, которая уже наметилась, поскольку молодежь в большей степени, чем пожилые работники, потеряла работу и бросила учебу из-за массовых сбоях в образовании и профессиональной подготовке на рабочем месте. Восстановление было минимальным [<https://ilostat.ilo.org/>].

Здесь вытекает необходимость активизировать усилия по снижению показателей не имения образования, работы или профессиональной подготовки среди молодежи. Слишком много молодых людей – около 289 миллионов – не приобретают профессиональный опыт на работе и не развивают свои навыки, участвуя в образовательных или профессиональных программах. Это не только растрата экономического потенциала, но и, вероятно, окажет долгосрочное воздействие на пострадавшую молодежь, затруднив им переход на рынок труда в ближайшие годы.

Гендерный паритет на руководящих должностях займет несколько поколений. На протяжении десятилетий женщины сталкивались с постоянными препятствиями на пути к получению доступа к руководящим должностям, таким как законодатели, высшие должностные лица, генеральные директора и другие управленческие профессии. В 2021 году во всем мире они занимали лишь 28,2 % руководящих должностей, хотя на их долю приходилось почти 40 % от общего числа занятых. Несмотря на то, что доля женщин на руководящих должностях растет во всем мире и несколько выше, чем в допандемийные времена, прогресс идет медленно: с 2015 года она увеличилась всего на 0,9 процентных пункта. При нынешних темпах прогресса

пройдет более 140 лет, прежде чем будет достигнут гендерный паритет на руководящих должностях [<https://ilostat.ilo.org/>].

Увеличивается гендерный разрыв в оплате труда. Равное отношение в сфере занятости, включая справедливую и равноправную заработную плату, имеет основополагающее значение для обеспечения достойной работы для всех. Медианный гендерный разрыв в заработной плате в 102 странах, по последним и сопоставимым данным (основанным на почасовой заработной плате работников), составляет примерно 14 %.

В то время как почасовая заработная плата (и производный от нее гендерный разрыв в оплате труда) является официальным показателем ЦУР, новый показатель ILOSTAT о гендерном разрыве в трудовых доходах указывает на гораздо более широкий дисбаланс между женщинами и мужчинами. Поскольку почти половина работников в мире являются самозанятыми, трудовые доходы, включающие заработок всех работников, а не только наемных работников, дают более полную картину разрыва в оплате труда. В 2020 году на каждый доллар, заработанный мужчинами в качестве трудового дохода, женщины зарабатывали всего 52 цента.

В странах с низким уровнем дохода и уровнем дохода ниже среднего гендерное неравенство в трудовых доходах намного серьезнее: женщины зарабатывают 33 цента и 29 центов на доллар соответственно. Это поразительное неравенство в доходах обусловлено как более низким уровнем занятости женщин, так и их более низким средним заработком, когда они работают [<https://ilostat.ilo.org/>].

Таким образом, пандемия COVID-19 оказала серьезное влияние на мировой рынок труда. Появились новые проблемы, которые также оказывают пагубное влияние на сферу труда, включая резкий рост инфляции, сбои в цепочках поставок и войну на Украине. Эти многочисленные проблемы влияют на перспективы достижения Целей устойчивого развития. Тенденции, указанные выше, подчеркивают настоятельную необходимость действий по продвижению социальной справедливости путем решения вопросов создания

рабочих мест, неформальной занятости, производительности, занятости молодежи и гендерного паритета. Соответствующие органы, работодатели, работники и гражданское общество должны работать вместе, чтобы обеспечить устойчивое и инклюзивное восстановление, которое никого не оставит без внимания. Это включает в себя инвестиции в образование и профессиональную подготовку, укрепление систем социальной защиты, поощрение достойного труда и продвижение гендерного равенства.

Что касается Целей устойчивого развития (ЦУР), то они были приняты в 2015 году Генеральной Ассамблеей ООН в рамках Повестки дня на период до 2030 года, это 17 целей - всеобщих призывов к действиям, направленным на искоренение нищеты, на защиту планеты и обеспечение мира и процветания для всех людей. ЦУР охватывают широкий круг вопросов социально-экономического развития, включая нищету, голод, здравоохранение, образование, изменение климата, гендерное равенство, водоснабжение, санитарную, энергетику, окружающую среду и социальную справедливость, уделяя особое внимание наиболее уязвимым слоям населения.

В качестве учреждения-хранителя Международная организация труда (МОТ) ежегодно отчитывается перед ООН по 14 показателям ЦУР, сгруппированным по 5 из 17 целей. Многие из этих показателей подпадают под Цель 8, которая направлена на «содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех». В нем подчеркивается важность достойного труда для достижения устойчивого развития. Кроме того, МОТ работает над укреплением потенциала стран в области подготовки высококачественной статистики по труду.

Производительность труда является важным экономическим показателем, который тесно связан с экономическим ростом, конкурентоспособностью и уровнем жизни в экономике. Производительность труда представляет собой общий объем продукции (измеряемый в валовом

внутреннем продукте, ВВП), произведенный на единицу труда (измеряемый в количестве занятых или отработанных часов) за определенный период времени. Индикатор позволяет пользователям данных оценивать уровень затрат ВВП на рабочую силу и темпы роста с течением времени, тем самым предоставляя общую информацию об эффективности и качестве человеческого капитала в производственном процессе для данного экономического и социального контекста, включая другие дополнительные ресурсы и инновации, используемые в производстве.

Статистический комитет МОТ анализирует часовую производительность труда в долларах США 189 стран мира, в 2023 году первое место по показателю занимал Люксембург с 146 долларов США, замыкают рейтинг с показателями 1 доллар США Центральноафриканская Республика и Бурунди. Рейтинг ряда стран СНГ по уровню производительности труда за 2023 год отражен в таблице 1.5.

Таблица 1.5 - Производительность труда в 2023 году, в долларах США

Страна	Производительность труда
Казахстан	30
Российская Федерация	30
Туркменистан	22
Армения	21
Беларусь	20
Азербайджан	16
Украина	15
Узбекистан	11
Таджикистан	9
Кыргызстан	7

Источник: <https://ilostat.ilo.org/>

Так, Кыргызстан занимает по часовой производительности последнее место из представленных стран с 7 долларами США, лидирует среди стран СНГ Казахстан, где показатель выше более чем в 4 раза.

Обеспечение доступа к трудоустройству для всех является ключевой целью политики занятости во всем мире. Занятость действительно является ключевым элементом наших средств к существованию и жизни. Однако наличие работы не является гарантией достойной жизни: необходимо и

качество работы. Условия труда на рабочем месте во многом определяют условия нашей жизни.

Важнейшим аспектом условий труда является оплата труда. Достойный труд – это производительный труд, который обеспечивает работникам достаточный заработок, обеспечивая удовлетворительные условия жизни для работников и их семей. В то же время наблюдение за динамикой заработной платы и доходов дает представление о том, в какой степени работники выигрывают от повышения производительности.

Цель не дискриминации и равного обращения в сфере занятости подразумевает, что работники должны получать равную оплату за труд равной ценности. Деагрегированные данные по статистике заработной платы служат для оценки того, в какой степени это соответствует действительности.

Статкомитет МОТ ранжирует страны мира по величине установленной законодательством минимальной заработной платы в долларах США, пересчитанных по паритету покупательной способности (ППС) и обменному курсу за последний год. Последние актуальные данные содержат информацию по 122 странам, лидируют по величине минимальной заработной платы Швейцария (3 226 долларов США) и Люксембург (2 459 долларов США), и показатели некоторых стран СНГ представили в таблице 1.6.

Наиболее низкий показатель минимальной заработной платы среди стран СНГ в 2023 году наблюдается в Кыргызстане – 28 долларов США, что меньше показателя Российской Федерации в 8 раз, мирового уровня – в 115 раз.

Таблица 1.6 – Минимальная заработная плата в 2022-2023 годах, в долларах США

Страна	Минимальная зарплата
Российская Федерация	223
Беларусь	184
Азербайджан	176
Армения	156
Казахстан	130
Кыргызстан	28

Источник: <https://ilostat.ilo.org/>

Занятость имеет ключевое значение в достижении экономического развития, социальной интеграции и благосостояния общества. Кроме того, занятость занимает центральное место в Повестке дня МОТ в области достойного труда, является центральным элементом Повестки дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в которой особое внимание уделяется содействию продуктивной занятости и достойному труду для всех (ЦУР 8).

В этом контексте статистические данные о занятости имеют решающее значение для мониторинга прогресса в достижении многих национальных и международных политических целей. Эти статистические данные должны не только количественно оценивать работу и занятых людей, но и предоставлять значимую информацию о типах работ, которые выполняют люди.

Международные статистические стандарты, касающиеся занятости, со временем претерпели значительные изменения, призванные повысить их актуальность и глубину для лиц, определяющих политику. Наиболее значительные из этих изменений произошли на 19-й Международной конференции статистиков труда в 2013 году, когда международное сообщество приняло первое статистическое определение труда наряду с рамками форм труда. В новых рамках занятость определяется как работа, выполняемая в обмен на вознаграждение или прибыль. Это более узкое определение, чем предыдущее определение, которое включало некоторые неоплачиваемые виды деятельности, такие как натуральное хозяйство.

Статкомитет МОТ публикует данные о занятости как отношение занятых к численности трудоспособного населения (т.е. лиц в возрасте 15 лет и старше) и коэффициенте трудовой нагрузки показывает отношение числа иждивенцев (лиц в возрасте до 15 лет плюс лица трудоспособного возраста, не входящие в состав рабочей силы или безработные) к общей занятости. Коэффициент выше 1 означает, что иждивенцев больше, чем работающих лиц.

По данным за 2023 год наиболее высокий уровень занятости из 190 стран в Катаре – 88,8%, наиболее низкий уровень в Сомали и Йемене – около 27%.

Данные по показателям занятости населения стран СНГ сведены в таблицу 1.7.

Таблица 1.7 – Занятость населения в 2023 году, в %

Страна	Соотношение занятости к численности населения	Коэффициент трудовой нагрузки (Иждивенцы / Занятость)
Азербайджан	66,3	0,96
Казахстан	65,3	0,95
Кыргызстан	63,1	1,41
Беларусь	62,5	0,92
Российская Федерация	59,1	1,05
Армения	56,2	1,24
Узбекистан	53,7	1,67
Украина (2021 г.)	49,3	1,39
Туркменистан	46,1	2,14
Таджикистан	38,4	3,07

Источник: <https://ilostat.ilo.org/>

Представленные в таблице данные отражают картину в странах СНГ относительно занятости населения. Отметим, что Кыргызстан входит в тройку лидеров по уровню занятости среди стран СНГ.

Обоснованная разработка политики, основанной на фактических данных, опирается на выявление и количественную оценку не только передового опыта на рынке труда, но и недостатков, таких как неполное использование рабочей силы и дефицит достойного труда. Это первый шаг в разработке политики занятости, направленной на повышение благосостояния работников при одновременном содействии экономическому росту. Такой широкий взгляд на сферу труда требует всестороннего сбора, систематизации и анализа информации о рынке труда. В этом контексте статистические данные о рабочей силе и соответствующие базы данных МОТ служат основой для мониторинга и оценки многих актуальных вопросов, связанных с функционированием рынков труда.

Статкомитет МОТ фокусируется на показателях рабочей силы (занятости и неполного использования рабочей силы) и формирует следующие базы данных:

- Статистика рабочей силы;
- Краткосрочная статистика рабочей силы;
- Статистика рынка труда в сельской и городской местности;
- Статистика молодежного рынка труда;
- Индикаторы рынка труда для инвалидов;
- Индикаторы образования и несоответствия.

Коэффициент участия в рабочей силе – это показатель доли трудоспособного населения страны, которое активно участвует в рынке труда, работая или ища работу. Он дает представление о величине предложения рабочей силы, доступной для участия в производстве товаров и услуг, по отношению к населению трудоспособного возраста. Разбивка рабочей силы (ранее известной как экономически активное население) по полу и возрастным группам дает представление о распределении рабочей силы внутри страны.

Статистика МОТ содержит статистические данные из национальных источников о показателях участия в рабочей силе в разбивке по полу и возрасту, сельским/городским районам и образованию. Она также включает оценки МОТ по показателям участия в рабочей силе в разбивке по полу и возрасту, которые содержат как национально представленные, так и вмененные данные, и где все оценки являются национальными, что означает, что географические ограничения в охвате отсутствуют.

Коэффициент участия в рабочей силе – это численность рабочей силы в %х от численности трудоспособного населения. Рабочая сила представляет собой сумму числа занятых и безработных. Таким образом, для измерения уровня участия в рабочей силе необходимо измерять как занятость, так и безработицу. К трудоустройству относятся все лица трудоспособного возраста, которые в течение определенного короткого периода, например, одной недели или одного дня, относились к следующим категориям: а)

оплачиваемая работа (на работе или с работой, но не на работе); или б) самозанятость (будь то на работе или на предприятии, но не на работе). К безработным относятся все лица трудоспособного возраста, которые: а) не имели работы в течение отчетного периода, т.е. не имели оплачиваемой работы или не занимались индивидуальной трудовой деятельностью; б) в настоящее время доступны для работы, т.е. были доступны для оплачиваемой работы или самозанятости в течение отчетного периода; и в) ищущие работу, т.е. предприняли конкретные шаги в определенный недавний период для поиска оплачиваемой работы или самозанятости.

Коэффициент бездействия равен 100 минус коэффициент участия в рабочей силе, где коэффициент участия выражается числом от 0 до 100. ILOSTAT также содержит статистические данные о лицах, не входящих в состав рабочей силы (ранее известных как экономически неактивное население). Отношение занятости к численности населения равно коэффициенту участия в рабочей силе после вычета безработицы из числителя коэффициента.

Коэффициент участия в рабочей силе рассчитывается по формуле:

$$\text{Коэффициент участия в рабочей силе (\%)} = 100 \times \frac{\text{Рабочая сила}}{\text{Трудоспособное население}}$$

где Рабочая сила равна Занятости плюс Безработица.

Для определенной составной группы трудоспособного населения коэффициент участия в рабочей силе представляет собой долю этой группы в составе рабочей силы. Например, коэффициент участия в рабочей силе для женщин будет рассчитываться следующим образом:

$$\text{Коэффициент участия в рабочей силе женщин (\%)} = 100 \times \frac{\text{Женщины в составе рабочей силы}}{\text{Женщины трудоспособного возраста}}$$

Показатель уровня участия в рабочей силе играет центральную роль в изучении факторов, определяющих численность и состав человеческих ресурсов страны, а также в прогнозировании будущего предложения рабочей силы. Эта информация также используется для разработки политики в области

занятости, определения потребностей в профессиональной подготовке и расчета ожидаемой продолжительности трудовой жизни мужского и женского населения, а также темпов вступления в экономическую деятельность и выхода из нее, что является важнейшей информацией для финансового планирования систем социального обеспечения.

Индикатор также полезен для понимания поведения различных слоев населения на рынке труда. Уровень и структура участия в рабочей силе зависят от возможностей трудоустройства и спроса на доходы, которые могут различаться у разных категорий лиц. Например, исследования показали, что уровень участия женщин в рабочей силе систематически варьируется в каждом возрасте в зависимости от их семейного положения и уровня образования. Существуют также существенные различия в показателях участия городского и сельского населения, а также между различными социально-экономическими группами.

Недоедание, инвалидность и хронические болезни могут влиять на трудоспособность и поэтому также рассматриваются в качестве основных факторов, определяющих участие в рабочей силе, особенно в странах с низким уровнем дохода. Еще одним аспектом, тщательно изучаемым демографами, является взаимосвязь между рождаемостью и участием женщин в рабочей силе. Эта зависимость используется для прогнозирования эволюции коэффициентов рождаемости по сравнению с текущей моделью участия женщин в экономической деятельности.

Сравнение общих показателей участия в рабочей силе стран, находящихся на разных стадиях развития, выявляет U-образную взаимосвязь. В менее развитых странах показатели участия в рабочей силе снижаются по мере экономического роста. Экономический рост связан с улучшением результатов образования и увеличением времени, затрачиваемого на учебу, переходом от трудоемкой сельскохозяйственной деятельности к городской экономической деятельности, а также с расширением возможностей заработка, особенно для главы домохозяйства «трудоспособного» возраста (от

25 до 54 лет), чтобы другие члены домохозяйства с более низким потенциалом заработка могли решить не работать. Эти факторы в совокупности имеют тенденцию снижать общий уровень участия в рабочей силе как для мужчин, так и для женщин, хотя для последних эффект слабее и демонстрирует более широкий разброс.

Также представляет интерес исследование показателей участия мужчин и женщин в рабочей силе в разбивке по возрастным группам. Активность рабочей силы среди молодежи (от 15 до 24 лет) отражает наличие возможностей для получения образования, в то время как активность рабочей силы среди пожилых работников (от 55 до 64 лет или 65 лет и старше) дает представление об отношении к выходу на пенсию и о существовании систем социальной защиты для пенсионеров. В каждой возрастной категории доля женщин в рабочей силе, как правило, ниже, чем среди мужчин. Среди лиц трудоспособного возраста женские ставки не только ниже, чем соответствующие мужские, но и, как правило, демонстрируют несколько иную картину. В этот период своего жизненного цикла женщины, как правило, покидают ряды рабочей силы, чтобы рожать и воспитывать детей, а затем возвращаются, хотя и с меньшей скоростью, к экономически активной жизни. В странах с развитой экономикой профиль участия женщин становится все более похожим на мужской.

В некоторой степени способ измерения рабочей силы может влиять на то, в какой степени мужчины и женщины включены в оценки рабочей силы. До тех пор, пока в вопросник обследования не будут включены конкретные зондирующие вопросы, участие определенных групп работников может быть недооценено, в частности, число занятых лиц, которые: а) работают всего несколько часов в отчетный период, особенно если они делают это нерегулярно; (b) имеют неоплачиваемую работу; или (c) работают рядом со своим домом или в его доме, таким образом, совмещая работу и личную деятельность в течение дня. Поскольку женщины в большей степени, чем мужчины, оказываются в таких ситуациях, следует ожидать, что число

работающих женщин (и, следовательно, женская рабочая сила) будет иметь тенденцию занижаться в большей степени, чем число мужчин.

Национальные данные об уровнях участия в рабочей силе могут быть несопоставимы из-за различий в концепциях и методологиях. Единственным наиболее важным фактором, влияющим на сопоставимость данных, является источник данных. Данные о рабочей силе, полученные в результате переписей населения, часто основываются на ограниченном числе вопросов об экономических характеристиках индивидов, с небольшими возможностями для зондирования.

Таким образом, полученные данные, как правило, не согласуются с соответствующими данными обследования рабочей силы и могут значительно различаться в разных странах в зависимости от количества и типа вопросов, включенных в перепись. Переписи населения и обследования учреждений по своему характеру могут предоставлять данные только о занятом населении, исключая безработных, а во многих странах также исключая работников, занятых на малых предприятиях или в неформальной экономике, которые не подпадают под действие обследования или переписи.

Для международных сопоставлений данных о рабочей силе, несомненно, наиболее полным источником являются обследования рабочей силы. Тем не менее, несмотря на свою силу, данные обследования рабочей силы могут содержать несопоставимые элементы с точки зрения охвата и главным образом из-за различий во включении или исключении определенных географических районов, а также в включении или не включении призывников на военную службу. Кроме того, существуют различия в национальных определениях понятия рабочей силы, особенно в том, что касается статистической обработки некоторых конкретных групп, таких как «семейные работники, вносящие свой вклад» и «лица, не работающие по найму, имеющие возможность работать, но не ищущие работу».

Несопоставимость может также возникать из-за различий в возрастных границах, используемых при измерении рабочей силы (ранее известной как

экономически активное население). В некоторых странах приняты нестандартные верхние возрастные пределы для включения в состав рабочей силы, с предельным значением в 65 или 70 лет, что повлияет на широкие сравнения, особенно на сравнения тех, кто находится на более высоких возрастных уровнях. Наконец, различия в датах, к которым относятся данные, а также в методе усреднения по годам могут способствовать несопоставимости результирующей статистики.

Занятость по видам экономической деятельности предоставляет информацию о занятости в различных видах экономической деятельности. Информация по секторам экономической деятельности особенно полезна для выявления широких сдвигов в занятости и стадиях развития. Наличие подробных статистических данных о занятости в разбивке по видам экономической деятельности позволяет рассчитать долю обрабатывающей промышленности в общей занятости, которая была включена в качестве одного из показателей, предложенных для измерения прогресса в достижении Целей устойчивого развития (ЦУР) в рамках Цели 9 (Создание устойчивой инфраструктуры, содействие всеохватной и устойчивой индустриализации и стимулирование инноваций).

Классификация по видам экономической деятельности относится к основному виду деятельности предприятия, в котором лицо работало в течение отчетного периода. Отрасль экономической деятельности человека зависит не от конкретных обязанностей или функций его работы, а от характеристик экономической единицы, в которой он работает.

Также интересно изучить отраслевые потоки занятости в связи с тенденциями производительности, чтобы отделить внутриотраслевой рост производительности (т.е. являющийся результатом изменений в капитале или технологии) от роста производительности, возникающего в результате перемещения работников из секторов с более низкой производительностью труда в более производительные. Разбивка показателя по полу позволяет проанализировать гендерную сегрегацию занятости по секторам. Равномерно

ли распределены мужчины и женщины по секторам, или в секторе услуг наблюдается концентрация женщин? Женщины могут быть вовлечены в менее оплачиваемую деятельность в сфере обслуживания, которая позволяет им работать более гибко, тем самым облегчая баланс между семейными обязанностями и трудовой жизнью. Сегрегация женщин в определенных секторах может также быть результатом культурных установок, которые не позволяют им занимать определенные виды работ.

Еще одна область, в которой возможны различия в измерениях, связана с национальным отношением к конкретным группам работников. Международное определение занятости требует включения всех лиц, которые работали не менее одного часа в течение отчетного периода. Работники могут быть заняты как по найму, так и по не найму, в том числе в менее очевидных формах труда, такие как неоплачиваемый семейный труд, ученичество или нерыночное производство. Большинство исключений из охвата всех лиц, занятых в обследовании рабочей силы, связаны с незначительными национальными различиями в международных рекомендациях, применимых к альтернативным статусам занятости. Например, в некоторых странах измеряются только лица, занятые по оплачиваемой работе, а в некоторых странах измеряются «все занятые лица», что означает оплачиваемых работников плюс работающих предпринимателей, которые получают некоторое вознаграждение в зависимости от корпоративных акций. Другие возможные вариации норм, относящихся к измерению общей занятости, включают в себя ограничения по продолжительности рабочего времени (более одного часа), установленные для членов семьи, вносящих свой вклад, для включения в работу.

Трудоустройство по специальностям предоставляет информацию о распределении занятости по различным профессиям. Наличие подробных статистических данных о занятости по профессиям, в том числе в разбивке по полу, позволяет рассчитать долю женщин на руководящих должностях, которая была включена в качестве одного из показателей для измерения

прогресса в достижении Целей в области устойчивого развития (ЦУР) в рамках Цели 5 (Достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек).

МОТ содержит статистические данные из национальных источников о занятости в разбивке по профессиям с разбивкой по полу и доступны как по агрегированным, так и по подробным категориям занятий, также включает смоделированные оценки занятости по профессиям в разбивке по полу, которые содержат как сообщаемые на национальном уровне, так и вмененные данные, и в которых все оценки являются национальными, что означает, что географические ограничения в охвате отсутствуют.

Профессиональная статистика используется для исследований по различным темам рынка труда, начиная от безопасности и гигиены труда и заканчивая сегментацией рынка труда. Профессиональный анализ также используется для разработки экономической и трудовой политики в таких областях, как планирование образования, миграция и услуги по трудоустройству. Информация о профессиях особенно важна для выявления изменений в уровнях квалификации рабочей силы.

Во многих странах с развитой экономикой, а также в развивающихся странах модели прогнозирования профессиональной занятости используются для разработки политики, направленной на удовлетворение будущих потребностей в навыках, а также для консультирования студентов и лиц, ищущих работу, относительно ожидаемых перспектив трудоустройства. Изменения в профессиональном распределении экономики могут быть использованы для выявления и анализа стадий развития. По мере развития экономики и перетока рабочей силы из сельского хозяйства в промышленность и сектор услуг, эти потоки будут заметны и в распределении профессий. Доля квалифицированных работников сельского хозяйства и рыболовства, как правило, будет сокращаться, в то время как повышение требований к квалификации, вероятно, будет отражаться на уменьшении доли

элементарных профессий и росте доли высококвалифицированных профессиональных групп, таких как специалисты и технические специалисты.

В развитых экономиках увеличение доли высококвалифицированных профессиональных групп связано с развитием экономики, знаний и дополнительными изменениями в структуре экономик. Кроме того, не менее важными могут быть сдвиги внутри профессиональных групп. Например, растущее значение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) привело к увеличению числа рабочих мест, связанных с ИКТ.

Разбивка показателя по полу позволяет проанализировать гендерную сегрегацию занятости. Разделение рынков труда по признаку пола является одной из наиболее распространенных характеристик рынков труда во всем мире, что отражается в различном распределении профессий между мужчинами и женщинами.

ГЛАВА II. ТЕНДЕНЦИИ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

2.1. Состояние и тенденции развития рынка труда и трудовых ресурсов Кыргызской Республики

Рынок труда является важной составляющей частью экономической и социальной жизни общества. Проблемы рынка труда относятся к числу наиболее важных и актуальность их не вызывает сомнения. Именно сфера труда становится ключевой для роста отечественной экономики, повышения ее эффективности и уровня конкурентоспособности.

Кыргызская Республика является суверенным государством, ориентированным на создание социально ориентированной рыночной экономики. К естественным элементам рыночного механизма относится безработица. Негативно на рынок труда влияют спад производства, рост числа убыточных предприятий, отсутствие рабочих мест и процессы внешней миграции. В результате становятся острее проблемы, касающиеся занятости населения, осложняются возможности трудоустройства населения, и как следствие, сохраняется безработица.

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	2018 г.	2019 г.	2020г.	2021г.	2022 г.	В 2022 г. в % к 2018 г.
Рабочая сила, тыс. человек	2538.7	2 583.6	2 595.4	2 680.5	2712.7	107,7
Численность занятого населения, тыс. человек	2 382.5	2 442.7	2 445.2	2 537.9	2 581.1	108,3
Уровень занятости населения, в процентах	56.2	57	56.6	57.1	57.1	101,6
Численность безработных, тыс. человек	156.3	140.9	150.2	142.6	131.6	84,1
Уровень безработицы, в %	6,2	6,5	5,	5,3	4,9	79,0
Безработные, имеющие официальный статус, тыс. человек	70.9	76.1	76.7	76	74.7	105,3
Уровень официальной безработицы, %	2,8	2,9	3	2,9	2,8	100
Лица, не входящие в состав рабочей силы , тыс. человек	1 703.6	1 704.8	1 724.4	1 764	1 803.7	105,8
Рабочая сила в трудоспособном возрасте, тыс. чел.	2 441.3	2 454.1	2 447.5	2 518.4	2 543.7	104,1
Численность занятого населения в трудоспособном возрасте, тыс. человек	2 287.5	2 314.1	2 299.4	2 376.8	2 413.4	100,5
Численность безработных в трудоспособном возрасте, тыс. человек	153.8	140	148.2	141.6	130.3	84,7
Лица, не входящие в состав рабочей силы в трудоспособном возрасте, тыс. человек	1 223.3	1 215.8	1 231.4	1 249	1 273	104,0
Лица старше трудоспособного возраста и подростки, занятые в экономике, тыс. человек	94.9	128.6	145.8	161.1	167.7	176,7

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%).

Динамика изменения численности трудовых ресурсов республики за последние 5 лет представлена в таблице 2.2. Данные таблицы показывают, что темпы роста численности занятых в экономике намного опережают темпы роста численности трудоспособного населения, при этом доля трудовых ресурсов в общей численности населения имеет тенденцию уменьшения.

Таблица 2.2. Численность трудовых ресурсов Кыргызской Республики за 2018-2022 годы

	Трудовые ресурсы, тыс. чел.	в том числе			Удельный вес трудовых ресурсов в численности населения, в процентах
		трудоспособное население в трудоспособном возрасте	занятое население в трудоспособном возрасте	лица старше и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике	
2018 г.	3 759,5	3 664,6	2 287,5	94,9	58,8
2019 г.	3 798,5	3 669,9	2 314,1	128,6	58,2
2020 г.	3 824,7	3 678,9	2 299,4	145,8	58,1
2021 г.	3 928,5	3 767,4	2 376,8	161,1	58,7
2022 .	3 984,4	3 816,7	2 413,4	167,7	57,1
В 2022 г. в % к 2018 г.	106,0	104,2	105,5	176,7	97,1

Источник: составлено автором по данным [\[https://www.stat.kg/\]](https://www.stat.kg/)

Анализируя численность занятых в экономике Кыргызской Республики, можно более детально расписать данные по различным экономическим и демографическим признакам, по территории, образованию. Касательно статуса занятости следует отметить, что преобладающее большинство занятого населения (65% в 2022 году) работает по найму, причем данный показатель растет быстрее чем число работающих не по найму (таблица 2.3).

Таблица 2.3. Структура занятого населения по статусу занятости в 2018-2022 годах

Наименование показателей	2018 г.		2019 г.		2020 г.		2021 г.		2022 г.	
	тыс. чел	в % к итогу								
Всего	2382,5	100	2442,7	100	2445,2	100	2537,9	100	2581,1	100
<i>работающие по найму – всего</i>	<i>1510,2</i>	<i>63,4</i>	<i>1554,8</i>	<i>63,7</i>	<i>1565,0</i>	<i>64,0</i>	<i>1633,0</i>	<i>64,3</i>	<i>1677,6</i>	<i>65,0</i>
на предприятии, в учреждении, организации	696,8	29,2	656,1	26,9	673,9	27,6	679,0	26,8	708,4	27,4
у отдельных граждан	813,4	34,1	898,7	36,8	891,1	36,4	954,0	37,6	969,2	37,5
<i>работающие не по найму – всего</i>	<i>872,3</i>	<i>36,6</i>	<i>888,0</i>	<i>36,4</i>	<i>880,2</i>	<i>36,0</i>	<i>904,9</i>	<i>35,7</i>	<i>903,5</i>	<i>35,0</i>
работодатели	31,8	1,3	28,1	1,2	32,9	1,3	39,5	1,6	46,2	1,8
самостоятельно занятые	620,4	26,0	632,3	25,9	624,7	25,5	621,6	24,5	621,0	24,1

члены производственных кооперативов	1,8	0,1	2,4	0,1	2,5	0,1	2,7	0,1	3,0	0,1
неоплачиваемые семейные работники	162,9	6,8	179,8	7,4	188,3	7,7	188,9	7,4	178,4	6,9
лица занятые в личном подсобном хозяйстве	55,4	2,3	45,3	1,9	31,6	1,3	52,2	2,1	54,9	2,1

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

Доля работающих на предприятиях, учреждениях и организациях в 2022 году составила 27,4% (за 5 лет уменьшение на 1,8%), работающих у отдельных граждан – 37,5% (увеличение на 3,4%), самозанятых – 24,1 % (уменьшение на 1,9 %).

В региональном разрезе больше всего занятого населения приходится на Ошскую область (24,5 %) и город Бишкек (19,1 %), наименьший удельный вес занятого населения в Нарынской области (3,8 %). Во всех регионах республики за исключением Баткенской области наблюдается тенденция роста численности занятого населения (таблица 2.4).

Таблица 2.4. Занятое население по территории в 2018-2022 годах

Регионы	2018 г.		2019 г.		2020 г.		2021 г.		2022 г.	
	тыс. чел	в % к итогу								
Кыргызская Республика	2382,5	100	2442,7	100	2445,2	100	2537,9	100	2581,1	100
Баткенская область	178,4	7,5	175,4	7,2	165,4	6,8	176,3	6,9	177,1	6,9
Джалал-Абадская область	359,0	15,1	381,7	15,6	383,2	15,7	396,3	15,6	427,0	16,5
Иссык-Кульская область	162,9	6,8	162,2	6,6	163,7	6,7	173,5	6,8	169,9	6,6
Нарынская область	89,6	3,8	90,9	3,7	90,4	3,7	95,6	3,8	97,3	3,8
Ошская область	569,1	23,9	608,5	24,9	607,9	24,9	632,0	24,9	631,3	24,5
Таласская область	108,8	4,6	106,0	4,3	110,4	4,5	114,9	4,5	119,8	4,6
Чуйская область	348,0	14,6	347,2	14,2	343,1	14,0	357,1	14,1	351,6	13,6
г. Бишкек	461,2	19,4	463,6	19,0	472,4	19,3	482,3	19,0	492,6	19,1
г. Ош	105,4	4,4	107,1	4,4	108,8	4,4	109,9	4,3	114,6	4,4

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

Наибольшими темпами численность занятых в 2022 году по сравнению с 2018 годом увеличилась в Джалал-Абадской (118,9 %), Ошской (110,9 %) и Таласской (110,1 %) областях.

Средний уровень участия в составе рабочей силы или уровень экономической активности, определяемый отношением численности рабочей силы к численности населения колеблется в пределах 60%, у мужчин данный показатель высокий – 74,8%, а у женщин – только 46%, уровень безработицы же, соответственно – выше у женщин, что показано в таблице 2.5.

Таблица 2.5. Уровень участия в рабочей силе, уровень занятости и безработицы населения в возрасте 15 лет и старше в 2018-2022 годах (в процентах)

	2018 г.	2019 г.	2020г.	2021г.	2022 г.	В 2022 г. в % к 2018 г.
Уровень участия в составе рабочей силы	59,8	60,2	60,1	60,3	60,1	100,5
мужчины	75,4	75,7	74,8	76,0	74,8	99,2
женщины	45,1	45,5	46,1	45,3	46,0	102,0
Уровень занятости	56,2	57,0	56,6	57,1	57,1	101,6
мужчины	71,1	71,9	70,9	72,5	71,8	101,0
женщины	41,9	42,7	43,0	42,4	43,1	102,9
Уровень общей безработицы	6,2	5,5	5,8	5,3	4,9	79,0
Мужчины	5,7	5,0	5,2	4,7	4,0	70,2
Женщины	6,9	6,2	6,7	6,3	6,1	88,4
Уровень официальной безработицы	2,8	3,0	3,0	2,9	2,8	100,0
мужчины	2,3	2,5	2,6	2,6	2,5	108,7
женщины	3,6	3,8	3,5	3,4	3,2	88,9

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

В динамике за 2018-2022 годы отмечается некоторый рост уровня участия в составе рабочей силы, занятости у женщин, что повлекло за собой снижение уровня общей и официальной безработицы.

Одной из актуальных проблем кадровой политики государства остаются вопросы женской занятости, уровень которой намного ниже занятости мужчин, что можно наблюдать наглядно на рисунке 2.1.



Рисунок 2.1. Уровень занятости мужчин и женщин Кыргызской Республики за 2018-2022 годы

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

Так, уровень занятости мужчин за исследуемый промежуток времени колебалась в пределах 71,1-71,8%, тогда как занятость женщин составила 42-43%. Статистика еще более печальна в регионах страны: показатель женской занятости в Баткенской и Нарынской областях менее 30%, в городе Ош – 32,2%. Данный факт подтверждает необходимость решения гендерного вопроса в части занятости и оплаты труда женщин, продвижения женщин в государственной службе.

Одним из определяющих факторов качества кадрового потенциала является уровень грамотности населения и образования. ООН для расчета Индекса человеческого развития (ИЧР) использует Индекс образования (Education Index) - комбинированный показатель, который характеризует уровень образованности граждан в разных странах мира, являющийся одним из ключевых показателей благосостояния и качества жизни. Индекс образования измеряет достижения страны по двум основным направлениям:

1) реальное среднее число лет, в течение которых население страны получает образование в данный момент. При этом наивысшим результатом считается достижение того, чтобы все граждане страны к 25 годам получали образование разного уровня в течение 15 лет;

2) ожидаемое число лет обучения, то есть период, в течение которого, как предполагается, сегодняшние учащиеся будут посещать школу или университет. Если бы каждый учащийся оканчивал магистратуру, то это было бы лучшим показателем для страны.

Так, согласно данным Доклада ООН о человеческом развитии – 2023-2024 (Human Development Report 2023/2024) Кыргызстан занял 55 место из 200 в рейтинге стран по уровню образования.

В официальной статистике Кыргызстана имеются данные о численности занятых в экономике по уровню образования, сложившаяся к 2022 году картина относительно которого отражена на рисунке 2.2.

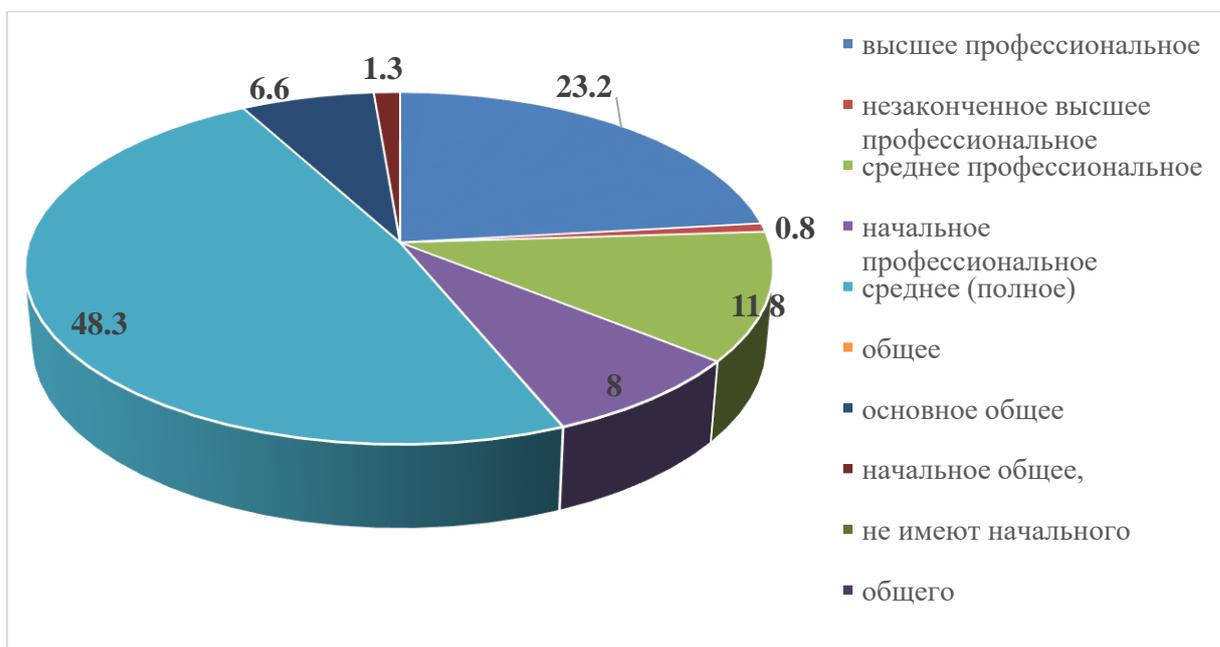


Рисунок 2.2. Численность занятых в экономике по уровню образования за 2022 год (в процентах к итогу)

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

В структуре занятого населения республики преобладают лица со средним (полным) общим образованием (48,3%), 23,2% занятых имеют

высшее профессиональное образование, 11,8% - среднее профессиональное, 8,0% - начальное профессиональное образование.

Анализ структуры занятых в экономике Кыргызстана по видам экономической деятельности свидетельствует о достаточной степени диверсификации занятости по отраслям экономики: 17,8% занятых задействованы в сельском хозяйстве, 15,7% - в сфере торговли, 12% - в строительстве, 11,4% - в обрабатывающей промышленности, 9,6% - в сфере образования, 8,1% - транспорте (таблица 2.6).

Таблица 2.6. Среднегодовая численность занятых в экономике КР по видам экономической деятельности (в процентах к итогу)

	2018	2019	2020	2021	2022	В 2022 в % к 2018 г
Занятые в экономике	100	100	100	100	100	100
Сельское хозяйство, лесное хозяйство, рыболовство	20,3	18,1	18,3	18,3	17,8	87,7
Добыча полезных ископаемых	1,1	1,3	0,8	0,7	0,6	54,5
Обрабатывающие производства (обрабатывающая промышленность)	12,0	11,8	11,4	11,7	11,4	95,0
Обеспечение (снабжение) электроэнергией, газом, паром и кондиционированным воздухом	1,0	1,3	1,3	1,4	1,4	140,0
Водоснабжение, очистка, обработка отходов и получение вторичного сырья	0,3	0,5	0,5	0,6	0,5	166,7
Строительство	10,4	11,8	11,8	12,4	12,4	119,2
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов	15,7	16,2	16,0	15,4	15,7	100,0
Транспортная деятельность и хранение грузов	8,2	8,2	7,9	8,0	8,1	98,8
Деятельность гостиниц и ресторанов	6,0	6,7	6,6	6,2	6,5	108,3
Информация и связь	1,2	1,1	1,3	1,3	1,3	108,3
Финансовое посредничество и страхование	1,5	1,4	1,4	1,6	1,6	106,7
Операции с недвижимым имуществом	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	50,0
Профессиональная, научная и техническая деятельность	1,1	1,0	1,0	0,8	0,8	72,7
Административная и вспомогательная деятельность	1,0	0,8	0,9	0,8	0,8	80,0
Государственное управление и оборона; обязательное социальное обеспечение	4,1	4,0	4,3	4,1	4,0	97,6
Образование	9,0	9,0	9,3	9,4	9,6	106,7
Здравоохранение и социальное обслуживание населения	4,1	3,9	4,4	4,2	4,5	109,8
Искусство, развлечения и отдых	0,7	0,6	0,7	0,6	0,6	85,7
Прочая обслуживающая деятельность	1,7	1,8	1,8	2,0	2,0	117,6

Деятельность частных домашних хозяйств с наемными работниками; производство частными домашними хозяйствами разнообразных товаров и услуг для собственного потребления	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	100,0
---	-----	-----	-----	-----	-----	-------

Источник: <https://www.stat.kg/>

Касательно изменения структуры занятости по видам деятельности необходимо отметить тенденцию снижения доли занятых в добыче полезных ископаемых, сельском, лесном хозяйстве, операций с недвижимостью, административной и вспомогательной деятельности. Заметными темпами возросла доля занятых в водоснабжении, электроснабжении, строительстве и прочей обслуживающей деятельности. Тенденцией роста характеризуется удельный вес работающих в сфере информации и связи, гостиничном и ресторанном бизнесе, финансовом посредничестве и страховании, образовании и здравоохранении.

Анализ следующего ключевого составляющего рынка труда безработицы можно проводить по полу, возрастным группам, территориальному признаку, уровню образования и обстоятельствам незанятости. Больше всего безработных в возрастных категориях 20-29 и 30-39 лет (38,2% и 24,8% всей численности безработных соответственно), 61% безработных имели среднее (полное) общее образование, 18,3% высшее профессиональное образование. Безработица сельского и городского населения отличается, в зависимости от уровня образования. В городском населении высока доля безработных с высшим профессиональным образованием, чем в сельском населении. В сельском населении, наоборот, высока доля безработных, имеющих среднее общее образование. Эти данные еще раз подтверждают более низкий образовательный уровень, как среди занятого населения, так и среди безработных граждан.

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 2.7).

Таблица 2.7. 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.

По обстоятельствам незанятости: в 2022 году ранее имели работу 55,2% безработных, их них оставили прежнее место в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела - 6,7%, в связи с увольнением по собственному желанию - 5,5 %; ранее не имели работу – 44,8% (таблица 2.8).

Таблица 2.8. Численность безработных по обстоятельствам незанятости (в процентах к итогу)

	2018	2019	2020	2021	2022	В 2022 в % к 2018 г
Безработные – всего	100	100	100	100	100	100,0
в том числе ранее имели работу	50,8	56,1	70,9	70,6	55,2	108,7
из них оставили прежнее место работы в связи с высвобождением, сокращением штатов, ликвидацией предприятия, собственного дела	11,2	8,8	5,1	5,2	6,7	59,8
из них оставили прежнее место работы в связи с увольнением по собствен. желанию	12,7	8,5	5,1	5,5	5,5	43,3
ранее не имели работу	49,2	43,9	29,1	29,4	44,8	91,1

Источник: <https://www.stat.kg/>

Данные таблицы показывают, что удельный вес безработных, ранее имевших работу, увеличивается, тогда как не трудоустроенных ранее, напротив, уменьшается. Здесь уместно говорить о незанятом населении, состоящем на учете в органах государственной службы занятости, с которыми проводятся работы по трудоустройству, назначению пособий по безработице, профессиональной подготовке и переподготовке.

По данным НСК КР при поиске работы 81,5% безработных обращаются к знакомым, друзьям, родственникам, 20,1% - дают объявления в печать и откликаются на объявления, 16% обращаются в коммерческие службы занятости, 11,8% - непосредственно к администрации/работодателю, 7,1% - в государственные службы занятости, 6,4% - пытаются открыть собственное дело. Средняя продолжительность поиска работы составляет около 5 месяцев [Статистический ежегодник КР].

По данным Министерства труда, социального развития и миграции, количество вакантных рабочих мест, заявленных в службы занятости на 1

апреля 2024 года, составило 4626 единиц, в их числе преобладал спрос на рабочие специальности. По состоянию на 1 апреля 2024 года остались не востребованными 5214 рабочих места и на одно свободное рабочее место претендовало 16 человек. Численность граждан, обратившихся в службы занятости на 1 апреля 2024 года, составила 14790 человека. Из них получили консультации по вопросам законодательства о труде и занятости, о возможности профобучения и переобучения, по выбору профессии 10409 человек. Было назначено пособие по безработице 60 безработным гражданам. Одной из главных задач службы занятости является содействие в трудоустройстве. За 2023 год при содействии службы занятости трудоустроены 3075 безработных граждан.

Динамика изменения численности незанятых, зарегистрированных в службе занятости по месту жительства, признанных безработными и получающих пособие по безработице, из них трудоустроенных представлена в таблице 2.8, данные которой свидетельствуют об увеличении числа незанятых, безработных, об уменьшении числа трудоустроенных безработных и заявленных организациями вакансиях. На одну заявленную вакансию в 2022 году пришлось 30 незанятых, что больше показателя 2018 года в 1,8 раз (таблица 2.9).

Таблица 2.9. Численность незанятого населения, состоящего на учете в органах государственной службы занятости (на конец года; тыс. человек)

	2018	2019	2020	2021	2022	В 2022 в % к 2018 г
Численность незанятого населения, состоящего на учете в органах государственной службы занятости	89,6	94,2	98,7	99,3	98,8	110,3
из них признаны безработными	70,9	76,1	76,7	76,0	74,7	105,4
Из числа безработных назначено пособие по безработице	-	0,1	0,3	0,2	0,1	-
Трудоустроено гражданами органами службы занятости за год	27,1	27,0	15,2	15,6	15,8	58,3
Заявленная организациями потребность в работниках	5,3	4,4	2,2	2,7	3,3	62,3
Численность незанятого населения в расчете на одну заявленную вакансию, человек	17	21	45	37	30	176,5

Уровень зарегистрированной безработицы, в процентах	2,8	3,0	3,0	2,8	2,8	100,0
---	-----	-----	-----	-----	-----	-------

Источник: <https://www.stat.kg/>

Содействие в трудоустройстве также осуществляется путем проведения активных мер на рынке труда. При росте уровня безработицы и дефицита рабочих мест приоритетным направлением является обучение безработных граждан. Для повышения конкурентоспособности безработных на рынке труда, учитывая потребности рынка труда в рабочей силе определенных профессий, службами занятости на 1 апреля 2024 года на профессиональное обучение направлены 1950 безработных граждан.

Обучение безработных граждан проводилось в основном на профессии, востребованные на рынке труда. Это - оператор компьютера, повар, косметолог, парикмахер, маникюрша, визажист, массажист, переводчик, бухгалтер, водитель автомобиля, электрогазосварщик, слесарь-сантехник, швея, портной, пчеловод.

На 1 апреля 2024 года в порядке временного трудоустройства на оплачиваемые общественные работы было направлено 1509 безработных граждан. На 1 апреля 2024 года активными мерами на рынке труда (ООР, профессиональное обучение) было охвачено 3459 безработных граждан. Пособие по безработице получают 94 безработных граждан.

К мерам активной политики на рынке труда следует отнести создание рабочих мест. За последние годы стабильно увеличивается количество вновь созданных рабочих мест, о чем свидетельствуют диаграмма на рисунке 2.3.



Рисунок 2.3. Число вновь созданных рабочих мест в 2018-2022 годах
(единиц)

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

В 2022 году было вновь создано 103 701 рабочих мест, что больше показателя 2021 года на 4207 мест, 2018 года на 7688 мест. Отрицательная тенденция числа создания рабочих мест отмечается лишь в 2020 году как следствие коронавирусной пандемии.

Больше всего в региональном разрезе создано рабочих мест в 2022 году в городе Бишкек, Чуйской области (по 30% от общего числа) и Джалал-Абадской области – 22,6%. Низкие показатели создания новых рабочих мест в Нарынской области (1,5%), Таласской области (1,8%), городе Ош и Иссык-Кульской области (по 2,5%) (таблица 2.10).

Таблица 2.10 – Число вновь созданных рабочих мест по территории в 2018-2022 годах

Регионы	2018 г.		2019 г.		2020 г.		2021 г.		2022 г.		В 2022 г. в % к 2018 г.
	единиц	в % к итогу	ед.	в % к итогу							
Кыргызская Республика	96013	100	93018	100	70749	100	99494	100	103701	100	108,0
Баткенская область	7235	7,5	8989	9,7	5044	7,1	4189	4,2	4952	4,8	68,4
Джалал-Абадская область	26142	27,2	29778	32,0	20057	28,3	19240	19,3	23476	22,6	89,8
Иссык-Кульская область	2797	2,9	2678	2,9	2540	3,6	2545	2,6	2 603	2,5	93,1

Нарынская область	2812	2,9	1307	1,4	971	1,4	1012	1,0	1557	1,5	55,4
Ошская область	8252	8,6	7194	7,7	5842	8,3	4916	4,9	4942	4,8	59,9
Таласская область	2147	2,2	2446	2,6	1966	2,8	2512	2,5	1886	1,8	87,8
Чуйская область	24861	25,9	25245	27,1	22939	32,4	27324	27,5	30513	29,4	122,7
г. Бишкек	20045	20,9	13469	14,5	10327	14,6	36069	36,3	31133	30,0	155,3
г. Ош	1722	1,8	1912	2,1	1063	1,5	1687	1,7	2639	2,5	153,3

Источник: составлено автором по данным [\[https://www.stat.kg/\]](https://www.stat.kg/)

Активизация создания рабочих мест имеет место в Чуйской области, городах Бишкек и Ош, в остальных регионах видна тенденция сокращения создания новых рабочих мест, что требует внедрения стимулирующих мер воздействия со стороны государства.

В разрезе видов экономической деятельности создано больше всего новых мест в сельском хозяйстве (около 30% от общего числа), торговле, строительстве и обслуживании.

Рассмотрев повышение предпринимательской активности населения в Кыргызской Республике, хотелось бы остановиться на распределении хозяйствующих субъектов по видам экономической деятельности.

Напомним, что *хозяйствующий субъект* – индивидуальный предприниматель, коммерческая организация, а также некоммерческая организация, осуществляющая деятельность, приносящую ей доход; юридическое или физическое лицо, ведущее хозяйство от своего имени, осуществляющее экономические, хозяйственные операции.

Данные Национального статистического комитета свидетельствуют о том, что преимущественное положение по численности занимают индивидуальные предприниматели и крестьянские (фермерские) хозяйства, число которых характеризуется устойчивой тенденцией увеличения (таблица 2.11).

Таблица 2.11. Хозяйствующие субъекты в Кыргызской Республике (на конец года; единиц)

	2018	2019	2020	2021	2022
малые предприятия	14 520	16 199	16 302	16 252	16 587
средние предприятия	769	779	717	798	788
индивидуальные предприниматели	401 658	411 405	418 763	429 985	442 507
крестьянские (фермерские) хозяйства	439 602	452 308	461 581	467 423	473 161

Источник: <https://www.stat.kg/>

Так, в 2022 году в стране функционировали 16587 малых предприятий, это больше, чем в 2018 году на 2067 единиц. Число средних предприятий за пятилетний период возросло на 19 единиц, составив в 2022 году 788 единиц. Индивидуальных предпринимателей стало больше на 40849, крестьянских (фермерских) хозяйств – на 33559.

Численность работников, занятых в малых предприятиях, в 2022 году составила 58900 человек, увеличившись по сравнению с 2018 годом на 2300 человек, численность работников средних предприятий, напротив уменьшилась на 1200 человек (рисунок 2.4).

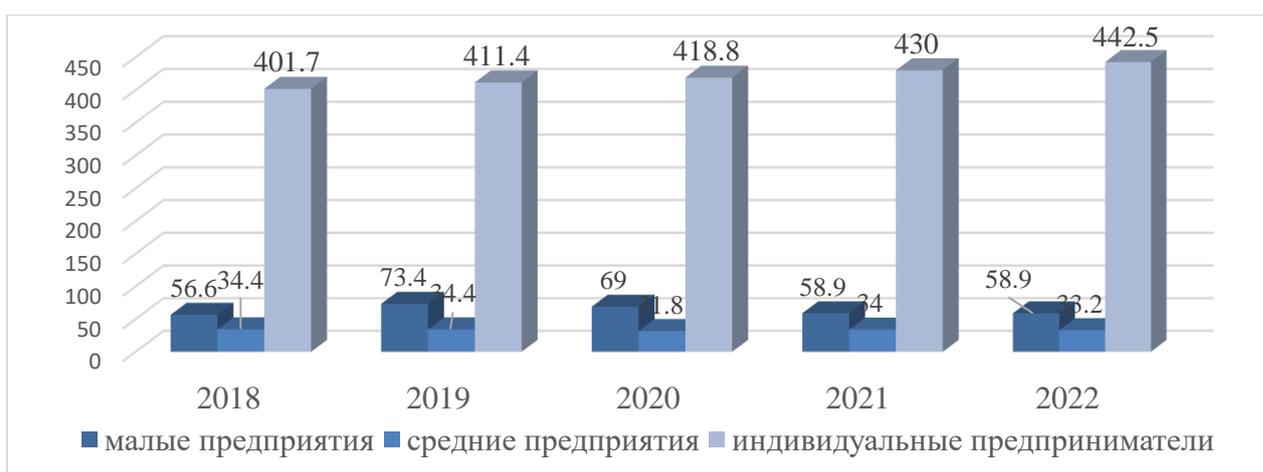


Рисунок 2.4. Численность занятых за 2018-2022 годы (тысяч человек)

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

При этом большая доля работников (53,2%) приходится на малые предприятия г. Бишкека и Чуйской области (15,9%). Доля женщин,

работающих в сфере малого бизнеса республики, составляет 32% или 17 тыс. человек.

Мы считаем, что наиболее эффективным способом трудоустройства безработного населения является содействие развитию малого и среднего предпринимательства. В тех странах мира, которые затронул экономический кризис, большие надежды возлагаются на активность малого и среднего бизнеса, способного создать большое количество рабочих мест без больших расходов со стороны государственного бюджета. Поэтому поддержка и развитие малого и среднего бизнеса является основным локомотивом выхода из кризиса и уменьшения безработицы.

2.2. Анализ численности и состава государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики

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 единиц. 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 должность (93%), в том числе женщинами – 6883 (44%) (рисунок 2.5).

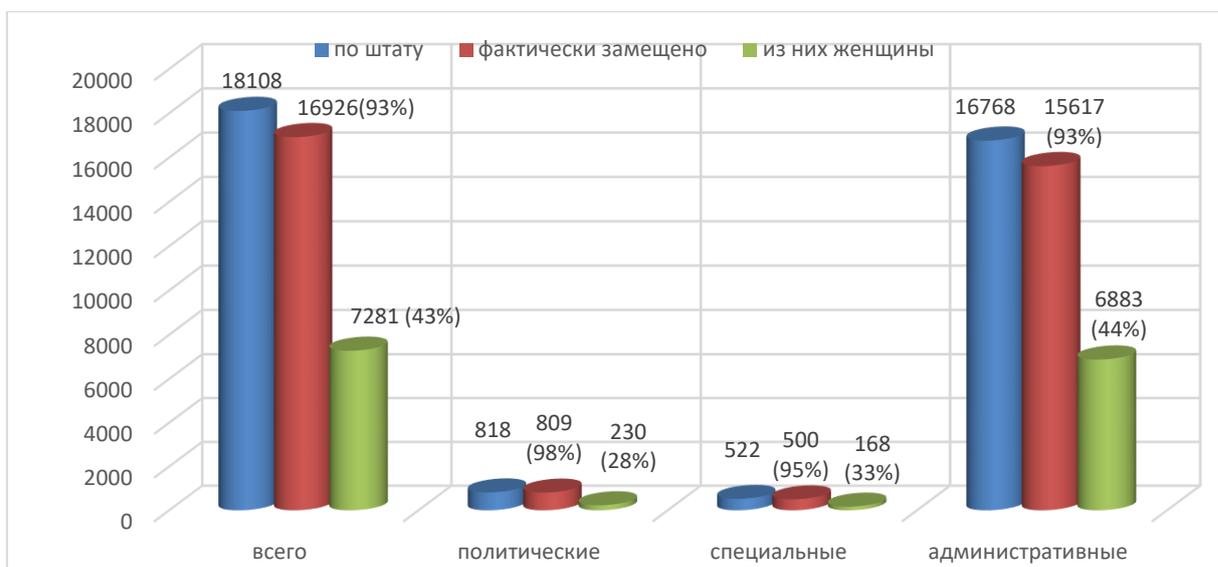


Рисунок 2.5. Количество замещенных штатных единиц государственных должностей

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.

Таблица 2.12. Распределение служащих, занимающих административные государственные должности, по группам должностей за 2022 год

Должности	Количество штатных единиц	Фактически замещено		
		Всего	Муж.	Жен.
Административные (всего)	16768	15617	8734	6883
<i>по группам должностей:</i>	71	66	50	16
высшие				
главные	2044	1954	1310	644
Старшие	7488	7054	3961	3093
Младшие	7165	6543	3413	3130



Рисунок 2.6. Распределение служащих, занимающих административные государственные должности, по группам должностей

По стажу работы на государственной службе служащие распределились следующим образом:

Таблица 2.13. Распределение служащих, занимающих административные государственные должности, по стажу работы

	Менее 1 года	1-3 года	4-5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	21-25 лет	26-30 лет	Свыше 30 лет
Мужчины	708	1378	874	1787	1360	1003	710	501	413
Женщины	596	964	726	1358	1052	725	584	453	425
Всего	1304 (8%)	2342 (15%)	1600 (10%)	3145 (20%)	2412 (15%)	1728 (11%)	1294 (8%)	877 (6%)	838 (5%)

Наибольшая численность служащих имеет стаж работы на государственной службе от 6 до 10 лет и составляет 3145 чел. (20 % от общего количества служащих, занимающих административные государственные должности).

Среди женщин также наибольшая численность служащих имеет стаж работы на государственной службе от 6 до 10 лет и составляет 1358 человек (20% от общего количества женщин, занимающих административные государственные должности).

Наименьшая численность служащих имеет стаж на государственной службе свыше 30 лет – 838 человек (5%).

Среди женщин также наименьшая численность служащих имеет стаж на государственной службе свыше 30 лет и составляет 425 чел. (6%) (рисунок 2.7).

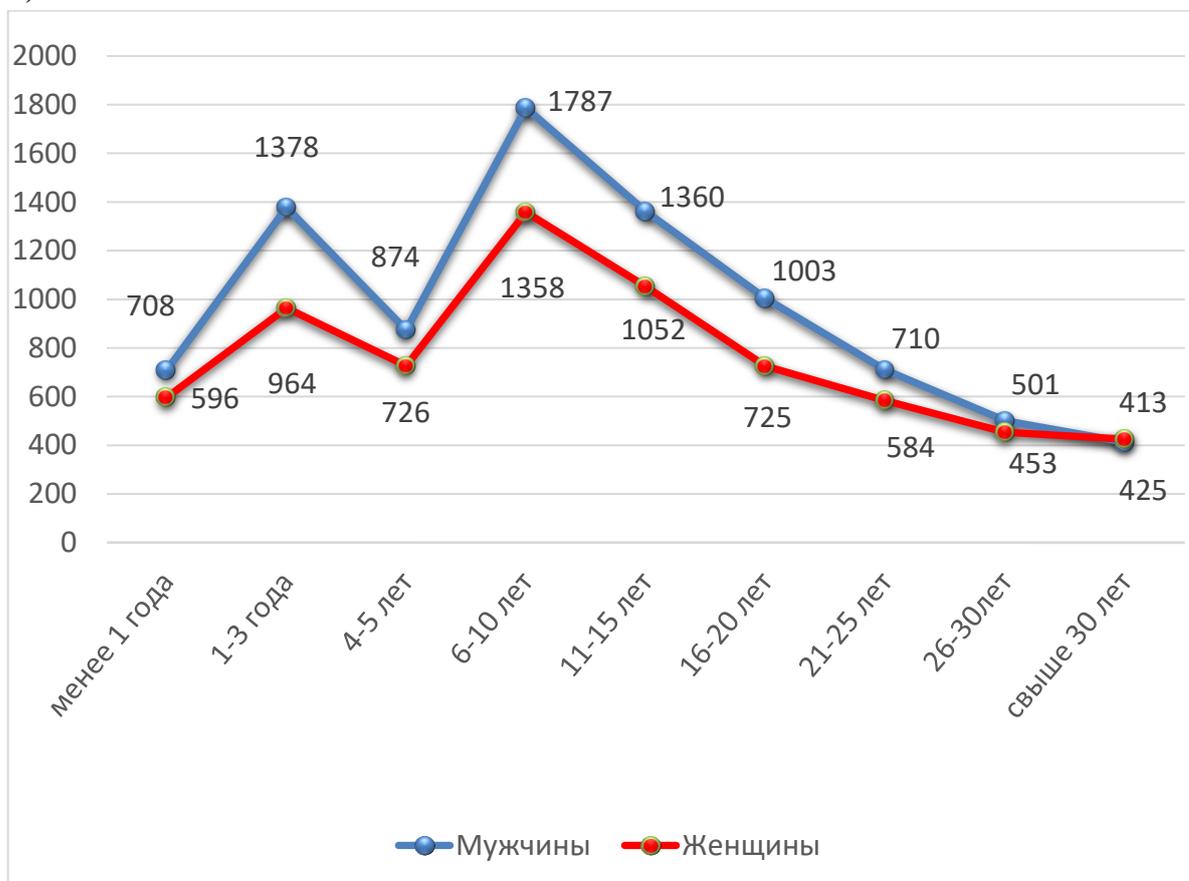


Рисунок 2.7. Распределение служащих, занимающих административные государственные должности, по стажу работы на госслужбе

Высшее образование имеют 15326 служащих (98% от общего числа служащих, занимающих административные государственные должности), в том числе 6708 женщины (97% от общего количества женщин, занимающих административные государственные должности).

Средне-профессиональное образование имеют 264 человека (2%), в том числе 162 женщины (1%). Среднее общее образование имеют 27 человека (0,17%), в том числе 13 женщин (0,08%).

Ученую степень кандидата наук имеют 45 служащих, в том числе 25 женщин. Ученую степень доктора наук имеют 3 служащих, в том числе 1 женщина (таблица 2.14).

Таблица 2.14. Распределение служащих, занимающих административные государственные должности, по образованию

	Высшее	Средне-профессиональное	Среднее общее	Кандидаты наук	Доктора наук
Мужчины	8618	102	14	20	2
Женщины	6708	162	13	25	1
Всего	15326 (98%)	264 (2%)	27 (0,17%)	45 (0,29%)	3 (0,02%)

По имеющейся специальности у служащих преимущественно преобладают экономическое и юридическое направления. Так, численность служащих, имеющих специальность экономического направления, составила – 5782 чел. (37%), юридического направления – 4574 чел. (29,3%). Численность служащих, имеющих специальность гуманитарного направления, составила 1161 чел. (7,4%), технического направления – 907 чел. (5,8%), сельскохозяйственного направления – 1205 чел. (7,7%), естественных наук - 471 чел. (3%), по направлению «Вычислительная техника и информационные технологии» – 295 чел. (1,9 %), по другим направлениям – 666 чел. (4,3%). Специальность «Государственное и муниципальное управление» имеют 556 служащих (3,6%).



Рисунок 2.8. Распределение служащих, занимающих административные государственные должности, по специальности

Среди женщин на административных государственных должностях преобладают служащие, имеющие специальность экономического направления - 2815 человек (40,9%) и юридического направления - 1894 человек (27,5%). Количество женщин, имеющих специальность гуманитарного направления, составило 831 чел. (12,1%), технического направления – 214 чел. (3,1%), сельскохозяйственного направления – 159 чел. (2,3%), естественных наук – 234 чел. (3,4%), по направлению «Вычислительная техника и информационные технологии» - 118 чел. (1,7%) по другим направлениям – 320 чел. (4,4%). Специальность «Государственное и муниципальное управление» имеют 245 женщин (4,6%).

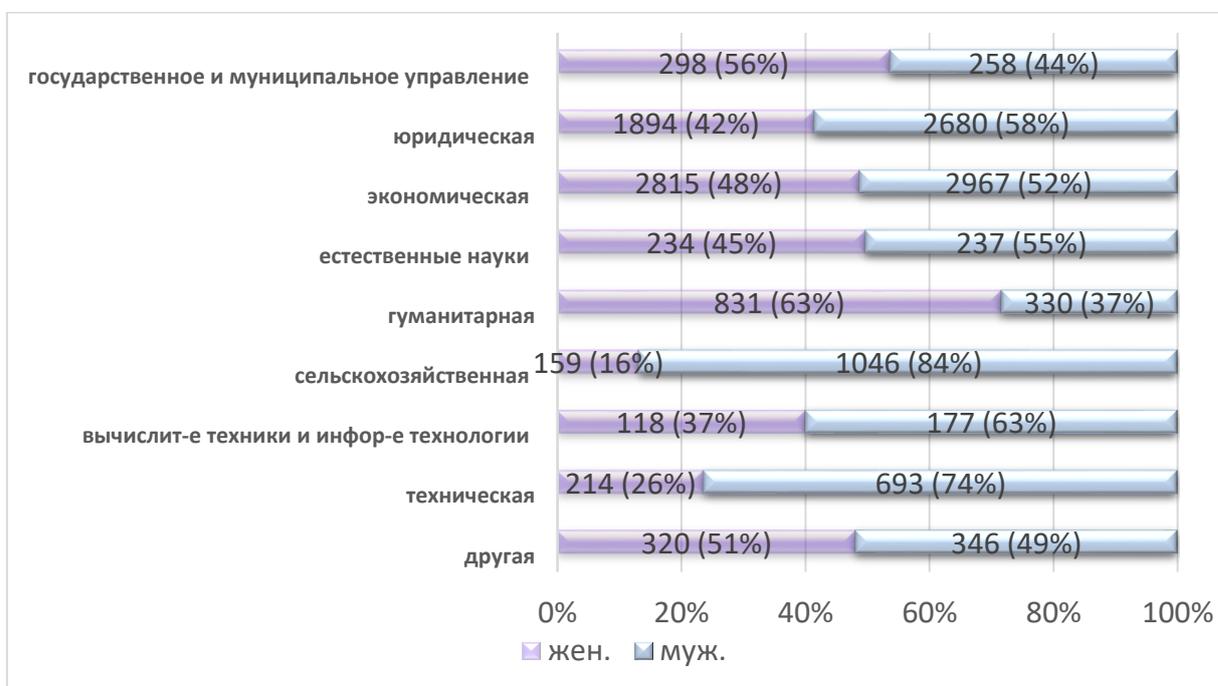


Рисунок 2.9. Распределение служащих по специальности в гендерном разрезе

Распределение служащих, занимающих административные государственные должности по национальному составу отражено в таблице 2.15.

№	Национальность	Всего служащих		Из них женщин	
		Численность	%	численность	%
	Всего	15617	100%	6883	100%
1.	Кыргызы	15065	96,5	6586	95,7

2.	Русские	191	1,2	128	1,9
3.	Узбеки	158	1,0	60	0,9
4.	Казахи	94	0,6	50	0,7
5.	Таджики	4	0,03	2	0,03
6.	Уйгуры	14	0,09	9	0,13
7.	Дунгане	22	0,14	7	0,10
8.	Татары	22	0,14	17	0,25
9.	Корейцы	18	0,12	7	0,10
10.	другие национальности	29	0,19	17	0,25

Возрастной состав служащих распределился следующим образом: наибольшая численность служащих относится к возрастной категории от 29 до 37 лет – 4874 чел. (31,2% от общей численности служащих, занимающих административные государственные должности). Среди женщин, занимающих административные государственные должности, также наибольшая численность относится к возрастной категории от 29 до 37 лет - 1985 чел. (28,8%). Наименьшая численность служащих относится к возрастной категории старше 65 лет и составляет 191 чел. (1,2%), в том числе 77 женщин (1,1%) (рисунок 2.10).

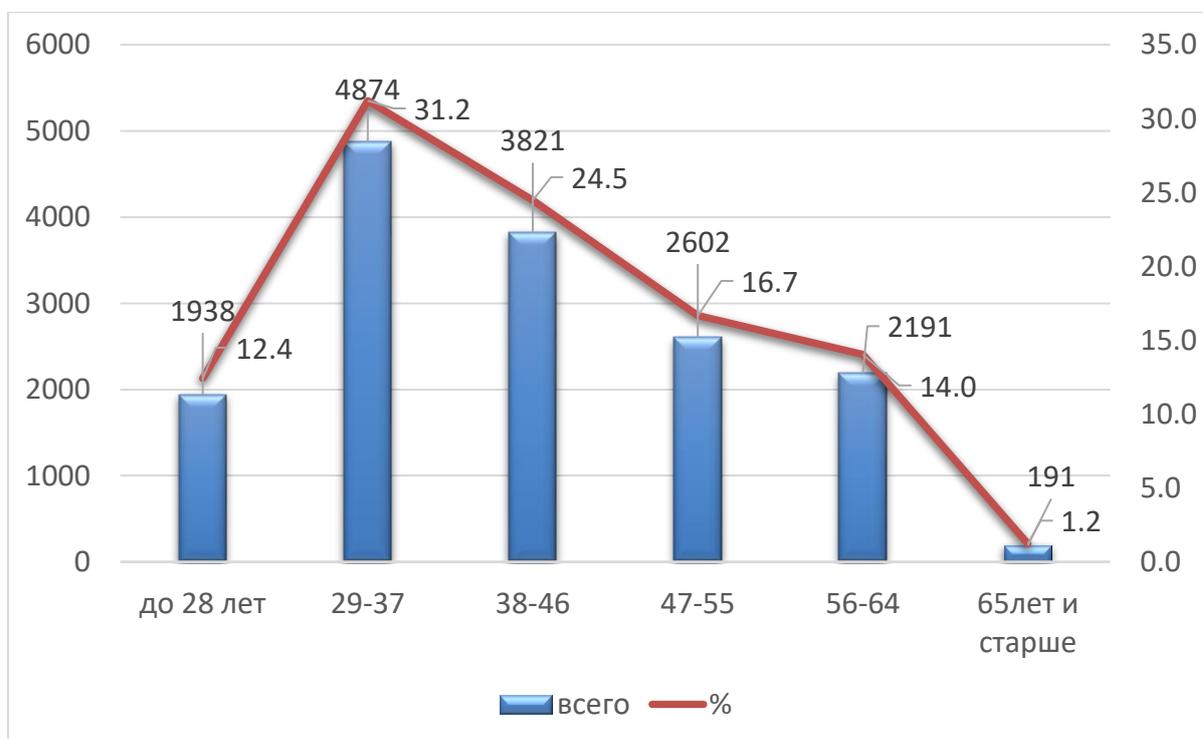


Рисунок 2.10. Распределение служащих, занимающих административные государственные должности, по возрасту

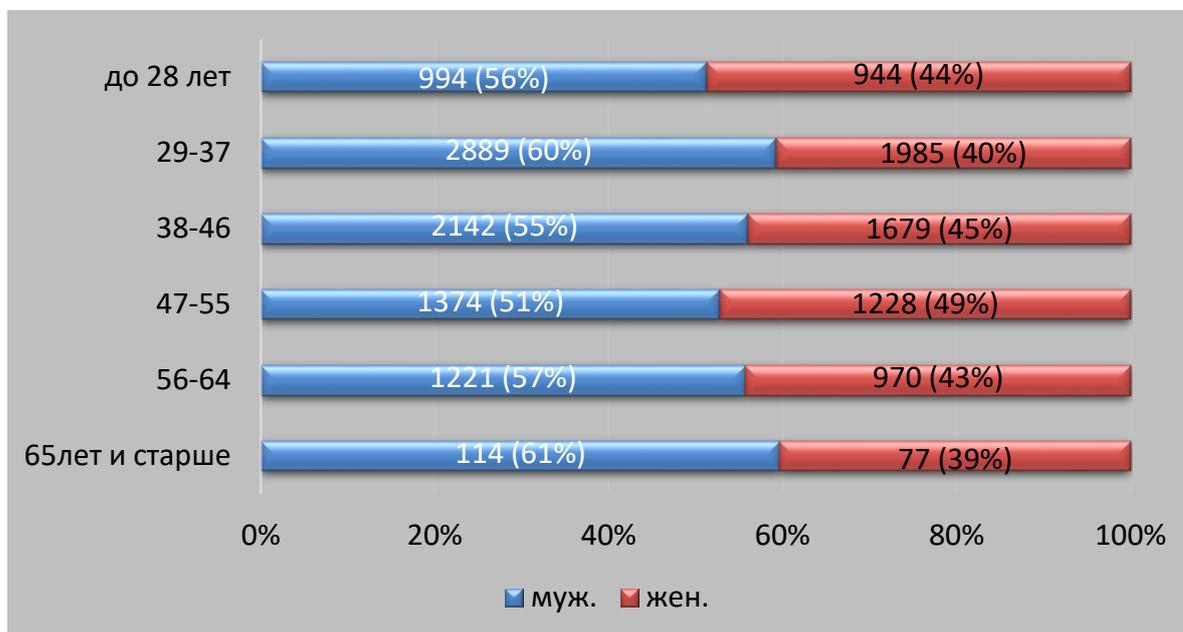


Рисунок 2.11. Распределение служащих по возрасту в гендерном разрезе

Из числа служащих, занимающих административные государственные должности (всего 15617), классные чины имеют 12490 чел. (80%):

- младший инспектор государственной гражданской службы – 2704 чел. (17,3%);
- инспектор государственной гражданской службы 3 кл. – 2505 чел. (16%);
- инспектор государственной гражданской службы 2 кл. - 2091 чел. (13,4%);
- инспектор государственной гражданской службы 1 кл. – 1971 чел. (12,6%);
- советник государственной гражданской службы 3 кл. – 1735 чел. (11,1%);
- советник государственной гражданской службы 2 кл. – 812 чел. (5,2%);
- советник государственной гражданской службы 1 кл. – 583 чел. (3,7%);

- государственный советник государственной гражданской службы 3 кл.
– 50 чел. (0,3%);
- государственный советник государственной гражданской службы 2 кл.
– 18 чел. (0,1%);
- государственный советник государственной гражданской службы 1 кл.
– 21 чел. (0,13%).

Не имеют классных чинов 3127 служащих (20,0%).

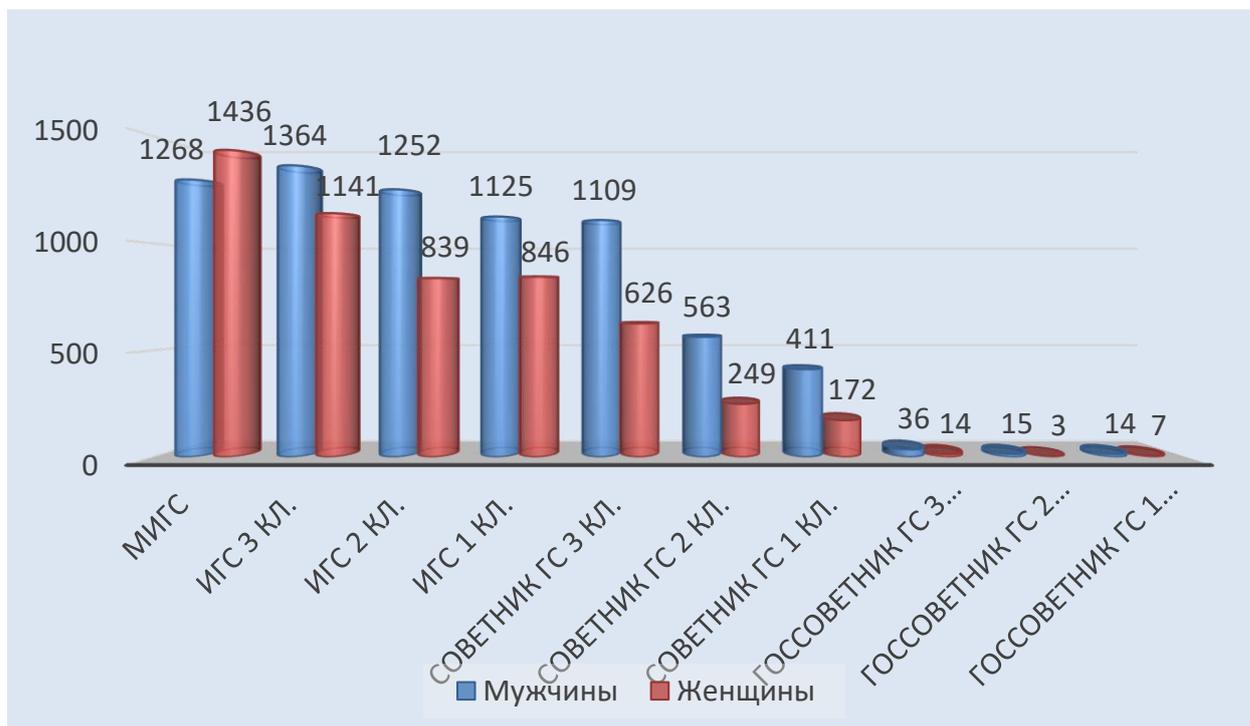


Рисунок 2.12. Распределение служащих, занимающих административные государственные должности, по наличию классных чинов

Из 15617 служащих 169 человек являются лицами с ограниченными возможностями здоровья (1,08%), имеющими:

I группу инвалидности – 12 чел. (0,08% от общего числа служащих, занимающих административные государственные должности);

II группу инвалидности – 95 чел. (0,61%);

III группу инвалидности – 62 чел. (0,40%)

Среди них 86 женщины (1,25% от общего числа женщин, занимающих административные государственные должности), имеющие:

I группу инвалидности – 6 чел. (0,09% от общего числа женщин, занимающих административные государственные должности);

II группу инвалидности – 47 чел. (0,68%);

III группу инвалидности – 33 чел. (0,48%).

Согласно представленным органами местного самоуправления Кыргызской Республики статистическим данным на 31 декабря 2022 года количество штатных единиц политических муниципальных должностей в органах местного самоуправления Кыргызской Республики составило 522 единиц. Из них замещено 514 должностей (98,8%), в том числе женщинами – 14 (2,7%).

Количество штатных единиц административных муниципальных должностей в органах местного самоуправления Кыргызской Республики составило 9264 должность, из них замещено 8352 должностей (90,1%), в том числе женщинами – 3357 (40,2%).

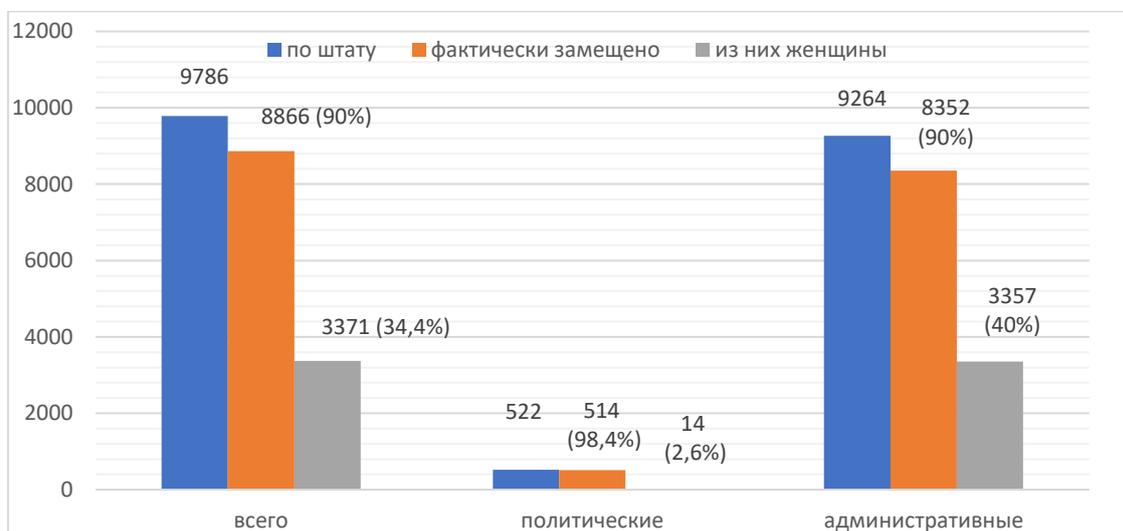


Рисунок 2.13. Количество замещенных штатных единиц муниципальных должностей

Из 8352 служащих, занимающих административные муниципальные должности (далее – служащих), численность женщин составляет 3357 человек (40,2%).

Фактическая численность служащих представлена по группам должностей в следующей таблице 2.15.

Таблица 2.15. Распределение служащих, занимающих административные муниципальные должности, по группам должностей

Должности	Количество штатных единиц	Фактически замещено		
		Всего	Муж.	Жен.
Административные (всего)	9264	8352	4995	3357
<i>по группам должностей:</i>				
высшие	16	16	15	1
главные	861	802	433	369
старшие	2813	2478	1385	1093
младшие	5574	5056	3162	1894

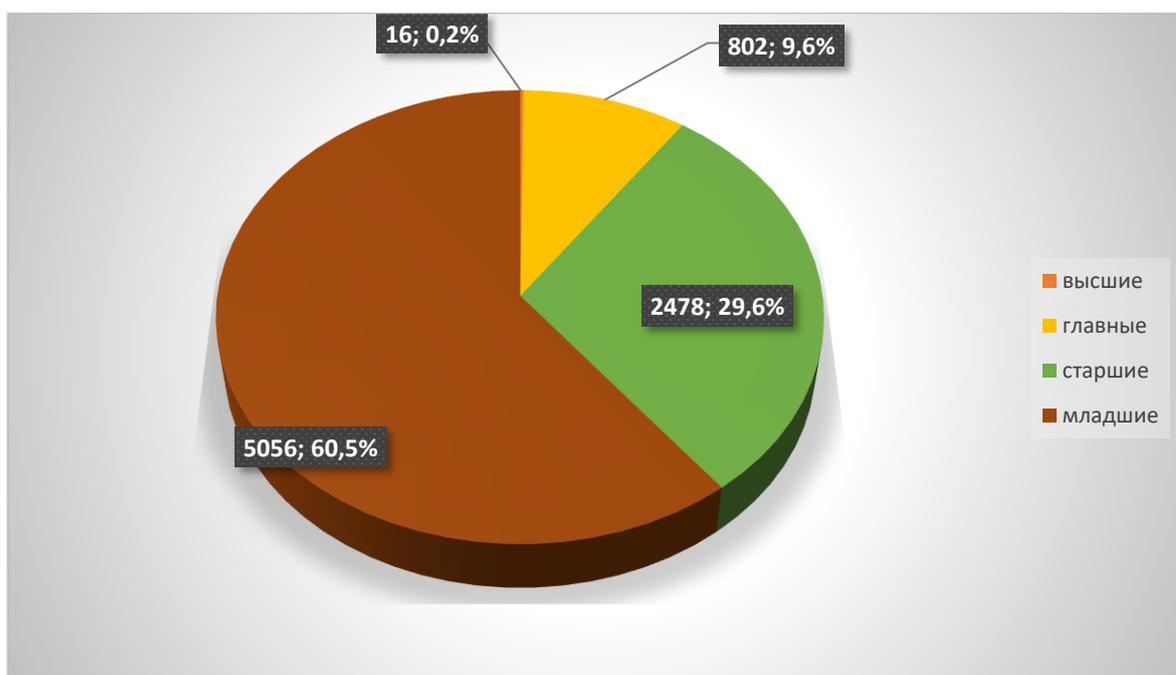


Рисунок 2.14. Распределение служащих, занимающих административные муниципальные должности, по группам должностей

По стажу работы на муниципальной службе служащие распределились следующим образом (таблица 2.16)

Таблица 2.16. Распределение служащих, занимающих административные муниципальные должности, по стажу работы

	Менее 1 года	1-3 года	4-5 лет	6-10 лет	11-15 лет	16-20 лет	21-25 лет	26-30 лет	Свыше 30 лет
Мужчины	473	874	679	1081	736	509	303	198	142
Женщины	289	494	363	647	599	413	261	150	141
Всего:	762	1368	1042	1728	1335	9222	564	348	283

Наибольшая численность служащих имеет стаж работы на муниципальной службе от 6 до 10 лет и составляет 1728 чел. (20,6 % от общего числа служащих, занимающих административные муниципальные должности).

Среди женщин также наибольшая численность служащих имеет стаж работы на муниципальной службе от 6 до 10 лет и составляет 647 чел. (19,3 % от общего числа женщин, занимающих административные муниципальные должности).

Наименьшая численность служащих имеет стаж на муниципальной службе свыше 30 лет – 283 чел. (3,3 %).

Среди женщин наименьшая численность служащих имеет стаж на муниципальной службе от 26 до 30 лет и составляет 150 чел. (4,4%).

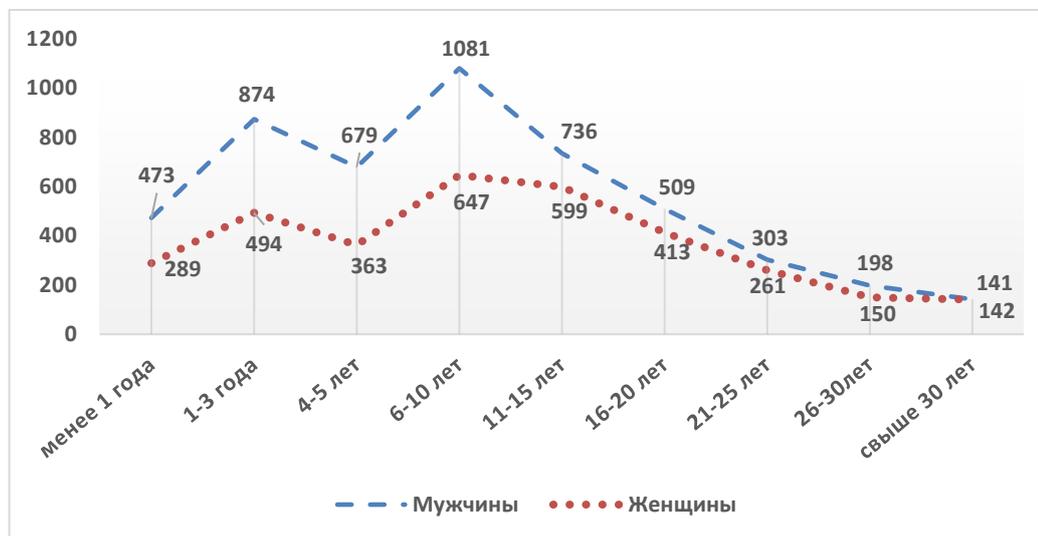


Рисунок 2.15. Распределение служащих, занимающих административные муниципальные должности, по стажу работы на муниципальной службе

Высшее образование имеют 5811 служащих (69,5% от общего числа служащих, занимающих административные муниципальные должности), в том числе - 2546 женщин (75,8% от общего количества женщин, занимающих административные муниципальные должности).

Средне-профессиональное образование имеют 2069 чел. (24,7%), в том числе 751 женщина (22,2%). Среднее общее образование имеют 467 чел. (5,6%), в том числе 63 женщины (1,87%).

Ученую степень кандидата наук имеют 13 служащих, в том числе 4 женщин.

Таблица 2.17. Распределение служащих, занимающих административные муниципальные должности, по образованию

	Высшее	Средне-профессиональное	Среднее общее	Кандидаты наук	Доктора наук
Мужчины	3265	1321	409	8	1
Женщины	2546	748	63	4	0
Всего	5811 (69,6%)	2069 (24,8%)	472 (5,6%)	12 (0,01%)	1 (0,01%)

По имеющейся специальности у служащих преимущественно преобладают экономическое и гуманитарное направления.

Так численность служащих, имеющих специальность экономического направления, составила 2765 чел. (33,1%), гуманитарного направления – 1107 чел. (13,2%).

Численность служащих, имеющих специальность сельскохозяйственного направления, составила 815 чел. (9,7%), технического направления – 688 чел. (8,2%), юридического направления - 793 чел. (9,5%), естественных наук 274 чел. (3,3%), по направлению «Вычислительная техника и информационные технологии» - 221 (2,6%), по другим направлениям – 1287чел. (15,4%).

Специальность «Государственное и муниципальное управление» имеют 402 служащих (4,8%).

Среди женщин на административных муниципальных должностях преобладают служащие, имеющие специальность экономического направления – 1480 чел. (44,1%), гуманитарного направления - 649 чел. (19,3%).

Количество женщин, имеющих специальность юридического направления, составило 261 чел. (7,7%), технического направления – 133 чел. (3,9%), сельскохозяйственного направления – 82 чел. (2,4%), естественных наук – 141 чел. (4,2%), по направлению «Вычислительная техника и информационные технологии» - 102 чел. (3,0%), по другим направлениям – 331 чел. (9,8%).

Специальность «Государственное и муниципальное управление» имеют 180 женщин, занимающие административные государственные должности (5,3%).

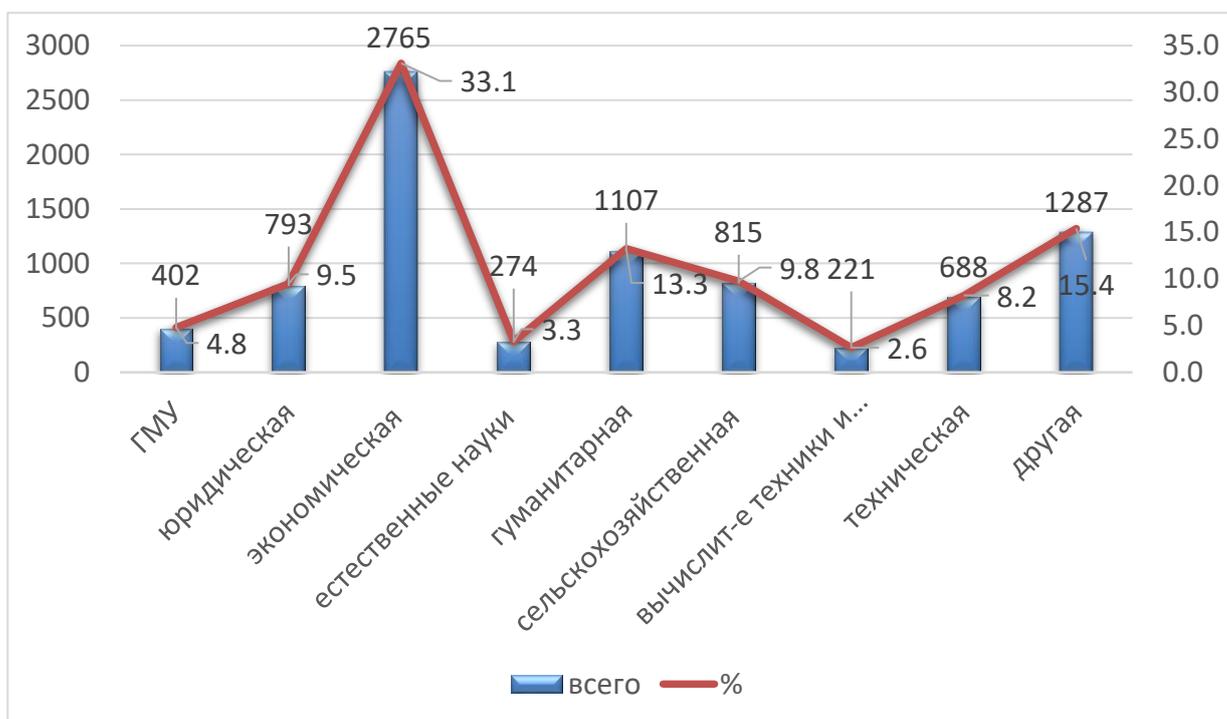


Рисунок 2.16. Распределение муниципальных служащих по специальности

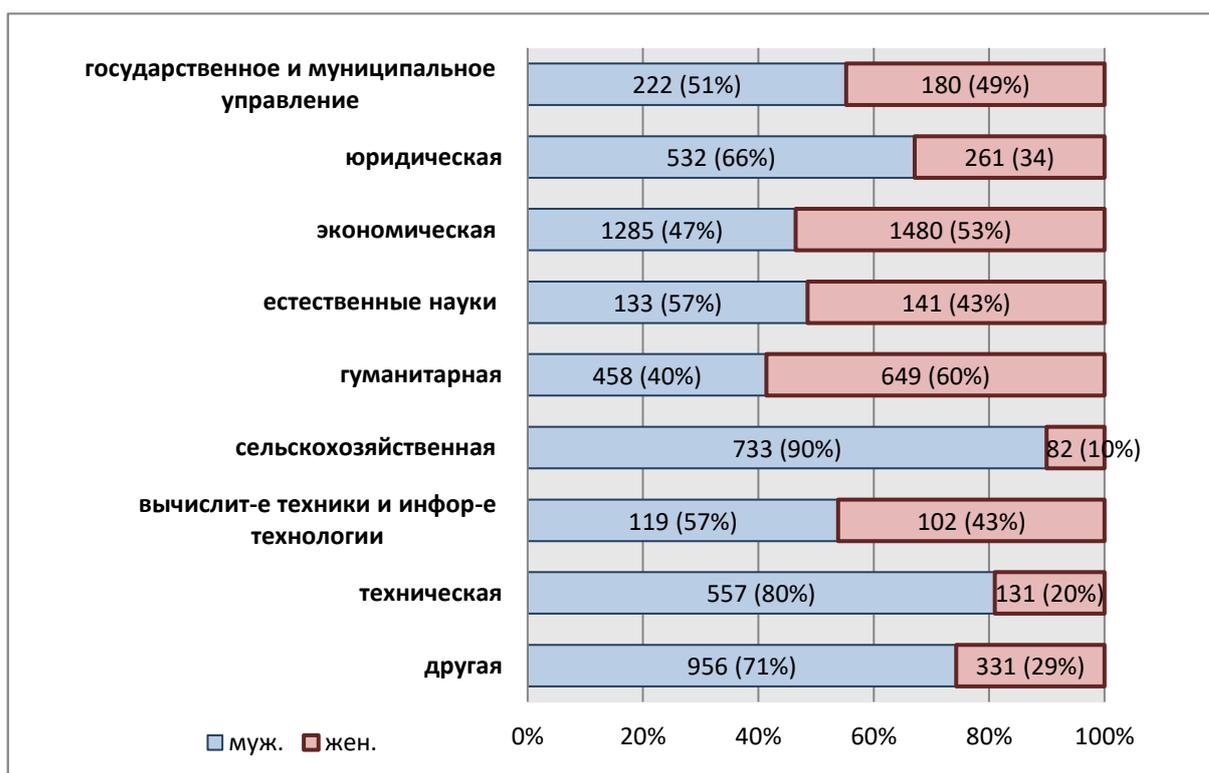


Рисунок 2.17. Распределение служащих по специальности в гендерном разрезе

Распределение служащих, занимающих административные муниципальные должности, по национальному составу отражена в таблице 2.18.

№	Национальность	Всего служащих		Из них женщин	
		численность	%	численность	%
	Всего	8352	100%	3357	100%
1.	кыргызы	7649	91,5%	3070	91,4%
2.	русские	99	1,2%	88	2,6%
3.	узбеки	433	5,2%	118	3,5%
4.	казахи	42	0,5%	30	0,9%
5.	таджики	30	0,4%	3	0,1%
6.	уйгуры	21	0,3%	8	0,2%
7.	дунгане	22	0,3%	11	0,3%
8.	татары	2	0,02%	1	0,02%
9.	корейцы	2	0,02%	2	0,02%
10.	другие национальности	51	0,6%	26	0,7%

Возрастной состав служащих распределился следующим образом.

Наибольшая численность служащих относится к возрастной категории от 29 до 37 лет – 2057 чел. (24,6% от общей численности служащих, занимающих административные муниципальные должности).

Среди женщин, занимающих административные муниципальные должности, также наибольшая численность относится к возрастной категории от 29 до 37 лет - 863 чел. (25,7%).

Наименьшая численность служащих относится к возрастной категории старше 65 лет – 268 чел. (3,2%), в том числе 78 женщины (2,3%).

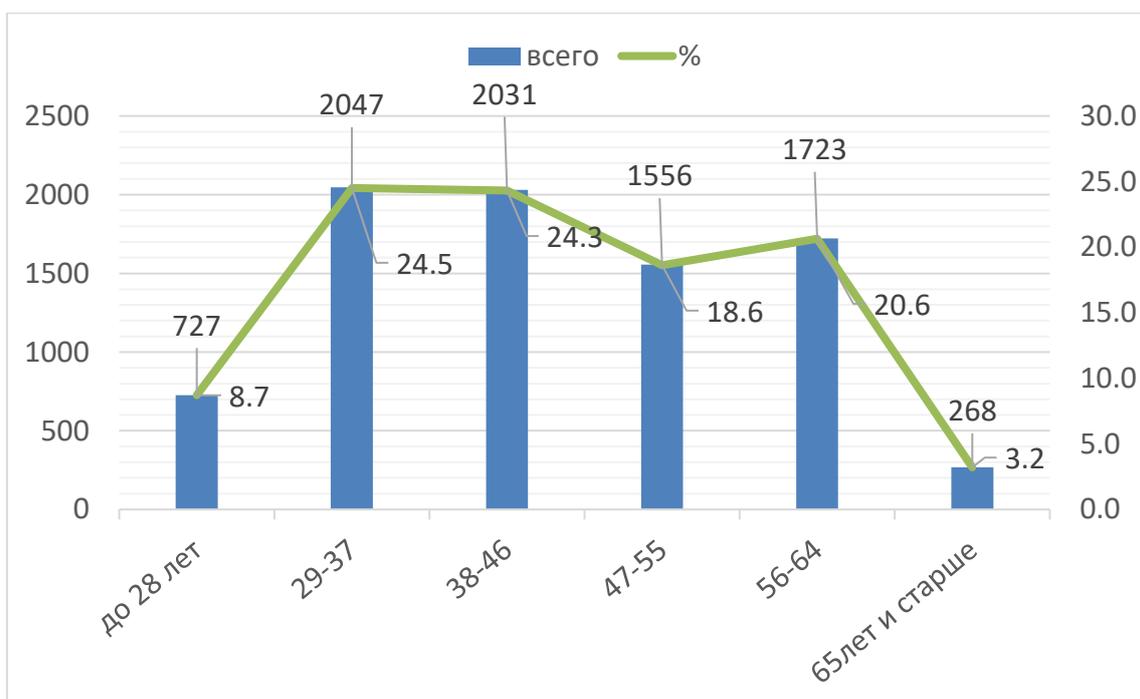


Рисунок 2.18. Распределение служащих, занимающих административные муниципальные должности, по возрасту

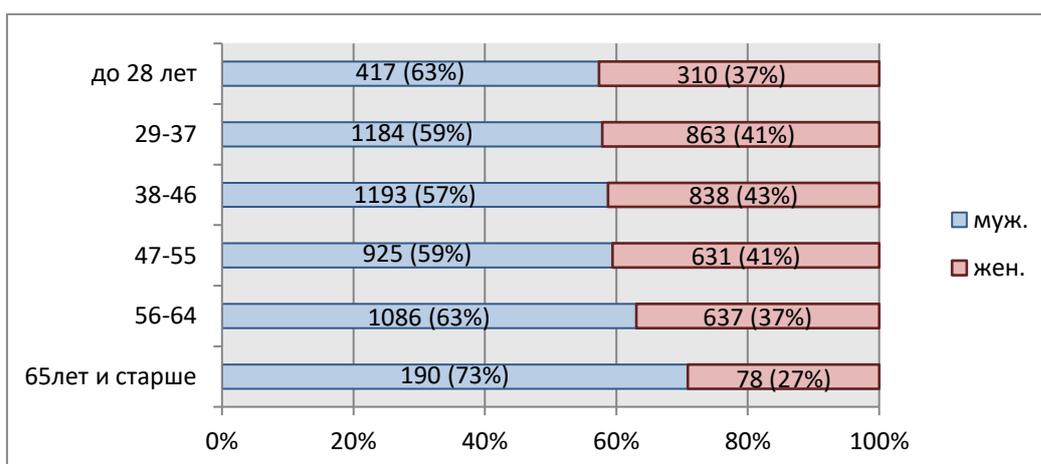


Рисунок 2.19. Распределение служащих по возрасту в гендерном разрезе

По наличию классных чинов из 8352 служащих классные чины имеют 5802 человек (69,5%), из них:

- младший инспектор муниципальной службы – 2002 чел. (23,9%);
- инспектор муниципальной службы 3 кл. – 1379 чел. (16,4%);
- инспектор муниципальной службы 2 кл. - 569 чел. (6,8%);
- инспектор муниципальной службы 1 кл. – 496 чел. (5,9%);
- советник муниципальной службы 3 кл. – 731 чел. (8,7%);

- советник муниципальной службы 2 кл. – 288 чел. (3,4%);
- советник муниципальной службы 1 кл. – 271 чел. (3,2%);
- муниципальный советник муниципальной службы 3 кл. – 39 чел. (0,5%);
- муниципальный советник муниципальной службы 2 кл. – 11 чел. (0,1%);
- муниципальный советник муниципальной службы 1 кл. – 16 чел. (0,2%).

Не имеют классовых чинов 2550 служащих (30,5%).

Из 8352 служащих 175 человек являются лицами с ограниченными возможностями здоровья (2,1%), имеющими:

- I группу инвалидности – 9 чел. (0,1%);
- II группу инвалидности – 103 чел. (1,2%);
- III группу инвалидности – 63 чел. (0,8%).

Среди них 54 женщины (1,6% от общего числа женщин, занимающих административные муниципальные должности), имеющие:

- I группу инвалидности – 0 чел. (0%);
- II группу инвалидности – 33 чел. (1,0%);
- III группу инвалидности – 21 чел. (0,6%)

2.3. Эффективность деятельности государственной кадровой службы Кыргызской Республики

В рамках проводимой реформы государственного управления и государственной службы по развитию административного и институционального потенциала, необходимого для ускорения и эффективной реализации социально-экономических реформ в Кыргызской Республике Законодательным собранием Жогорку Кенеша Кыргызской Республики 30 июня 2004 года был принят Закон Кыргызской Республики «О государственной службе» от 11 августа 2004 года № 114.

В целях осуществления единой государственной политики в сфере государственной службы Указом Президента Кыргызской Республики от 18 сентября 2004 года № 301 было образовано Агентство Кыргызской Республики по делам государственной службы, в задачи которого входит обеспечение преемственности, стабильности и независимости профессиональной государственной службы, привлечение на государственную службу квалифицированных кадров, создание стимулов для более эффективного и добросовестного выполнения государственными служащими своих обязанностей, усиление институциональных мер по управлению государственной службой.

Одновременно с реформой государственного управления и государственной службы в Кыргызской Республике проводилась децентрализация государственного управления и развития местного самоуправления. Жогорку Кенешем Кыргызской Республики 30 июня 2004 года был принят Закон Кыргызской Республики «О муниципальной службе» от 21 августа 2004 года № 165. Также, Указом Президента Кыргызской Республики от 28 октября 2005 года № 503 было образовано Национальное агентство Кыргызской Республики по делам местного самоуправления.

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 2.6.



Рисунок 2.20. 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 Конституции Кыргызской Республики были внедрены основные принципы государственной власти в Кыргызской Республике:

- 1) верховенства власти народа, представляемой и обеспечиваемой всенародно избираемыми Жогорку Кенешем и Президентом;
- 2) разделения государственной власти;
- 3) открытости и ответственности государственных органов, органов местного самоуправления перед народом и осуществления ими своих полномочий в интересах народа;
- 4) разграничения функций и полномочий государственных органов и органов местного самоуправления.

В целях реализации принципа разграничения функций и полномочий государственных органов и органов местного самоуправления и обеспечения единых основ формирования устойчивого и профессионального кадрового корпуса служащих государственного и муниципального управления Указом Президента Кыргызской Республики от 17 февраля 2012 года № 44 «О некоторых вопросах реализации государственной политики в сфере местного самоуправления» в ведение Государственной кадровой службы Кыргызской Республики были переданы функции в сфере муниципальной службы, ранее осуществляемые Национальным агентством Кыргызской Республики по делам местного самоуправления:

- разработка нормативных правовых актов в сфере муниципальной службы и принятие мер по проведению единой кадровой политики;
- присвоение классовых чинов муниципальным служащим в соответствии с законодательством Кыргызской Республики;
- организация работы по созданию системы подготовки кадров для муниципальной службы, осуществление методического руководства в вопросах реализации Закона Кыргызской Республики «О муниципальной службе», осуществление функций по реализации положений данного Закона в пределах установленных полномочий.

В целях консолидации усилий государственных органов, органов местного самоуправления, политических, общественных сил, субъектов предпринимательства и граждан в достижении устойчивого развития страны была разработана и утверждена Указом Президента Кыргызской Республики от 21 января 2013 года № 11 Национальная стратегия устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годы.

Было принято много новых концептуальных документов, таких как: «Концепция модернизации государственной службы», «Стратегия развития Государственной кадровой службы Кыргызской Республики», «Программа развития системы обучения государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики на 2013-2017 годы», «Программа совершенствования системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики на 2013-2020 годы» и др.

В рамках реализации задач, поставленных Национальной стратегией устойчивого развития Кыргызской Республики на период 2013-2017 годов, Указами Президента Кыргызской Республики, программой Правительства Кыргызской Республики Государственной кадровой службой Кыргызской Республики был разработан проект интегрированного Закона «О государственной гражданской и муниципальной службе». Новый Закон был принят Жогорку Кенешем Кыргызской Республики 30 мая 2016 года, и вступил в силу с 7 июня 2016 года. Закон был направлен на

усовершенствование системы подбора кадров на государственную гражданскую службу и муниципальную службу, механизмов материальной и нематериальной мотивации, способствующих эффективной, продуктивной и ответственной работе служащих.

Если ранее в законодательстве существовали различия в прохождении государственной и муниципальной служб, то сейчас эти нестыковки устранены. Статус государственной гражданской службы и муниципальной службы уравнен, т.е. для государственных гражданских служащих и муниципальных служащих нормы прохождения службы одинаковы. Это отражается в утвержденном унифицированном Реестре государственных и муниципальных должностей, что дает возможность проведения ротаций между ними, одновременно учитывается стаж работы на обеих службах, установлен единый подход в оплате труда.

В целях реализации Закона Кыргызской Республики «О декларировании доходов, расходов, обязательств и имущества лиц, замещающих политические, специальные государственные и муниципальные политические должности» в редакции от 20 июля 2015 года № 177, разработаны проекты законов Кыргызской Республики:

- «О внесении изменений в конституционный Закон Кыргызской Республики «О статусе судей Кыргызской Республики» от 27 июля 2016 года № 149;

- «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики по вопросам декларирования расходов государственных и муниципальных служащих» от 21 октября 2016 года № 169.

Указанные законопроекты в установленном порядке были приняты Жогорку Кенешем КР и вступили в силу. В связи с этим были внесены соответствующие поправки в Законы КР:

- «О статусе депутата Жогорку Кенеша Кыргызской Республики»;
- «О местной государственной администрации»;

- «О прохождении службы в таможенных органах Кыргызской Республики»;
- «О противодействии коррупции».

Указом Президента Кыргызской Республики от 18 июля 2018 года № 172 «О внесении изменений в Указ Президента Кыргызской Республики «Об Академии государственного управления при Президенте Кыргызской Республики» от 26 сентября 2012 года» Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики передана в ведение Государственной кадровой службы Кыргызской Республики.

В целях совершенствования системы местного самоуправления в рамках Программы Правительства Кыргызской Республики «Единство. Доверие. Созидание», утвержденной постановлением Жогорку Кенеша Кыргызской Республики от 20 апреля 2018 года № 2377-VI, в соответствии со статьями 9 и 10 Закона Кыргызской Республики «О местном самоуправлении» была разработана и утверждена постановлением Правительства Кыргызской Республики от 31 октября 2018 года № 513 Программа развития местного самоуправления Кыргызской Республики на 2018-2023 годы и План действий по реализации данной Программы.

В 2021 году была принята новая редакция Конституции Кыргызской Республики и взят новый курс политического развития страны. В соответствии с данными изменениями по инициативе Президента Кыргызской Республики ведомством разработаны Закон Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» и Закон Кыргызской Республики «О местной государственной администрации и органах местного самоуправления».

В целях реализации указанных Законов, а также в условиях оптимизации государственного аппарата Указом Президента Кыргызской Республики от 5 ноября 2021 года № 520 «О некоторых вопросах деятельности государственных органов» на базе Государственной кадровой службы Кыргызской Республики и Государственного агентства регионального

развития при Министерстве сельского хозяйства Кыргызской Республики образован единый государственный орган – Государственное агентство по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики.

Задачами государственного органа являются:

- 1) совершенствование единой государственной политики в сфере государственной службы, муниципальной службы и местного самоуправления;
- 2) обеспечение прав и законных интересов государственных и муниципальных служащих;
- 3) совершенствование и оптимизация системы государственного управления и местного самоуправления;
- 4) содействие в укреплении организационно-правовых и финансово-экономических основ местного самоуправления.

Успешно развиваются основные направления деятельности Государственного агентства по делам государственной службы и местного самоуправления при Кабинете Министров Кыргызской Республики:

- обеспечивается система подбора кадров на административные должности государственной гражданской службы и муниципальной службы через создание резервов кадров: регионального, муниципального и внутренних резервов государственных органов и органов местного самоуправления;
- организуется повышение потенциала государственных гражданских служащих и муниципальных служащих;
- осуществляется международное сотрудничество в области государственного управления, местного самоуправления, кадрового менеджмента и повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих Кыргызской Республики;

- осуществляется мониторинг соблюдения законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы, и местного самоуправления;
- внедряются новейшие цифровые технологии в обеспечение кадровых процессов на государственной гражданской службе и муниципальной службе;
- оказывается, содействие органам местного самоуправления в цифровизации их деятельности и внесение предложений по совершенствованию применения цифровых технологий.

Государственная кадровая служба на конкурсной основе формирует Национальный резерв кадров государственной и муниципальной службы Кыргызской Республики. Национальный резерв – группа кандидатов (резервистов) на замещение главных и высших административных государственных должностей и муниципальных должностей государственной гражданской службы и муниципальной службы.

В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Закона Кыргызской Республики «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» конкурс в первую очередь проводится среди лиц, числящихся во внутреннем и национальном резервах кадров. Национальный резерв может использоваться при замещении должностей с особым (внеконкурсным) порядком поступления, а также при назначении на политические должности.

В целях привлечения на государственную гражданскую службу и муниципальную службу квалифицированных и подготовленных к управлению кадров, конкурс на зачисление в Национальный резерв включает в себя следующие этапы:

- 1) рассмотрение документов;
- 2) компьютерное тестирование на знание законодательства Кыргызской Республики;
- 3) практическое задание;
- 4) собеседование.

В государственных органах и органах местного самоуправления Кыргызской Республики внедрена автоматизированная информационная система управления человеческими ресурсами («e-Kuzmat») – государственная информационная система, обеспечивающая автоматизацию процессов прохождения государственной и муниципальной службы, а также сбора, хранения, обновления и анализа данных о лицах, занимающих государственные и муниципальные должности.

Задачами АИС «e-Kuzmat» являются:

- создание единой базы данных о служащих;
- создание и автоматизация единого механизма по управлению кадровым персоналом на всех этапах прохождения службы в государственных органах и органах местного самоуправления;
- реализация межведомственного обмена данными о служащих;
- автоматизация отчетных форм по кадровому составу государственных органов и органов местного самоуправления;
- автоматизация подачи электронной заявки для участия в конкурсе (отборе) для поступления на государственную и муниципальную службу;
- автоматизация процессов прохождения государственной и муниципальной службы;
- интеграция АИС «e-Kuzmat» с локальными информационными системами о кадровом составе других государственных органов, органов местного самоуправления и иных юридических лиц.

К настоящему моменту АИС «e-Kuzmat» внедрена и функционирует во всех государственных органах и органах местного самоуправления включая подведомственные и территориальные подразделения.

АИС «Санарип аймак» обеспечивает взаимодействие органов местного самоуправления между собой, а также с органами государственного управления через систему межведомственного электронного взаимодействия.

Основной целью АИС «Санарип аймак» является сбор, хранение, обработка, поиск, формирование, предоставление информации, по

сформированным сведениям посредством модулей АИС «Санарип аймак», технологий и технических средств, необходимых в процессе принятия решений органами местного самоуправления и государственного управления в рамках их компетенции по соответствующим запросам.

Основными задачами АИС «Санарип аймак» являются:

- автоматизация деятельности органов местного самоуправления и развитие технической и технологической основы становления информационного общества;

- эффективное и устойчивое взаимодействие органов местного самоуправления с физическими и юридическими лицами, в том числе для беспрепятственного и своевременного получения ими качественных услуг, а также необходимой для этого информации;

- устранение коррупционных факторов и обеспечение прозрачности в системе местного самоуправления;

- надлежащий учет населения и домохозяйств на территории органов местного самоуправления;

- упрощение сбора сведений при формировании списка избирателей, участников референдума в период проведения выборов, референдума;

- создание централизованной базы данных по сформированным модулям АИС «Санарип аймак»;

- использование данных АИС «Санарип аймак» для разработки программ социальной защиты населения местного сообщества.

ГЛАВА III. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕГО ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ

3.1. Механизмы повышения эффективности реализации кадрового потенциала

Государство играет существенную роль в формировании и реализации стратегии развития кадрового потенциала, осуществляемых через образовательные учреждения различного уровня. В частности, кадры, подготавливаемые в настоящее время в высших учебных заведениях, будут формировать основу кадрового потенциала через 7–10 лет и являться таковой в течение 20–25 лет. Учитывая динамику развития социально-экономических систем, их кардинальные трансформации на относительно небольших временных горизонтах, государство прямо и опосредованно формирует сейчас основу собственного процветания (угасания) в долгосрочной перспективе. Поэтому здесь следует акцентировать внимание об объективной необходимости воспроизводства кадрового потенциала на качественно новом уровне.

В рамках стратегического подхода взаимодействия государства и рынка труда в аспекте формирования и развития кадрового потенциала государство должно формулировать и фиксировать приоритетные области и вектор развития кадрового потенциала от нынешнего состояния к необходимому в будущем. Подобная работа должна осуществляться в тесном взаимодействии всех заинтересованных сторон при регулирующей и направляющей роли государства. Здесь можно выделить государственные и региональные структуры, муниципалитеты, работодателей, образовательные учреждения, специализированные структуры, функционирующие на рынке труда, граждан и т.д.

В аспекте реализации стратегического подхода к развитию кадрового потенциала можно выделить несколько основных уровней по степени

проработанности данной проблематики и, соответственно, апробированности соответствующего инструментария. В качестве первого уровня можно выделить отдельных работодателей (предприятия и организации), где используются отработанные методики повышения кадрового потенциала. Хотя и в этой области существует много возможностей для повышения эффективности данного процесса. И здесь системообразующую, регулирующую и стимулирующую функции должно выполнять государство.

Второй уровень можно определить, как региональный. В настоящее время данный уровень характеризуется наиболее слабой теоретико-методологической и практической проработанностью. Осуществляется поиск и апробация методологических инструментов анализа фактического состояния регионального кадрового потенциала, а также формирования направлений его перспективного развития. Во многих странах отсутствуют законодательно оформленные механизмы эффективного взаимодействия основных субъектов процесса воспроизводства кадрового потенциала. В то же время в случае возникновения негативной ситуации, например, банкротства или экономических проблем у отдельных предприятий или отраслей региональной специализации, проблема эффективного использования кадрового потенциала перемещается из частной плоскости (работник и работодатель) на региональный уровень (нагрузка на службу занятости) или государственный.

Третий уровень – государственный. Здесь уже в настоящее время отрабатываются методология и механизмы определения и регулирования целевых ориентиров долгосрочного развития кадрового потенциала. Экономические и внешнеполитические кризисы вносят коррективы в эти процессы в направлении возрастания степени участия государства в этих процессах, в т.ч. и путем воздействия на рынок труда. Отдельные вопросы развития кадрового потенциала на региональном уровне рассматриваются в рамках общегосударственных программ и концепций.

Рассматривая трехуровневую систему кадрового потенциала в Кыргызской Республике, можно отметить наличие определенного разрыва между первым (предприятие) и третьим (общегосударственным), причем первый уровень в основной своей массе выступает отстающим по сравнению с третьим, на котором существуют объективные возможности анализа развития кадрового потенциала как на уровне страны, так и в глобальном, общемировом масштабе. В этих условиях второй уровень (региональный) должен выступать связующим звеном, при помощи которого осуществляется трансляция и конкретизация общегосударственных целевых ориентиров и показателей на уровень отдельных работодателей и граждан.

В современных условиях существует объективная потребность в законодательном оформлении региональной стратегии формирования и развития кадрового потенциала. В регионах республики существуют отдельные составляющие данного процесса, к сожалению, слабо связанные друг с другом. В этом аспекте можно отметить, что наиболее часто осуществляется анализ существующей статистической информации о состоянии рынка труда и на его основе делаются выводы об обеспеченности (дефиците) кадровым потенциалом экономики региона. В случае возникновения угрозы банкротства каких-либо предприятий, принимаются решения о минимизации негативных последствий. В то же время государственные структуры могут и должны разрабатывать и реализовать долгосрочные стратегии, позволяющие уже за несколько лет до возникновения критических ситуаций проводить более эффективные мероприятия по их предупреждению или минимизации негативных последствий.

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).

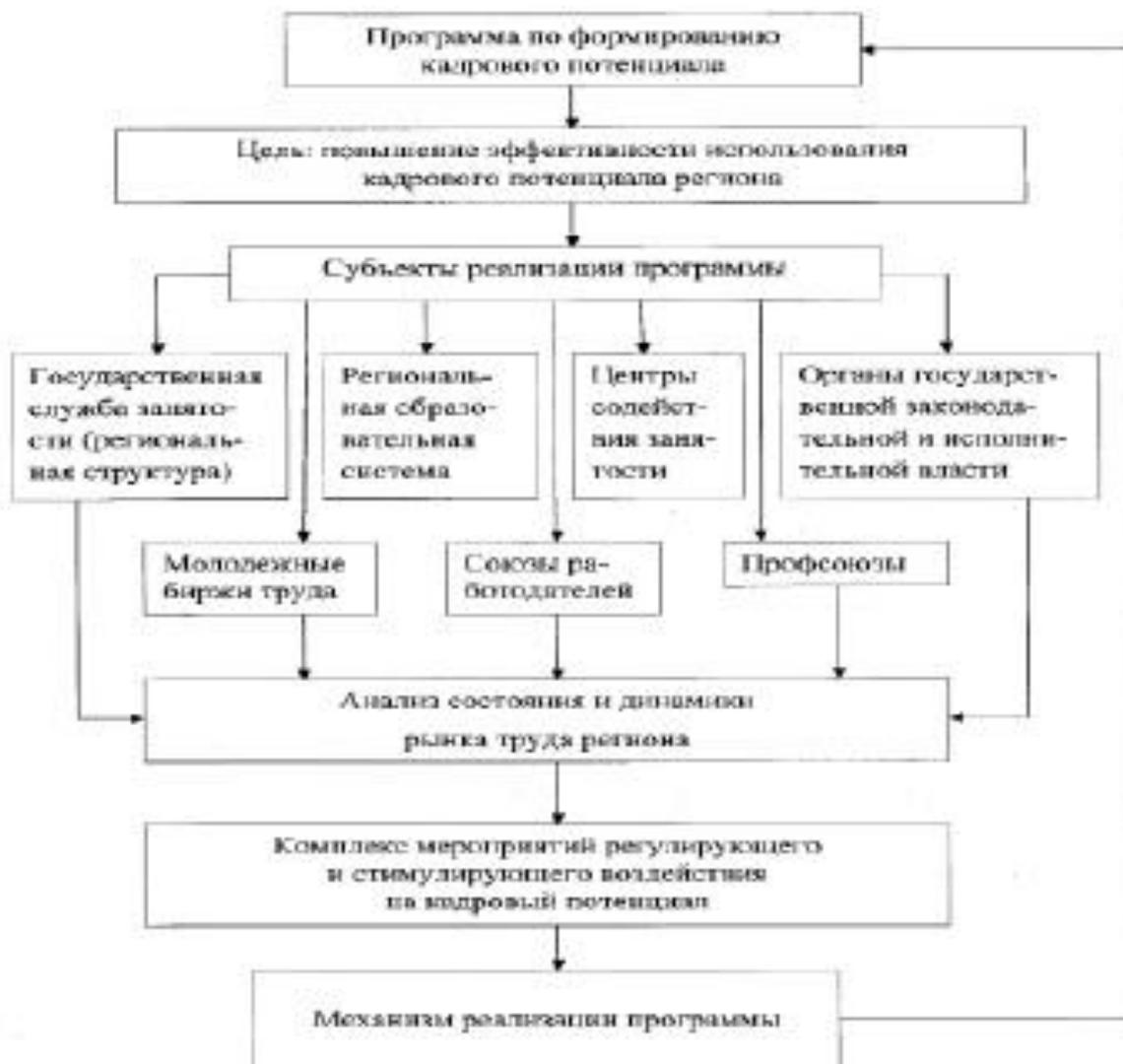


Рисунок 3.1. Субъектная модель региональной программы формирования кадрового потенциала

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.

Процесс составления и реализации данных программ, так же, как и других, направленных на решение актуальных социальных проблем, должен включать в себя следующие основные этапы: аналитический, концептуальный, расчетный, организационный, распорядительный.

Аналитический этап включает в себя сбор и анализ статистической и аналитической информации по кадровому потенциалу региона с целью выявления проблем в кратко-, средне- и долгосрочной перспективе.

Концептуальный этап предполагает сбор и анализ самого широкого спектра предложений в сфере кадрового потенциала от всех заинтересованных сторон, а также научных и профессиональных специалистов.

Расчетный этап включает в себя целый круг формирования и решения методологических вопросов, построения моделей и сценариев развития, проведения непосредственных расчетов на основе выбранных методологических подходов. Как правило, расчеты, так же, как и сами программы, состоят из нескольких вариантов (сценариев) и этапов реализации.

На организационном и распорядительном этапах осуществляется реализация программ с четкой конкретизацией обязательств, сроков, ответственности, бюджета, системой контроля и контрольных показателей, ответственных организаций и лиц в соответствии с их полномочиями.

Приоритетная роль в реализации программы по формированию кадрового потенциала, достижения поставленной цели и задач, контрольных показателей принадлежит механизму реализации данной региональной программы, которая состоит из следующих основных блоков (рисунок 3.2).



Рисунок 3.2. Механизм региональной программы формирования кадрового потенциала

Основными принципами разработки и реализации региональных программ формирования кадрового потенциала с учетом прогнозных оценок развития рынка труда в регионе выступают:

1) принцип достижения оптимального соответствия кадрового потенциала потребностям сфер материального и нематериального производства;

2) принцип соответствия кадрового потенциала и системы его подготовки потребностям индустриализации экономики и повышения его инновационной направленности;

3) принцип импортозамещения, ориентирующий органы регионального управления на создание производств, замещающих, где это выгодно по экономическим соображениям, импортируемые товары и услуги;

4) принцип активной поддержки предпринимательства, особенно инновационного малого и среднего, что актуально для Кыргызской Республики с целью создания новых и сохранения существующих рабочих мест;

5) принцип стимулирования развития и поддержки инновационных форм деятельности в непроизводственной сфере на основе расширения использования информационных и мобильных технологий, интернета и т.д.;

6) принцип опережающего формирования кадрового потенциала в соответствии с социально-экономическими прогнозами;

7) принцип эффективного использования бюджетных и внебюджетных средств при формировании и использовании кадрового потенциала.

Можно выделить, на наш взгляд, следующие основные направления повышения эффективности процессов формирования кадрового потенциала:

1) определение региональных предприятий, выступающих системообразующими с точки зрения создания валового регионального продукта;

2) выявление стратегических направлений развития региональной социально-экономической системы во взаимоувязанности с возможностями и направлениями развития региональных образовательных систем;

3) определение основных требований региональных работодателей к набору компетенций и возможностям их практической реализации выпускниками учреждений региональной образовательной системы;

4) выявление основных социальных и экономических региональных проблем, оказывающих существенное воздействие на процессы формирования кадрового потенциала;

5) осуществление прогнозирования социально-экономического развития региона на основе фактической и перспективной системы формирования кадрового потенциала;

6) создание и реализация комплексной программы по развитию региональной образовательной системы в аспекте ресурсного, инновационного и научно-исследовательского развития;

7) выявление стратегических направлений сотрудничества и взаимодействия региональных предприятий и учреждений региональной образовательной системы.

Эффективная реализация предложенных выше направлений создает условия для постоянной модернизации образовательных учреждений в соответствии с текущими и перспективными потребностями региональной социально-экономической системы. На этой основе становится возможным повышение конкурентоспособности образовательных учреждений.

Приоритет, на наш взгляд, должен быть отдан активной политике государства на рынке труда, которая включает в себя информационные услуги, призванные прежде всего, помочь работникам побыстрее найти новое место работы, инвестирование в человеческий капитал посредством профессиональной подготовки и переподготовки, создание временных рабочих мест, что и есть государственное содействие занятости, которое, отражая в основном социальную компоненту в регулировании экономической активности населения, смягчает или носит упредительный характер по отношению к угрозе и последствиям вынужденной безработицы, пытается поддерживать полную занятость, компенсируя негативные экономические результаты функционирования рынка труда.

Таким образом, в современных условиях существует объективная потребность в законодательном оформлении региональной стратегии формирования и развития кадрового потенциала.

В настоящее время в *социальной системе* страны наблюдается кризис, причин, которого достаточно много: отсутствие нормативного обеспечения услугами здравоохранения, особенно в сельской местности; минимальный размер пенсионного и социального обеспечения населения; недостаточное строительство социального жилья; крайне низкий уровень оплаты труда в медицине, сфере образования, культуры и дошкольного воспитания. К коммерческим, медицинским и образовательным учреждениям данная проблема не относится. На наш взгляд, это самая сложная часть для реализации в концепции преодоления нестабильной обстановки в стране.

Не надо забывать и о кризисной ситуации в *миграционной политике*. Причины кризисной ситуации кроются во многих аспектах. В первую очередь к ним можно отнести отсутствие внятной и разумной миграционной политики, ограниченность сферы приложения труда, нулевую инвестиционную активность, постоянно растущую безработицу и многое другое. Усиливает эти процессы и то обстоятельство, что при минимальных образовательных возможностях, например, в России и Казахстане, можно устроиться на такую работу, с такой оплатой труда, которая многократно превышает оплату труда работника, имеющего больший опыт и образование, стаж, чем в Кыргызстане. Это приводит к большим издержкам и в дальнейшем игнорирование этого может привести к тяжелым последствиям. На наш взгляд настало время создания новой идеологии движения рабочей силы, связанной с миграцией, при которой движение населения не носило бы такой агрессивный характер и постоянно возрастало. Важно сократить процесс миграции и превратить ее в вяло текущий процесс, вплоть до естественного уровня. Вынужденные перемещения населения за прошлые годы несколько снизили накал кризиса в республике и у государства значительно уменьшились затраты ровно на столько человек сколько вынужденно уехали в другие страны. По

международным меркам вынужденной миграции находятся более 16% активного населения республики. А это довольно-таки большой процент. Если подобная тенденция сохранится, то можно говорить о возможной потере генофонда нации.

Другой немаловажной проблемой следует считать проблемы движения связанной с внутренней миграцией населения. Как говорилось выше, внутренняя миграция тяготеет к центру. Город Бишкек не выдерживает постоянного наплыва внутренних мигрантов, так как не хватает социальной инфраструктуры, жилищного фонда и много другого. Подобная движение рабочей силы приводит автоматически к проявлению других проблем:

1. несанкционированный захват земель;
2. рост преступности;
3. рост проституции;
4. и многое другое.

Здесь нужна государственная политика в развитии региональных центров по формированию систем опорных городов в противовес столице.

Влияние трудовых мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность за пределами Кыргызстана на социально-экономическую ситуацию в республике очень сильное, и имеет как негативные, так и позитивные последствия (таблица 3.1.).

Таблица 3.1. Последствия миграционной движения рабочей силы в Кыргызстане

<i>Негативные последствия</i>	<i>Позитивные последствия</i>
1. Стихийный характер миграционных процессов	1. Вклад в развитие малого и среднего бизнеса
2. Потеря квалификационных трудовых ресурсов	2. Инвестирование в человеческий капитал
3. Угроза национальной безопасности и усиление социальной напряженности в обществе	3. Снижение напряженности на внутреннем рынке труда
4. Высокая доля нелегалов среди внешних трудовых мигрантов	4. Содействие экономическому развитию КР
5. Низкая правовая грамотность трудовых мигрантов	5. Пополнение доходной части бюджета
6. Недостаточная профессиональная подготовка и слабое знание русского языка	

7. Недостаточность механизмов реализации межгосударственных соглашений	6. Развитие межгосударственных и региональных рынков труда
8. Дискриминация трудовых мигрантов по различным признакам	7. Повышение квалификации конкурентоспособности
9. Ухудшение демографической структуры населения	8. Импорт инноваций
10. Невозвращение трудовых мигрантов	9. Улучшение системы профессионального образования в соответствии с требованиями рынка труда
11. Социальная незащищенность	10. Уход от нестабильной политической обстановки в республике
12. Отрыв трудовых мигрантов от национальной культуры	

Все эти последствия должны рождать новый взгляд на проблему миграции, то есть негативные и позитивные факторы воздействия международной трудовой миграции на социально-экономическое развитие Кыргызстана свидетельствуют о том, что сложившаяся на настоящий момент миграционная ситуация требуют принятия кардинальных мер. Комплексный подход к анализу процессов трудовой движения, связанной с миграцией, налаживание сотрудничества по обмену трудовыми ресурсами и выработка совместных решений со странами, привлекающими рабочую силу из Кыргызстана, позволяют прогнозировать на ближайшее будущее создание в рамках СНГ цивилизованного международного рынка труда. В этой ситуации рекомендуется активизировать государственную деятельность по заключению межгосударственных соглашений, способствующих упорядочить миграционные процессы, защиту прав трудящихся-мигрантов и членов их семей с зарубежными государствами, привлекающими рабочую силу из Кыргызстана.

Анализ данного положения показывает, что рост внешней трудовой миграции из Кыргызской Республики в зарубежные страны, сохранится как минимум в ближайшие годы. Растущая потребность в рабочей силе на рынках труда СНГ, предполагаемые внесения либеральных изменений в миграционное законодательство этих стран и наличие возможности получения

относительно высоких заработков, повышает их привлекательность для иностранных работников.

В подобной ситуации в Кыргызстане должны быть созданы адекватные условия для цивилизованного вхождения в международный рынок труда, связанные с повышением уровня профессиональной подготовки трудовых ресурсов. В этой связи, на наш взгляд, требует реформирования свернутая система переподготовки и повышения квалификации кадров, ранее проводившаяся масштабно. С целью упорядочения процессов в области трудовой миграции, необходима активизация деятельности служб занятости населения, на которые должна быть возложена работа по поиску зарубежных работодателей и обеспечению заключения трудовых договоров между работниками и работодателями.

Значимым направлением работы, направленной на прогнозирование негативных факторов, связанных с внешней трудовой миграцией, должно также стать признание Кыргызской Республики в качестве страны донора трудовых ресурсов странами дальнего зарубежья (США, страны ЕС, Южная Корея и др.). В целом миграционная политика Кыргызской Республики должна быть нацелена на сокращение числа нелегально трудоустроившихся граждан, что возможно при сбалансированной и последовательной миграционной политике, учитывающей внутренние и внешние факторы.

Наряду с этим весь поток трудовых ресурсов за рубеж должен находиться под постоянным контролем государственного органа по миграции. В этой связи представляется целесообразным определить Министерство труда, занятости и миграции Кыргызской Республики в качестве государственного органа, координирующего деятельность заинтересованных министерств и ведомств в области внешней миграционной политики. При этом большое значение следует уделить развитию институтов по мониторингу процессов выезда, трудоустройства и возвращения трудящихся-мигрантов.

Важным направлением, способствующим смягчению негативных явлений, связанных с выездом и трудоустройством населения, должно стать,

на наш взгляд, обязательное страхование жизни и здоровья трудящихся-мигрантов. С целью налаживания цивилизованного набора и отправки граждан необходимо осуществлять работу по предоставлению необходимой информации через существующие государственные информационно-консультационные центры и региональные комитеты по миграции и занятости, а также через СМИ, сеть Интернет и телевидение.

Следует совместно с заинтересованными министерствами, ведомствами и неправительственными организациями систематически проводить мониторинг законодательства в области внешней трудовой миграции. Для этого необходимо разработать механизм, чутко реагирующий на тенденции и изменения в миграционной ситуации республики, способный оперативно инициировать требуемые законопроекты и осуществлять процедуры их внутригосударственного согласования и вступления в силу. Особого внимания требует регулярное проведение инвентаризации миграционного законодательства на предмет актуальности, эффективности, наличия противоречий с другими нормативными правовыми актами Кыргызской Республики с целью приведения их в соответствие.

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.

Следует использовать весь потенциал инициирования и подписания международных договоров в двустороннем и многостороннем форматах, прежде всего, со странами ближнего зарубежья, государствами, в которых пребывает значительное количество трудящихся-мигрантов. В частности,

представляется эффективным заключать двусторонние международные договоры с субъектами стран-реципиентов, а также задействовать резерв подписания межправительственных и многосторонних международных договоров в формате СНГ, ЕАЭС и ОДКБ.

Следует расширить географию международно-договорной базы на те страны, которые потенциально являются реципиентами трудовых ресурсов. Необходимо приложить усилия по наполнению содержания заключаемых международных договоров, которые должны иметь практический характер. Они должны оговаривать следующие условия: квоты на трудовые ресурсы, вопросы въезда и выезда, регистрации и разрешений на работу, контракт и условия найма, социальное страхование, жилье и денежные переводы, медицинское обследование и другое.

Создание института трудовых атташе при дипломатических и консульских представительствах Кыргызской Республики за границей также является важным направлением работы. Необходимо расширить географию присутствия представительств миграционных служб за рубежом.

Требуется восстановление и развитие системы профессиональной подготовки трудящихся-мигрантов. Умения и навыки мигрантов должны позволять им конкурировать на рынках труда. Политика государства должна заключаться в поддержке системы подготовки высококвалифицированных работников и обучения населения необходимым трудовым, специальным, социальным и психологическим навыкам, позволяющим соответствовать требованиям конкурентной среды.

Население страны должно быть широко проинформировано о ситуации на рынках труда стран-реципиентов, требованиях к трудовым мигрантам, их правах и обязанностях, а также средствах защиты этих прав. Информирование о позитивных и негативных аспектах работы за рубежом – важная составляющая информационной политики государства.

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:

1. В Кыргызстане необходимо развитие такой структуры, как аймаки, с обязательным центром притяжения какого-то города, если нет города, то образовать город на базе крупного поселка городского типа (это решат эксперты в ходе проводимого эксперимента).

2. Вокруг города, который является центром аймака, должно быть сосредоточено от 10 до 20 айыл-окмоту, в зависимости от размеров и численности населения, проживающего в этих территориальных единицах.

3. Это приведет к появлению совершенно новой территориальной структуры – аймак. В целом по стране их может быть не более 20-25. Это число связано с функцией системы управления и нормативной управляемостью территорией.

На наш взгляд реализация подобного проекта даст ряд преимуществ:

- Аймаки должны стать не только финансовыми центрами регионов, но и перерабатывающими агропромышленными и инфраструктурными центрами.

- Каждый аймак может иметь определенную специализацию в регионе, обусловленную природно-климатическими, производственными и традиционными особенностями местного населения.

- В каждом аймаке должны появиться учебные заведения, объекты здравоохранения, объекты спорта, культуры и многое другое.

- Каждый аймак в будущем может стать городом-спутником со всеми вытекающими отсюда последствиями.

- Начнется процесс экономического выравнивания территорий севера и юга. Это будет обусловлено как развитием производительных сил, так и

инвестиционными возможностями, и соответствующим ростом уровня жизни населения.

- Снизятся внутренние миграционные потоки.
- Сократится бедность и безработица.

В аймаках проще сосредоточить усилия и ресурсы для решения многих проблем. Здесь могут найти решение проблемы социальных фондов, транспорта, дорог, медицинского обеспечения, пенсионные вопросы. Снимаются проблемы молодежи. Там будет возможность, где получать образование, где дополнительно учиться и куда пойти отдохнуть. Если рассматривать проблему целостно, то это будет выглядеть как «матка в центре и в округе дети – село». Конечно же, в данном проекте нужны креативные и профессиональные руководители. Главная задача аймаков, чтобы они были обязательно самофинансируемыми. И не были дотационными. Нельзя создавать заведомо дотационные аймаки. Несомненно, это только образ. Мы считаем необходимым отметить, что для начала следует провести широкомасштабный эксперимент, создать на юге и на севере два-три аймака, практически в каждой области под кураторством губернаторов и общим руководством правительства Кыргызской республики. Это нужно для того, чтобы отрегулировать все шероховатости, определиться с количеством аймаков в стране накопить опыт, и, возможно, через год-два или намного раньше, если позволят условия подготовить государственную программу «Аймак». Данная программа выглядит очень заманчиво и если будет «реализована, как задумано», то республика может стать не дотационной, как есть в последнее время, а вполне самостоятельной. Конечно же, остается вопрос о тех аймаках, которые могут быть дотационными. В аймаках проще сосредоточить усилия и ресурсы для решения данных проблем.

Предлагаемая конструкция децентрализации власти позволит достичь реальной управляемости регионами и всей страной, выстроить жесткую вертикаль власти снизу доверху, реально сгладить проблемы неравномерного

развития различных территорий республики, материального и культурного уровня жизни населения разных регионов.

Для реализации главной задачи потребуется много усилий и колоссальные финансовые вложения. Но здесь следует отметить, что инвестиционные ресурсы следует в первую очередь вкладывать в решение базовых проблем, тогда станет легче решать вопросы по всем другим направлениям. Вкладывать инвестиции во второстепенные и фрагментарные, хотя не менее важные задачи, не следует.

3.2. Стратегические направления государственной кадровой политики и реформы государственного управления

29 января 2021 года Президент Кыргызской Республики подписал Указ "О новой государственной кадровой политике", в нем даны рекомендации правительству, профильному органу (Государственной кадровой службе), государственным органам, местным органам самоуправления, должностным лицам. Основные моменты из них:

- запретить назначение на государственные и муниципальные должности лиц с запятнанной репутацией, ранее замешанных в коррупционных преступлениях;
- постоянно повышать квалификацию и проводить переподготовку кадров;
- сформировать резерв кадров для лиц, претендующих на замещение государственных и муниципальных должностей;
- при назначении на должности отдавать приоритет тем, кто состоит в кадровом резерве;
- правительству вместе с Госкадровой службой ускоренно разработать законопроекты и нормативно-правовые акты, определяющие принципы подбора, расстановки и продвижения кадров на должности, в том числе политические;

рекомендовать Жогорку Кенешу в первоочередном порядке рассмотреть иницилируемые правительством законопроекты по вопросам совершенствования кадровой политики.

Также в указе прописано, что необходимо обеспечить справедливый доступ к государственной службе, не допускать дискриминации, сформировать профессиональный госаппарат, возможность карьерного роста, хорошие условия работы, установить "достойные" условия оплаты и создать стимул.

Государственная кадровая политика должна быть направлена на формирование и развитие кадрового потенциала государства, обеспечение эффективного функционирования государственных органов и достижение стратегических целей развития.

Государственная кадровая политика – это система мер и действий, направленных на эффективное управление кадровым потенциалом государства. Она основывается на ряде принципов, которые определяют ее основные цели и задачи. К основным принципам государственной кадровой политики следует отнести:

Принцип профессионализма

Профессионализм является основой государственной кадровой политики. Он предполагает, что назначение на государственные должности должно осуществляться на основе профессиональных качеств и компетенций кандидатов. Профессионализм также подразумевает постоянное повышение квалификации и развитие сотрудников государственных органов.

Принцип открытости и прозрачности

Государственная кадровая политика должна быть открытой и прозрачной. Это означает, что процессы набора, отбора и расстановки кадров должны осуществляться на основе объективных критериев и правил, доступных для всех заинтересованных сторон. Такой подход способствует предотвращению коррупции и обеспечению равных возможностей для всех кандидатов.

Принцип гендерного равенства

Государственная кадровая политика должна основываться на принципе гендерного равенства. Это означает, что назначение на государственные должности должно осуществляться без дискриминации по половому признаку. Важно обеспечить равные возможности для мужчин и женщин в государственной службе и преодолеть стереотипы и предрассудки, связанные с полом.

Принцип эффективности и результативности

Государственная кадровая политика должна быть направлена на достижение эффективности и результативности в работе государственных органов. Это означает, что назначение на должности должно осуществляться на основе оценки производительности и достижения поставленных целей. Такой подход способствует повышению качества государственного управления и обеспечению эффективного использования кадрового потенциала.

Принцип стабильности и непрерывности

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.

Государственная кадровая политика включает в себя использование различных инструментов для эффективного управления кадровым потенциалом. Ниже перечислены основные инструменты государственной кадровой политики:

Планирование кадрового потенциала является одним из ключевых инструментов государственной кадровой политики. Оно включает в себя определение потребностей в кадрах на основе стратегических целей и задач государства. Планирование кадрового потенциала позволяет определить необходимые квалификации и навыки, а также разработать планы по подготовке и развитию кадров.

Подбор и найм кадров – это процесс выбора наиболее подходящих кандидатов для занятых должностей в государственных органах. Для этого используются различные методы, такие как проведение конкурсов, собеседования, анализ резюме и рекомендаций. Целью этого инструмента является привлечение высококвалифицированных и мотивированных сотрудников, способных эффективно выполнять свои обязанности.

Развитие и обучение кадров – это процесс обеспечения профессионального роста и развития сотрудников государственных органов. Этот инструмент включает в себя проведение тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации и других образовательных мероприятий. Целью развития и обучения кадров является повышение их компетенций, улучшение профессиональных навыков и адаптация к изменяющимся требованиям и задачам.

Управление кадрами – это систематический подход к управлению персоналом государственных органов. Он включает в себя разработку и реализацию политик и процедур, связанных с наймом, оценкой, стимулированием и увольнением сотрудников. Управление кадрами направлено на создание благоприятной рабочей среды, мотивацию сотрудников и обеспечение их эффективной работы.

Мониторинг и оценка эффективности – это процесс контроля и оценки результатов государственной кадровой политики. Он включает в себя сбор и анализ данных о кадровом потенциале, выполнении задач и достижении поставленных целей. Мониторинг и оценка позволяют оценить эффективность принятых мер и внести необходимые корректировки для достижения лучших результатов.

Использование этих инструментов позволяет государственным органам эффективно управлять кадровым потенциалом, привлекать и развивать высококвалифицированных сотрудников, а также оценивать и улучшать результаты государственной кадровой политики.

Государственные органы играют важную роль в реализации государственной кадровой политики. Они отвечают за разработку и осуществление стратегий, программ и мер, направленных на эффективное управление кадровым потенциалом государства.

Государственные органы определяют основные принципы и цели государственной кадровой политики. Они разрабатывают стратегии и

программы, направленные на привлечение, развитие и удержание высококвалифицированных сотрудников в государственном секторе.

Государственные органы разрабатывают и внедряют различные кадровые программы, направленные на повышение квалификации и профессионального развития государственных служащих. Они организуют тренинги, семинары, курсы и другие образовательные мероприятия, которые помогают сотрудникам развивать свои навыки и компетенции.

Государственные органы занимаются планированием и управлением кадровым потенциалом государства. Они анализируют текущую ситуацию и прогнозируют будущие потребности в кадрах. На основе этого они разрабатывают стратегии по привлечению и подготовке новых сотрудников, а также по развитию и удержанию существующих.

Так, Управлением труда и содействия занятости населения и территориальными службами занятости Министерства здравоохранения и социального развития КР в рамках проекта АБР составлен прогноз на основании анализа базовой потребности кадров, наличия профессий, конъюнктуры рынка труда востребованных профессий и профессий будущего.

В прогнозе учтена учебная программа профессий и специальностей учреждений образования (лицей, училище, колледж, вуз). В список включены предприятия с наибольшей численностью работников, налогообrazующие и социально значимые предприятия. В итоге прогноз потребности трудовых ресурсов на 2021-2025 годы составил следующие показатели: текущая потребность по республике составляет 13367 специалистов (высшим профессиональным образованием – 7808, средним профессиональным образованием - 3019, начальным профессиональным образованием - 1393, неквалифицированные кадры – 1147), до 2025 года составит 62256 специалистов, из них с высшим профессиональным образованием – 37972, со средним профессиональным образованием – 14384, с начальным профессиональным образованием – 5783 и малоквалифицированные и неквалифицированные кадры – 4117.

Согласно опроса работодателей и территориальных служб занятости, прогноз профессий на 2021-2025 годы показывает динамику числа востребованных профессий и необходимость повышения уровня образования и квалификации по сравнению с предыдущими годами. По итогам прогноза потребности трудовых ресурсов выявлена тенденция спроса квалифицированных специалистов с высшим образованием, спроса дефицитных на рынке труда профессий, спроса на перспективу новых профессий с учетом цифровизации.

Особо следует выделить, потребность специалистов информационно-коммуникационных технологий, преподавателей предметных дисциплин в системе образования (начальных классов, русского языка, физики, химии, музыки, физической культуры, английского языка и т.д.), специалистов лечебного дела и педиатрии в здравоохранении, социальных работников в сфере услуг, работников технологии пищевой и перерабатывающей промышленности, агрономии и ветеринарии, специалистов по сетям коммуникаций, водителей грузовых автомашин и автопогрузчиков. Работодателями внесены предложения по развитию на перспективу профессий: технолог по переработке молока, технолог по переработке шерсти, технолог по переработке овощей, технолог-осеменитель, инженер-технолог пищевой промышленности, накладчик КИПА (контрольно-измерительные приборы и автоматы), инженер –технолог швейного производства, также, мастер-ремонтник швейных станков, слесарь, токарь, сантехник, электрик со средним профессиональным образованием, официант, газо-электросварщик 6 разряда, электромонтер линейных сооружений, технолог по семеноводству, водитель самосвалов и др. Это еще раз свидетельствует о зависимости потребности регионального рынка труда от разнообразия и уровня экономической инфраструктуры регионов.

Государственные органы осуществляют мониторинг и оценку результатов государственной кадровой политики. Они собирают и анализируют данные о кадровом потенциале, выполнении задач и достижениях

поставленных целей. Это позволяет оценить эффективность принятых мер и внести необходимые корректировки для достижения лучших результатов.

Таким образом, государственные органы играют ключевую роль в реализации государственной кадровой политики. Они формулируют и разрабатывают политику, разрабатывают и внедряют кадровые программы, планируют и управляют кадровым потенциалом, а также мониторят и оценивают результаты. Все это направлено на эффективное управление кадровым потенциалом государства и достижение поставленных целей.

Реализация государственной кадровой политики может столкнуться с рядом проблем и вызовов, которые затрудняют достижение поставленных целей. Рассмотрим некоторые из них:

Недостаток квалифицированных кадров

Одной из основных проблем является недостаток квалифицированных кадров. В некоторых отраслях и регионах может быть недостаток специалистов с необходимыми знаниями и навыками. Это может привести к неэффективной работе государственных органов и затруднить достижение поставленных целей.

Коррупция и непрофессионализм

Коррупция и непрофессионализм в государственных органах также являются серьезными проблемами. Неправильное распределение кадров, недостаток прозрачности в процессе найма и продвижения по службе, а также недостаток ответственности могут привести к негативным последствиям для государственной кадровой политики.

Демографические изменения

Демографические изменения, такие как старение населения и низкая рождаемость, могут оказывать влияние на государственную кадровую политику. Необходимо разработать стратегии привлечения и удержания молодых специалистов, а также обеспечить переобучение и переквалификацию работников, чтобы соответствовать изменяющимся потребностям общества.

Технологические изменения

Быстрое развитие технологий также представляет вызов для государственной кадровой политики. Необходимо обеспечить наличие специалистов, обладающих навыками в области цифровых технологий и умениями работать с новыми инструментами и программным обеспечением. Также важно обеспечить доступность и эффективность использования технологий в государственных органах.

Недостаток координации и сотрудничества

Недостаток координации и сотрудничества между различными государственными органами может затруднить реализацию кадровой политики. Необходимо установить механизмы сотрудничества и обмена информацией между органами, чтобы обеспечить эффективное использование кадрового потенциала и достижение общих целей.

Все эти проблемы и вызовы требуют внимания и принятия соответствующих мер для их решения. Государственная кадровая политика должна быть гибкой и адаптивной, чтобы эффективно реагировать на изменяющиеся условия и обеспечивать достижение поставленных целей.

Развитие государственной кадровой политики является важным аспектом обеспечения эффективного функционирования государственных органов и достижения стратегических целей государства. В современных условиях меняющейся социально-экономической среды и технологического прогресса, государственная кадровая политика должна быть гибкой и адаптивной.

Одной из перспектив развития государственной кадровой политики является активное развитие кадрового потенциала государственных органов. Это включает в себя привлечение и подготовку высококвалифицированных специалистов, их профессиональное развитие и повышение квалификации, а также создание условий для карьерного роста и продвижения внутри организации.

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%».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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 макро-уровнях.

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 движению, 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, территориям и 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 ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

Нормативно-правовые акты и программные документы:

1. Конституция Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: введена в действие Законом Кыргызской Республики от 5 мая 2021 года. – Режим доступа: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/112213?cl=ru>
2. Трудовой кодекс Кыргызской Республики [Электронный ресурс]: введен в действие с 1 июля 2004 года Законом КР от 4 августа 2004 года № 107. – Режим доступа: <https://cbd.minjust.gov.kg/3-22/edition/5621/ru>
3. О государственной гражданской службе и муниципальной службе [Текст]: Закон КР. – №170. - № 75. - 30 мая 2016 года
4. Об охране труда [Текст]: Закон КР. – №167. – 1 августа 2003 года
5. О содействии занятости населения [Текст]: Закон КР. – №214. – 3 августа 2015 года
6. О социальном партнерстве в области трудовых отношений в Кыргызской Республике [Текст]: Закон КР. - № 154. - 25 июля 2003 года
7. О Национальной программе развития Кыргызской Республики до 2026 года [Текст]: Указ Президента КР. – №435. – 12 октября 2021 года
8. О Национальной стратегии развития Кыргызской Республики на 2018-2040 годы [Текст]: Указ Президента КР. – №221. – 31 октября 2018 года
9. О новой государственной кадровой политике [Текст]: Указ Президента КР. - № 2. - 29 января 2021 года
10. О формировании и функционировании регионального резерва и муниципального резерва кадров [Текст]: Указ Президента КР. - № 521. - 5 ноября 2021 года
11. Об утверждении Государственной стратегии развития и формирования кадров в Кыргызской Республике на 2023-2025 годы [Текст]: Указ Президента КР. - № 17. - 2 февраля 2023 года

12. О Программе развития Кыргызской Республики на период 2018-2022 годы «Единство. Доверие. Созидание» [Текст]: постановление Жогорку Кенеша КР. - № 2377-VI. - 20 апреля 2018 года

13. Стратегия развития людских ресурсов на 2022–2025 годы принята Административным советом Международной организации труда на 343-я сессии МОТ. Женева, ноябрь 2021 г.

Статистические сборники:

14. Доклад о человеческом развитии за 2023–2024 г.г. ПРООН (Программа развития Организации Объединенных Наций). Нью-Йорк, 2024.

15. Мониторинг показателей Целей устойчивого развития (ЦУР) в регионе СНГ 2018-2022: статистический сборник / Межгосударственный статистический комитет СНГ. – М., 2024 – 182 с.

16. Мониторинг состояния национальных рынков труда стран Содружества Независимых Государств 2019-2022. Межгосударственный статистический комитет СНГ. – М. 2023 – 45с.

17. Население, занятость и условия жизни в странах Содружества Независимых Государств, 2022: статистический сборник / Межгосударственный статистический комитет СНГ. – М.2023 – 294 с.

18. Кыргызская Республика и регионы [Текст]: стат. сборник. - Бишкек: Нацстатком КР, 2022. - 110 с.

19. Кыргызстан [Текст]: краткий статистический справочник. – Бишкек: Нацстатком КР, 2022

20. Кыргызстан в цифрах [Текст]: стат. сборник. – Бишкек: Нацстатком КР, 2023

21. Образование и наука в Кыргызской Республике [Текст]: стат. сборник - Бишкек: Нацстатком КР, 2023. – 175 с.

22. Перепись населения и жилищного фонда Кыргызской Республики 2022 года. КНИГА I Основные социально-демографические характеристики населения [Текст]: стат. сборник - Бишкек: Нацстатком КР, 2023.

23. Социально-экономическое развитие регионов Кыргызской Республики 2019-2020 гг. [Текст]: стат. сборник. – Бишкек: Нацстатком КР, 2021. - 75 с.
24. Социально-экономическое развитие Ошской области в 2018-2022 г.г. [Текст]: стат. сборник - Ош: Ош обл. стат., 2023.
25. Социальные тенденции Кыргызской Республики 2019-2020 гг. [Текст]: стат. сборник. – Бишкек: Нацстатком КР, 2021
26. Статистика Целей устойчивого развития в Кыргызской Республике [Текст]: стат. сборник. – Бишкек: Нацстатком КР, 2022
27. Статистический ежегодник Кыргызской Республики 2018-2022 гг. [Текст]: стат. сборник / Под ред. А. Осмоналиева. – Бишкек: Нацстатком КР, 2023. – 423 с.
28. Уровень жизни населения Кыргызской Республики 2018-2022 гг. [Текст]: стат. сборник – Бишкек: Нацстатком КР, 2023. – 140 с.
29. Агабекян Р. Л. Рынок и занятость в переходной экономике / Р.Л.Агабекян. - М.: Прометей, 2000.
30. Адамкулова Ч.У. Вопросы трудовой миграции граждан Кыргызстана в рамках ЕАЭС / Ч.У. Адамкулова //Вестник Дипломатической Академии МИД КР. - 2022. - №17. С. 146-151.
31. Алексеева Т.Е. Оценка эффективности организационного обучения управленческого персонала на промышленном предприятии в условиях развития менеджмента знаний: автореф. дис. ... канд. экон. наук. - Кострома, 2009. - 20 с.
32. Алиев К. Социально-демографические основы занятости населения в условиях рыночной экономики: автореферат дис. ... д.э.н.: 08.00.07 / Ин-т рыночной экономики. - Бишкек, 1993. - 34 с.
33. Альгина Т.Б. Кадровый потенциал — основа достижения стратегических целей организации / Т. Б. Альгина, Е. И. Петрова // Экономика

и управление: сборник научных трудов. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2017. – С. 3-9.

34. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента / И.Н. Андреева. - СПб.: БВХ-Петербург, 2012. - С.138.

35. Андреева И.Н. Эмоциональный интеллект в структуре индивидуальности / И.Н. Андреева // Философия и социальные науки. - 2010. - № 3. - С. 8-12

36. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М.Армстронг. - СПб.: Питер, 2008. - 832 с.

37. Арсентьева Н. М. Диспропорции в структуре подготовки кадров как фактор трудодефицитности на рынке труда. Экономическое развитие России: региональный и отраслевой аспекты. / Н. М. Арсентьева, И. И. Харченко; Под ред. Е. А. Коломак. – Новосибирск: ИЭОПП СО РАН, 2001. - Выпуск 2.

38. Арсеньев Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления. / Ю.Н.Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдов, Ю.Н. Арсеньев. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 288 с.

39. Архипова Н.И. Подготовка кадров в условиях цифровой экономики / Н.И. Архипова, С.В. Назайкинский, О.Л. Седова // Управление человеческими ресурсами: теория, практика, перспективы: Сборник научных трудов / Ред. С.И. Сотникова. - Новосибирск, 2018. С. 38-48.

40. Афанасьева Л.А. Обоснование необходимости разработки методологических подходов по формированию эффективной системы управления кадровым потенциалом предприятия / Л.А. Афанасьева, К.В. Коптева // Auditorium. -2019. -Т. 3. -№ 3 (3). -С. 61-66.

41. Бадмацыренова О.Б. Управление кадровым потенциалом организаций: теоретико-социологическая интерпретация понятий / О.Б. Бадмацыренова // Общество: социология, психология, педагогика. - 2018. - № 3. - С. 21-25.

42. Баймурзина Г.Р., Мирзабалаева Ф.И. Индекс эффективности реализации трудового потенциала как показатель качества социально-

трудовой среды (региональный аспект) // Проблемы развития территории. - 2017. - № 2 (88). - С. 106–123.

43. Балынская Н.Р. Система управления кадровым потенциалом современной организации / Н. Р. Балынская, Н. В. Кузнецова, О. Н. Сеницына // Вопросы управления. – 2016. – №2 (20). – С. 214-220.

44. Барбаков О.М. Кадровый потенциал организации как социальный объект управления / О.М. Барбаков, Д.А. Костырева // В сборнике: Математические методы и модели в управлении, экономике и социологии. - Тюмень, 2015.

45. Барковская Г.Ю. Механизм формирования и развития профессиональных компетенций в рамках научно-образовательного кластера (на примере здравоохранения): дис. ... канд. экон. наук. - Ростов-на-Дону, 2018. - 204 с.

46. Беккер Г.С. Человеческое поведение: эконополитический подход. – М.: ГУВШЭ, 2003. – С. 94

47. Беспалова О.В. Методологический подход к кадровому потенциалу предприятия / О.В. Беспалова// Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. - М.: 2014, №1 (4). - С. 69-72.

48. Бессонов В.А. О трансформационных структурных сдвигах российского промышленного производства / В. А. Бессонов // Экономический журнал ВШЭ. - 2000. - №2.

49. Богатырева И.В. О некоторых аспектах кадрового обеспечения муниципальной службы региона: социологический анализ // Научные ведомости Белгородского государственного университета. № 2(57). Вып. 7. 2013. С. 91

50. Бодак Ю.А. Методологические аспекты системы развития кадрового потенциала организационных структур / Ю.А. Бодак // Белгородский государственный университет. - 2019. - №1. - С. 124-126.

51. Боровик В. С. Занятость населения: Учеб. пособие / В. С. Боровик, Е. Е. Ермакова. - Ростов- на Дону: Феникс, 2001.

52. Бреев Б.Д. Подвижность населения и трудовые ресурсы / Б.Д. Бреев. - М., 1977.
53. Бреслав Л.И. и др. Кадровый потенциал и пути его повышения // Человек и труд. – 2003. - №4. – С. 51.
54. Брю С.Л., Макконнел К.Р. Экономикс. Принципы. Проблемы и политика. - М.: Республика, 1992. – Т.1. – С. 171
55. Бухалков М.И., Кузьмина Н.М., Бадордина О.А. Управление занятостью персонала на предприятии. – М.: Экономика и финансы, 2003. – С. 227.
56. Бюраева Ю.Г. Социально-трудовой потенциал сельских территорий Республики Бурятия // Вестник Бурятского научного центра Сибирского отделения Российской академии наук. - 2011. - № 1. - С. 64-70
57. Вайсбург В.А. Экономика труда: учеб. пособие / В.А. Вайсбург. - М.: Омега-Л, 2011. - С. 216.
58. Волостных Е.В. Анализ методических подходов к оценке кадрового потенциала [Текст] // Кадровая политика. - 2011. - № 5. - С. 14 -26.
59. Ганиев Т.Б. Непрерывное профессиональное образование в системе факторов устойчивого человеческого развития / Т.Б. Ганиев // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и обществен. наук. - Душанбе, 2016. 2/11 (220). - С. 29-34.
60. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами: учебник / Б.М.Генкин, И.А. Никитин. - М.: Норма: Инфра-М, 2013. - 464 с.
61. Герсонская И.В. Методологические подходы к анализу трудовых ресурсов предприятия / И.В. Герсонская // Центральный научный вестник. - 2018. - Т. 3. - № 12. - С. 57-59.
62. Гнатюк М.А. Трансформация трудовых ценностей российской молодежи в условиях глобализации / Автореферат дисс. на соиск. учен. степ. канд. социол. наук / Гнатюк Максим Александрович. - Ростов-на- Дону, 2016. -38 с.
63. Гонтарев В.И. Проблемы подготовки кадров, специалистов в новой

экономической среде. – Бишкек, 1995.

64. Государственная и муниципальная кадровая политика: Учебное пособие. - Уфа: БАГСУ, 2006. -110 с.

65. Даванков А.Ю., Соколов К.О. Формирование системы кадрового обеспечения инновационного развития экономики региона / А.Ю. Даванков, К.О. Соколов // Вестник ОГУ, 2010. - № 4. - С. 66-70.

66. Данилова З.А. Интеллектуальный потенциал региона: риски развития // В сборнике: Мир Центральной Азии. Улан-Удэ, 2012. С. 377-380

67. Данилова З.А., Данилов Б.Б. Человеческий потенциал региона // В сборнике: Социально-культурные процессы в условиях интеграции и дезинтеграции. Материалы Всероссийской научной конференции с международным участием. 2017. С. 160-163

68. Демцура С.С., Гордеева Д.С. Цена труда и инвестиции в профессионально-квалификационное развитие сотрудников предприятия. / С.С. Демцура, Д.С. Гордеева // Азимут научных исследований: экономика и управление. - М., 2017. Т.6. №1 (18) - С.65.

69. Джаманкулова Г. Технический прогресс и всестороннее развитие рабочих. – Фрунзе, 1961.

70. Джаманкулова Г. Пути стабилизации рабочих кадров. – Фрунзе: Кыргызстан, 1963.

71. Добрынина М.И. Профессиональный потенциал муниципальных служащих в Республике Бурятия // Вестник Бурятского государственного университета. 2015. № 14. С. 30-32.

72. Долан Э.Д., Ликдсей Д.Е. Рынок: микроэкономическая модель. – СПб.: Автокомп, 1992. – С. 261

73. Дроздова Е.М. Подходы к определению и оценке трудового потенциала [Текст] / Е. М. Дроздова // Дискуссия. - 2012. - № 5 (23). - С. 34 - 37

74. Дырылдаев А. О миграционных процессах в Кыргызской Республике // Текущий архив Бишкекского офиса МОМ (ИОМ). 1997.

75. Дятлов В.А., Пихало В.Т. Управление персоналом / В.А. Дятлов, В.Т.Пихало. - М.: ПРИОР, 2012. – 158 с.
76. Заборовская С. Г. Кадровый мониторинг и кадровый аудит в работе по формированию кадрового потенциала администраций муниципальных образований Республики Башкортостан // Социально-гуманитарные знания. 2011. № 7. С. 306
77. Зайцева И.В. Развитие понятия «трудовой потенциал» как социально-экономической категории / И. В. Зайцева, М. В. Попова, Я. В. Ворохобина // Управление экономическими системами. - 2013. -№ 1
78. Зарубина Т.А. «Кадровый потенциал» и «трудовой потенциал»: различия в определении понятий // Аллея науки. - 2017. -№ 8 (1). - С. 218-221
79. Заяц О.В. Занятость населения и ее регулирование. – Владивосток: Дальневосточный университет. - 2003.
80. Зеер Э.Ф. Психология профессиональных деструкций: учебное пособие для вузов / Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк. - М.: Академический проспект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. - 240 с.
81. Зеленцова Л.С., Мурадян А.В. Комплексный подход к стратегии развития кадрового потенциала. / Л.С. Зеленцова, А.В. Мурадян // Вестник университета. - 2012. - № 11. - С. 222 -228.
82. Иманалиева Ж.Т. Трудовые ресурсы в системе производственных отношений экономики переходного периода (на материалах Кыргызской Республики): дис. канд. экон. наук - 08.00.01. - Бишкек, 2003. – 24 с.
83. Исаков К.И., Корниенко Н.Ф., Исаков Э.К. Трудовой потенциал: Вопросы теории, методологии и практики. – Бишкек: Илим, 2005. – 169 с
84. Исманов А.И. Пути повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. – Фрунзе: Илим, 1986.
85. Каганов В.Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур: дис. ... докт. экон. наук. - М., 2018. - 386 с.
86. Кайзер Н.В. Государственное регулирование рынка труда:

теоретико-методологические аспекты (на материалах Кыргызской Республики): дис. канд. экон. наук - 08.00.01. - Бишкек, 2005. – 23 с.

87. Калачев А.М. Комплексная система балльной оценки кадрового потенциала организации // Управленец. 2012. № 9-10 (38). С. 66-69

88. Калачев А.М. «Рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» как базовые категории экономики труда / Сборник научных трудов. Посвящается 40-летию экономического факультета КемГУ // Кемерово, 2014. Выпуск 3. - С. 92. С. 90-93

89. Кенешбаева З.М. Подготовка резерва управленческих кадров для государственной службы и бизнеса / З.М. Кенешбаева, Б.И. Омошева // Вестник филиала ФГБОУ ВО "РГСУ" в г. Ош Кыргызской Республики. – 2021. – № 2(24).

90. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: Инфра-М, 2013. - 301 с.

91. Ким К.А. Вопросы перспективного развития экономики Кыргызстана: Методология преодоления общесистемного кризиса в условиях трансформационной экономики. Из-во КРСУ. Бишкек 2006.

92. Кирпичев В.В. Миграция населения как фактор движения трудовых ресурсов: дис. канд. экон. наук - 08.00.05 // Кирпичев Виктор Васильевич. - Кострома, 2005.

93. Климанская С.М. Новые подходы к оценке эффективности использования трудовых ресурсов и средств на оплату труда в торговле в условиях рыночной экономики / С. М. Климанская // Проблемы переходной экономики и механизм ее совершенствования в РФ: Сборник научных трудов молодых ученых. - М.: Дело, 1997.

94. Колесников А.М. Роль личностных и деловых качеств в становлении профессионала /А.М. Колесников, Ю.А. Антохина, А.Г. Михайлова, Т.А. Кокодей // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета

технологии и дизайна. Серия 3: Экономические, гуманитарные и общественные науки. 2020. № 4. - С. 3-8.

95. Комилов С.Дж. Система кадрового обеспечения инновационной деятельности: Социально-экономические достижения Республики Таджикистан за годы государственной независимости / С.Дж. Комилов // Материалы республиканской конференции, посвященной 25-летию независимости РТ и 20-летию РТСУ, 28 апреля 2016 г., Душанбе) - Душанбе: РТСУ 2016. - С. 34-38.

96. Кондратенко Е.С. Воспроизводство кадрового потенциала в отраслях, непосредственно воздействующих на формирование работника. / Е. С. Кондратенко / Автореферат на соискание ученой степени кандидата экономических наук. М. – 2012. – 26 с.

97. Коноплёва Г.И. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития / Г.И. Коноплёва, А.С. Борщенко //Альманах современной науки и образования. - 2014. - № 2 (81). - С. 86-88

98. Корабейников И.Н. Развитие кадрового обеспечения деятельности органов местного самоуправления / И.Н. Корабейников, С.А. Никитин // Проблемы современной экономики. - 2013. - № 3.(47). - С. 468.

99. Корнеенко В.Н., Пазюк К.Т. Профессиональная коммуникация как один из элементов кадрового потенциала / В.Н. Корнеенко, К.Т. Пазюк // Ученые заметки ТОГУ. 2017. Т 8. №3. С. 167-170

100. Корчак Е.А. Трудовой потенциал северных регионов в рамках реализации государственной политики Российской Федерации в Арктике. Апатиты: КНЦ РАН. – 2017. - 174 с.

101. Кочербаева А.А. Влияние человеческого капитала на формирование инновационной экономики / А.А. Кочербаева, А.З. Стыбаева // Вестник Карагандинского университета. Серия Экономика. - 2018. - №4. - С. 91-98

102. Кочербаева А.А. и др. Развитие человеческого капитала в современных условиях интеграционных процессов: монография / Под ред.

Рыспековой М.О., Бержановой А.М. - Нур-Султан: ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, 2019

103. Кочербаева А.А. Формирование и развитие интеллектуального потенциала регионов Кыргызстана в условиях цифровизации // Известия Исык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2021. № 2 (33). С. 243-252.

104. Кречетников, К. Г. Управление кадровым потенциалом в интересах развития организации / К. Г. Кречетников, Ю. А. Смолякова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2013. – №8. – С. 147-152.

105. Кубаев Б.Х. Рынок труда в Кыргызстане. – Бишкек: ОсОО КИФ «Полиглот», 1998.

106. Кузнецова Н.В., Сеницына О.Н. К вопросу о стратегии управления персоналом организации // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. - 2010. - № 6. - С. 224-229.

107. Кузнецов С.Г. Прогнозирование спроса на рабочую силу / С.Г.Кузнецов // Вопросы статистики. - 2000. – № 7.

108. Кулуева Ч.Р. Взаимосвязь показателей средней заработной платы и эффективность использования человеческого капитала / Ч.Р. Кулуева, Г.Б.Ташкулова // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. – 2022. – № 4. – С. 171-174.

109. Кулуева Ч.Р. Состояние рынка труда и трудовых ресурсов Кыргызстана / Ч.Р. Кулуева, Г.Б. Ташкулова // Наука, новые технологии и инновации Кыргызстана. 2020. № 10. С. 109-114.

110. Кулуева Ч.Р. Вопросы государственной поддержки трудовых ресурсов Кыргызстана в условиях адаптации рыночных отношений / Ч.Р. Кулуева, Г.Б. Ташкулова // Наука, новые технологии и инновации. 2018. № 2. С. 89

111. Кумсков Г.В. Международная трудовая миграции как фактор социально-экономического развития. Г.В. Кумсков, Д.А. Беспалов. – Бишкек, КРСУ, 2010.
112. Лебедева, В. М. Анализ кадрового потенциала организации / В. М. Лебедева // Политика, экономика и инновации. - 2018. -№ 3(20). - С. 10.
113. Лебедева Н.Ю. Мотивация персонала как фактор развития динамических способностей предприятия / Н.Ю. Лебедева, Е.М.Широнина // Экономика и предпринимательство. - 2016. - № 12-3 (77). - С. 737-740.
114. Леонова А.Б., Чернышева О. Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия. – М.: Радикс, 1995.
115. Ли Е.Л., Скрипник Е.О. Управление персоналом: влияние на производительность труда // Пространственная экономика. 2008. №3. С.63-85.
116. Лукьянова А. Л. Переход к постиндустриальному обществу? Исследование занятости в сервисном секторе экономики России: Научный доклад №03/09/ А. Л. Лукьянова. – М.: ЕЕРС, 2003.
117. Мальцев В. Повышение квалификации в условиях современной экономики / В. Мальцев // Служба кадров и персонал. – 2006. №3
118. Маматурдиев Г.М. Использование трудового потенциала и его влияние на социально-экономическое развитие региона / Г. М. Маматурдиев, З. М. Кенешбаева, И. У. Давыдов // Вестник филиала РГСУ в г. Ош: сборник научных статей. Том № 14. – Москва: "ИНТЕРНАУКА", 2016. – С. 24-41
119. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. - 2-е изд. - Т. 26. - ч. 1.
120. Маршалл А. Принципы экономической теории. - Т.1. – М.: Прогресс, 1993.
121. Медведев А. В. Современные подходы к формированию кадрового потенциала для устойчивого развития сельских территорий / А.В. Медведев // Вестник Российской Академии Естественных наук. Серия экономическая. - 2010/2. - С. 52-54.

122. Мокрова М.Ю. Развитие человеческого потенциала России: основные тенденции и потенциал роста / Л. Н. Липатова, М. Ю. Мокрова // Сб. «Государство и бизнес. Экосистема цифровой экономики». Матер. XI Межд. науч.-практ. конф. Северо-Западный институт управления РАНХиГС при Президенте РФ. - СПб., 2019. - С. 94-98.
123. Мокрова М.Ю. Современные тенденции развития человеческого потенциала России / М.Ю. Мокрова, Л.Н. Липатова // Ежегодник «Россия: тенденции и перспективы развития». Отв. ред. В.И. Герасимов. - М.: РАН, 2019. - С. 317-321.
124. Мумтоз Н. Активизации использования трудового потенциала в современных условиях / Н. Мумтоз // Материалы межд. научно-практ. конф. «Актуальные проблемы развития экономики и образования». - Душанбе, 2016. - С. 434-436.
125. Некипелов Д.А. Исследование межотраслевых перетоков на российском рынке труда / Препринт. – М.: Российская Экономическая Школа, 2003.
126. Новицкая О.Н. Движение трудовых ресурсов и ее повышение на современном этапе / Новицкая О.Н.; Под. ред. Гвоздевой Н.И.- Саратов: СГСЭУ, 2003.
127. Очирова О.А. Особенности изучения проблем национально-кадровой политики в Российской Федерации и Китайской Народной Республике // Вестник ВСГУТУ. 2015. №2 (53). С. 161-166.
128. Переверзин, Ю. Н. Социально-экономическая сущность категории «кадровый потенциал» / Ю. Н. Переверзин // Вестник ИЭАУ. – 2017. – № 18. – С. 1-7.
129. Пригожин А.И. Методы развития организаций. - М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.
130. Роговина О. Изменение профессионально-квалификационной структуры занятости при переходе к рынку // Общество и экономика. – 2001. №10.

131. Рошин С.Ю. Теория рынка труда: Учебно-метод. пособие / С.Ю.Рошин, Т. О. Разумова. - М.: ТЕИС, 1998.
132. Савин В.Е. Проблемы рационализации демографического и трудового потенциала общества. – Бишкек, 2001
133. Садыков З.С. Управление профессиональным развитием человеческих ресурсов в современных условиях / З.С. Садыков // Республиканская научно-практическая конференция на тему «Пути усовершенствования профессиональной занятости и лидерство в современном менеджменте». - Душанбе, 2019. - С. 315-319.
134. Салимзянова Л.Р. Анализ трудового потенциала Республики Бурятия // Современные наукоемкие технологии. 2014. № 7-1. С. 75-79
135. Салимзянова Л.Р. Проблемы формирования трудового потенциала Республики Бурятия // NovaInfo.Ru. 2014. № 32.
136. Седова О.Л. Миграционная политика как фактор повышения кадрового потенциала российской экономики // Экономика России: Новые реалии и стратегии прорыва: Сб. науч. трудов / Ред. Н.И. Архипова. - М.: РГГУ, 2019. - С. 185-191.
137. Сигов В.И. Совершенствование методических и прикладных аспектов повышения эффективности оценки и использования персонала организации / В.И. Сигов, О.С. Резникова // Экономические и социально психологические аспекты управления персоналом в условиях динамических изменений организации (монография). - Уфа, 2017. - С. 11-48.
138. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Классика экономической мысли / А. Смит. - М.: ЭКСМО. Пресс, 2000 – 960 с.
139. Снитко, Л. Т. Компонента «кадровый потенциал» в системе оценки рыночного потенциала организации / Л. Т. Снитко, Ю. А. Чужикова // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 3(51). – С. 64-70.
140. Соколов В.В., Стрелкова Л.В. Актуальные проблемы оценки кадрового потенциала // Научный лидер. 2023. №41 (139).

141. Спенсер Л. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности / Л. Спенсер, С. Спенсер. - М.: Гиппо, 2010. - 384 с.

142. Спорыхина С.Н. Инновационное развитие кадрового потенциала организации / С.Н. Спорыхина // Право, экономика и управление: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 09 июля 2021 года. – Чебоксары: ОсОО «Издательский дом «Среда», 2021. – С. 101-106.

143. Старовойтова Л. И. Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Л. И. Старовойтова, Т.Ф. Золотарева. - М.: Академия, 2001.

144. Тарасов В.К. Технология лидерства / В.К. Тарасов. - М.: Добрая книга, 2017. - 240 с.

145. Турдубаев С.К. Модели трансформации занятости населения и её особенности / С. К. Турдубаев, З. М. Кенешбаева // Вестник филиала ФГБОУ ВО "Российский государственный социальный университет" в г. Ош Киргизской Республики. – 2018. – № 1(17). – С. 97-100.

146. Турдубаев С.К. Сущность и содержание понятий трудовой потенциал и трудовые ресурсы / С.К. Турдубаев, З.М. Кенешбаева, Ш.Г.Кадыров // Современные фундаментальные и прикладные исследования. – 2019. – № 1(32). – С. 87-90.

147. Турдубаев С.К. Человеческие ресурсы: сущность и значение / С.К. Турдубаев, З. М. Кенешбаева, И. У. Давыдов // Вестник филиала ФГБОУ ВО "Российский государственный социальный университет" в г. Ош Киргизской Республики. – 2019. – № 2(20). – С. 73-78.

148. Устаев Р.М. Развитие инновационного потенциала человеческого капитала в региональной экономике // Автореф. дисс. ... канд. экон. наук / Устаев Рустам Мерзеферович. - Ставрополь, 2016. – 22 с.

149. Файрузов А.Ю. Развитие кадрового потенциала и эффективность его функционирования /А.Ю. Файрузов, А.А. Смирнов, Л.Е. Лихачев // Фундаментальные исследования. - 2016. - № 12-4. - С. 912-917

150. Хайман Д.Н. Современная микроэкономика: анализ и применение. – Т.2. – М.: Финансы и статистика, 1992. – С. 214
151. Ходиев Д.А. Особенности развития человеческого капитала в условиях переходного периода (на примере Республики Таджикистан)// дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 - Ходиев Дадахон Абдуллоевич. - Душанбе: Таджикский государственный университет коммерции, 2011. – 160 с.
152. Ху Минцзюнь, Устинович И.В. Оценка кадрового потенциала на макроуровне в контексте повышения конкурентоспособности стран: международные сравнения // Экономика и банки. 2022. №2.
153. Чекмарева Е.А. Механизмы реализации трудового потенциала российских регионов // Проблемы развития территории. – 2011. - № 4 (56). С. 91–102.
154. Чернова Е.П. Воспроизводство рабочей силы в условиях совершенствования хозяйственного механизма: монография. – Фрунзе: Илим, 1982. – 45 с.
155. Чульдум А.Э. Подготовка кадров и разработка эффективной системы расширенного воспроизводства знаний (генерации знаний) на региональном уровне / А.Э. Чульдум // Известия Международной академии аграрного образования - 2018. - Выпуск № 40. - С. 125-128.
156. Шамарова Г.М. Формирование и развитие кадрового потенциала органов местного самоуправления: авт. дисс. ... докт. экон. наук. М., 2010. С
157. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании. - М.: Гросс Медиа, 2007. - 248 с.
158. Шевченко С.В. Оценка эффективности использования трудового потенциала // Труды БГТУ. – 2014. - № 7. С. 25–29
159. Шумская А.Н. Экономика труда и социально-трудовых отношений: учебное пособие для иностранных студентов / А.Н. Шумская. -Харьков: Изд. ХНЭУ, 2012. - 268с.

160. Эренберг Р. Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. Пер. с англ./ Р. Дж Эренберг, Р.С. Смит - М.: МГУ, 1996.

161. Яклюшина О.Н. Применение методики оценки человеческого потенциала А.Я. Кибанова в органах местного самоуправления / О.Н.Яклюшина // Сборн. статей межд. научно-практ. конф. «Современная наука: проблемы и перспективы развития». Под ред. А.Э. Еремеева. - Омск: Омская гуманитарная академия, 2019. - С. 149-155.

162. Якшибаева Г.В. Трудовой потенциал республики: количественно-качественная характеристика // Экономика и управление. 2018. - № 3. - С. 57–65

163. Schultz T. W. Economic value of education. - N.W., 1963.- P. 53.

164. Becker G.S. Human capital: theoretical end empirical analysis, with special reference to education. - N.W., 1964.-P. 101.

Интернет-источники:

165. <https://hdr.undp.org/>

166. <https://ru.wikipedia.org/wiki>

167. <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital>

168. <https://gtmarket.ru/ratings/imd-world-competitiveness-ranking>

169. <https://ilostat.ilo.org/>