



Расширенного заседания кафедр “Экономика и управление на предприятии” и кафедры “Финансы и банковское дела” факультета “Бизнес и менеджмент” ОшГУ по обсуждению диссертационной работы соискателя кафедры “Финансы и банковское дело” факультета “Бизнес и менеджмент” ОшГУ Турганбаевой Гульсаны Памировны на тему **«Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики»**, представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальностям 08.00.05 - отраслевая экономика.

Научный руководитель- д.э.н., профессор Кочербаева А.А.

#### **ПРИСУТСТВОВАЛИ:**

Заведующий кафедрой «Экономика и управление на предприятии» факультета «Бизнес и менеджмент» ОшГУ, д.э.н., профессор Убайдуллаев М.Б. (08.00.05), д.э.н., проф. Эргешбаев У.Ж. (08.00.05) кафедры “Менеджмента и маркетинга”, к.э.н., доц. Астанова С.У. (08.00.05) кафедры “Бухгалтерского учета и аудита” Ошского Технологического университета имени М.Адышева и члены кафедр «ЭУП» и «ФиБД» факультета Бизнеса и менеджмента Ошского государственного университета: к.э.н., доц. Алимова Г.Б. (08.00.05), к.э.н., доц. Абдилаип уулу О. (08.00.05), к.э.н., доц. Асанов Б. М. (08.00.05), к.э.н., доц. Кенжеева М.А. (08.00.05), к.э.н., доц. Ташмурзаева Г.Т. (08.00.05), к.э.н., доц. Мырзаibraимова И.Р. (08.00.12), к.э.н., доц. Осмоналиева Д.А. (08.00.05), к.э.н., доц. Раимбердиев Б.С. (08.00.05), PhD по экономике Макыев С.Т., ст. преп. Букенова З.А., ст. преп. Узакбаева А.С., ст. преп. Абдрасулова Ж.Ж., ст. преп. Ващенко И.А., преп. Бакалбаева А.З., преп. Мадмаров М.М., преп. Исмаилова А.Т., преп. Козленко А.В., преп. Юсупов М.С., преп. Тойчиева Б.Т., преп. Мамаев Э.Н.

#### **ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. Обсуждение диссертационной работы соискателя кафедры “Финансы и банковское дело” факультета “Бизнес и менеджмент” ОшГУ Турганбаевой



Гульсаны Памировны на тему «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальностям 08.00.05 - отраслевая экономика.

Научный руководитель- д.э.н., профессор Кочербаева Айнура Анатольевна.

#### **СЛУШАЛИ:**

**Председатель заседания д.э.н. профессор Убайдуллаев М.Б.:** Уважаемые присутствующие, сегодня на повестку дня выносятся вопросы об обсуждении диссертационной работы на соискание ученой степени кандидата экономических наук соискателя Турганбаевой Гульсаны Памировны. Турганбаева Г.П. работает в Ошском Государственном университете факультет «Бизнес и менеджмент» кафедра «Финансы и банковское дело», является соискателем на кафедре «Финансы и банковское дело». Тема диссертационной работы Турганбаевой Г.П. «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики» была утверждена 26-ноября 2008 года, протоколом №3 Ученого совета ОшГУ. Научным руководителем является д.э.н., профессор кафедры «Менеджмента» Кыргызско-Российского Славянского университета имени Б.Ельцина Кочербаева Айнура Анатольевна, положительный отзыв от руководителя имеется (прилагается). По теме исследования опубликовано 12 научных статей, 4 статьи из которых на кыргызском языке, 6 из них РИНЦ, 1 Scopus. За время работы над диссертационной работой были сданы все требуемые кандидатские минимумы по соответствующим дисциплинам.

Есть вопросы у присутствующих по сведениям соискателя Турганбаевой Г.П.. Если нет, то приступаем к процедуре обсуждения. Слово для изложения основных моментов и результатов по теме диссертационного исследования предлагается соискателю Турганбаевой Гульсане Памировне.

**Соискатель Турганбаева Г.П.:** Уважаемые председатель и члены расширенного заседания кафедр «Экономика и управление на предприятии» и «Финансы и банковское дело» факультета «Бизнеса и менеджмент» Ошского Государственного университета. Разрешите изложить основные моменты и результаты, полученные в ходе проведенного научного исследования по теме: Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальностям 08.00.05 - отраслевая экономика.



В первой главе, называемой **“Теоретико-методологические подходы к исследованию трудового и кадрового потенциала**, рассматриваются обзор литературы по проблеме развития человеческих, трудовых ресурсов и кадрового потенциала; методические подходы к оценке эффективности использования кадрового потенциала; международная практика анализа трудовых ресурсов и эффективности реализации кадрового потенциала в контексте ЦУР.

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.

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.

Основные определения понятия кадровый потенциал сведены нами в таблицу 1.1. «Основные определения понятия «кадровый потенциал»» слайд №17-18.

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.

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.

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 в Украине.

Первая проблема связана с уровнем безработицы, которая остается выше до пандемического 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

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 в 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.

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. «Производительность труда в 2023 году, в долларах» слайд №27.

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.

Во второй главе “Тенденции и особенности формирования и использования кадрового потенциала Кыргызской Республики” отражены состояние и тенденции развития рынка труда и трудовых ресурсов Кыргызской Республики; анализ численности и состава государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики; эффективность деятельности государственной кадровой службы Кыргызской Республики.

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.

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.

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. «Уровень занятости мужчин и женщин Кыргызской Республики за 2018-2022 годы» слайд №30.

Так, уровень занятости мужчин за исследуемый промежуток времени колебалась в пределах 71,171,8%, 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:

- 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;

- 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.

Данные официальной статистики Кыргызстана о численности занятых в экономике по уровню образования были отражены на рисунке 2.2. «Численность занятых в экономике по уровню образования за 2022 год (в процентах к итогу)» слайд №33.

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%), рисунок 2.5. «Количество замещенных штатных единиц государственных должностей» слайд №35.

В третьей главе “Стратегические направления развития кадрового потенциала и повышения эффективности его функционирования” рассмотрены механизмы повышения эффективности реализации кадрового потенциала; стратегические направления государственной кадровой политики и реформы государственного управления



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.

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

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.

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

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%».

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.

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.

Спасибо за внимание!

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Уважаемые участники расширенного заседания, соискатель изложила основные моменты и полученные результаты исследования. Приступаем к вопросам и ответам по диссертационной работе. Уважаемая соискатель вам нужно время на подготовку ответов, если да, то тогда решим уважаемые члены заседания сколько минут дать на подготовку соискателю Турганбаевой Г.П.?

**Соискатель Турганбаева Г.П.:** Да, Мирланбек Байдусенович мне необходимо немного времени на подготовку ответов, можете предоставить?

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Хорошо соискатель, уважаемые члены расширенного заседания в начале зададим вопросы, соискатель их запишет себе, и на подготовку дадим 15-20 минут. У кого есть вопросы? Пожалуйста.

Слово для вопроса предоставляется **к.э.н., доценту Алимовой Г.Б.**

**Алимова Г.Б. к.э.н., доцент:** - у меня к вам такие вопросы:

1. Какие методические подходы были использованы вами для определения кадрового потенциала?
2. Как влияет трудовая миграция на кадровый потенциал страны?

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Следующее слово для вопроса предоставляется **к.э.н., доценту Мырзаibraимовой И.Р.**

**Мырзаibraимова И.Р. к.э.н., доцент:** - У меня к Вам 2 вопроса: 1. Какой ваш личный вклад по вашей теме исследования? 2. Каковы перспективы дальнейших исследований в области кадрового потенциала Кыргызской Республике?

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Слово для вопроса предоставляется **PhD по экономике Кафедры «Экономика и налоги» факультета «Бизнес и менеджмент» ОшГУ Макыеву С.Т.**

**PhD по экономике Макыев С.Т.:** У меня тоже к вам 2 вопроса: 1. Какие ожидаются результаты исследования по вашей теме? 2. Каким образом планируется использовать полученные научные и практические рекомендации?

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Слово для вопроса предоставляется **к.э.н., доценту Асанову Б.М.**

**к.э.н., доценту Асанову Б.М.:** У меня к вам один вопрос: 1. Какова связь диссертации с приоритетными научными направлениями?



**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Слово для вопроса предоставляется к.э.н., доценту Ташмурзаевой Г.Т.

**к.э.н., доценту Ташмурзаевой Г.Т.:** У меня к вам два вопроса: 1. Какие сложности у вас возникли в процессе исследования кадрового потенциала? 2. Какова значимость данного исследования для развития Кыргызской Республики?

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Слово для вопроса предоставляется старшему преподавателю Узакбаевой А.С.

**Ст. преподаватель Узакбаева А.С.:** У меня к вам тоже 2 вопроса: 1. Какие отечественные ученые имеют труды по данной теме исследования? 2. Каковы перспективы развития государственной кадровой политики в Кыргызстане?

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** У кого есть еще вопросы? Соискатель вы смогли записать все вопросы?

**Соискатель Турганбаева Г.П.:** Спасибо за заданные вопросы. Да, Мирланбек Байдусенович записала все вопросы.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Если нет больше вопросов, уважаемые члены заседания то соискателю дадим возможность 15-20 минут на подготовку ответов.

**Соискатель Турганбаева Г.П.:** Спасибо большое за предоставленное время.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Уважаемые члены расширенного заседания теперь приступаем к следующей процедуре обсуждения.

Ранее диссертационная работа была направлена к экспертам соответствующего профиля. Поэтому слово предоставим экспертам, для озвучивания их экспертной оценки.

Слово предоставляется эксперту по шифру специальности 08.00.05. – отраслевая экономика, д.э.н., профессору кафедры «Менеджмент и маркетинг» Ошского Государственного университета Эргешбаеву Урану Жумабековичу.

**Эргешбаев У.Ж. д.э.н., профессор:** Здравствуйте уважаемые коллеги, спасибо за предоставленное слово. Данная диссертационная работа на тему «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», представленную соискателем Турганбаевой Г.П. на сегодняшний день актуально и рассмотрев работу пришел к следующему заключению:

1. **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 кадрового потенциала;

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

- оценка современного состояния и анализ тенденций формирования и использования кадрового 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.

2. **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.

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

4. **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.

5. **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 кадрового 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 кадрового 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.

**6. 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.

**7. 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.

**8. 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 таблицах и в рисунках. Список использованных источников содержит 169 наименований.

#### **9. Замечания:**

1. В аналитической части работы можно было включить анализ заработной платы в сравнение средних зарплат по отрасли, по регионам, а также добавить различия в оплате между разными категориями работников.

2. В третьей главе в первом пункте не до конца раскрыты механизмы повышения эффективности реализации кадрового потенциала.

#### **10. Рекомендации:**

1. Мало изучен зарубежный опыт по теме исследования, применения зарубежного опыта и их сравнение в работе дало бы сравнительную картину анализа применения зарубежного опыта в области эффективности развития и использования кадрового потенциала в Кыргызской Республике;

2. Более детально раскрыть и расширить механизмы повышения эффективности кадрового потенциала в Кыргызской Республике.



**11. Изученная диссертационная работа** соискателя Турганбаевой Гульсаны Памировны на тему «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики» выполнена согласно установленным требованиям и на основе выше изложенного я могу рекомендовать к дальнейшей публичной защите.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Следующее слово предоставляется второму эксперту по шифру специальности 08.00.05. – отраслевая экономика, к.э.н., доценту кафедры «Бухгалтерского учета и аудита» Ошского Технологического университета имени М. Адышева Астановой Саламат Ураимовне.

**Астанова С.У. к.э.н., доцент:** Здравствуйте уважаемые присутствующие сегодняшнего расширенного заседания. Спасибо за предоставленное мне слово, в качестве эксперта диссертационной работы по теме «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики». Тема, выносимая соискателем актуальна, видно, что аспирантка провела большую работу в ходе проведения исследования. Говоря о положительных качествах, отмечу, что проведена большая работа по обзору теоретического материала и в основном содержит собственно проведенный аналитический материал. Таким образом, исследование представляет собой комплексный анализ современной ситуации и предоставляет практические рекомендации для улучшения управления кадровым потенциалом Кыргызской Республики.

Теоретическое значение результатов исследования заключается в глубоком анализе процессов формирования кадрового потенциала Кыргызской Республики, углублении теоретического понимания понятий "трудовой потенциал" и "кадровый потенциал", а также разработке системы критериев и методов для оценки эффективности использования кадрового потенциала.

Практическое значение исследования заключается в его способности предоставить концептуальную основу для реформирования социально-трудовых отношений. Практические рекомендации, вытекающие из диссертации, могут быть востребованы структурными и территориальными подразделениями Министерства труда, социального обеспечения и миграции Кыргызской Республики, а также государственными и местными органами управления при разработке стратегий и программ развития. Кроме того, определенные положения и выводы из работы могут быть использованы в учебном процессе в вузах при изучении курсов по экономике и социологии труда.

Представленные задачи исследования четко сформулированы и ориентированы на достижение поставленной цели. Раскрытие общих черт и различий категорий "человеческий потенциал", "трудовой потенциал" и



"кадровый потенциал", а также систематизация методики анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала свидетельствуют о глубоком теоретическом осмыслении автором предметной области.

Анализ современного состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики, включая сравнительный анализ регионов по ключевым показателям экономической активности населения, безработицы и уровня жизни, позволяет автору выявить актуальные проблемы и резервы улучшения кадрового потенциала.

Особо ценными являются разработанные автором меры по совершенствованию механизма регулирования процессов использования кадрового потенциала и согласования спроса и предложения на рынке труда. Предложенные рекомендации имеют практическую значимость и могут быть использованы в разработке политики в области труда и занятости.

Представленное исследование представляет значимый вклад в область управления человеческими ресурсами и социально-экономического развития, основанный на теоретическом и методологическом обосновании условий для улучшения кадрового потенциала Кыргызской Республики.

Вместе с положительными сторонами, также и имеет место некоторые замечания в диссертационной работе такие как:

1. Не отражена значимость минимального расчетного дохода по регионам (МРД)»
2. Не предусмотрено отдельные объекты экономических отраслей, которые предусматривают повышении квалификации кадров.

Исходя из выше изложенного, принять во внимание и исправить эти упущения и учесть следующие рекомендации по данной работе:

1. конкретизировать аналитическую часть работы, анализ эффективности реализации кадрового потенциала;
2. более детально дать выводы по каждой главе и заключение по работе.

В заключении хочу отметить, изучив самостоятельно выполненную диссертационную работу соискателя Турганбаевой Г.П. на тему: «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», что она по содержанию соответствует паспорту специальностей 08.00.05. – отраслевая экономика, и в итоге позволяет нам рекомендовать ее на публичную защиту. Свой подробный отзыв я передаю соискателю (прилагается).

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** за выступления. Спасибо, уважаемые эксперты за выступление и за такую подробную и содержательную оценку данной работы. Уважаемая соискатель Турганбаевой Г.П. надеюсь вы подготовились, прошу дать ответы на заданные вопросы по очереди.



**Ответ соискателя Турганбаевой Г.П.:** - Спасибо, Мирланбек Байдусенович, да готова, разрешите ответить.

Спасибо большое за вопросы Гулбара Байышовна. Разрешите дать ответ на ваш первый вопрос: 1. В диссертационной работе нами были использованы следующие методические подходы для определения кадрового потенциала: это интегральный подход, стоимостной подход, программно-целевой подход.

Ответ на второй ваш вопрос: 2. Влияние трудовой миграции, осуществляющих трудовую деятельность за пределами страны на социально-экономическую ситуацию в республике очень сильное, и имеет как негативные так и положительные последствия. Если перечислим негативные последствия то это: стихийный характер миграционных процессов, потеря квалифицированных кадров, ухудшение демографической структуры населения, социальная незащищенность, недостаточность механизмов реализации межгосударственных соглашений и другие. А к положительным последствиям можно отнести: инвестирование в человеческий капитал, снижение напряженности на внутреннем рынке труда, содействие экономическому развитию республики, пополнение доходной части бюджета, повышение квалификации конкурентоспособности, импорт инноваций, улучшение системы профессионального образования в соответствии с требованиями рынка и другие.

**Ответ соискателя Турганбаевой Г.П.:** - Спасибо за вопросы Саламат Рахмановна разрешите ответить: 1. По первому вопросу – Личный вклад заключается в предложении приоритетных направлений трансформации кадрового потенциала и регулирование рынка труда на основе комплексного анализа состояния и тенденций развития рынка труда КР.

2. по второму вопросу – перспективы дальнейшего исследования могут направиться на более глубокий анализ структуры и динамики кадрового потенциала, разработку инновационных подходов к управлению человеческими ресурсами и изучение влияния внешних факторов на формирование кадрового потенциала.

**Ответ соискателя Турганбаевой Г.П.:** - Благодарю за вопрос, Сагын Толошевич, разрешите ответить на ваши вопросы:

1. Ожидается, что исследование приведет к улучшению понимания тенденций формирования кадрового потенциала Кыргызской Республики и даст основания для разработки рекомендаций по его эффективному использованию.

2. Полученные научные и практические рекомендации могут быть использованы органами власти, образовательными учреждениями и другими заинтересованными сторонами для улучшения управления кадровым потенциалом и повышения ее эффективности.



**Ответ соискателя Турганбаевой Г.П.:** - Благодарю за вопрос, Бактыяр Марипович разрешите ответить на ваш вопрос: - Тема диссертационной работы связана со стратегическими документами по достижению Целей устойчивого развития до 2030 года; Национальной стратегией 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 «Экономика и управление на предприятии» Ошского Государственного университета.

**Ответ соискателя Турганбаевой Г.П.:** - Благодарю за вопрос, Гулзат Турдурахуновна разрешите ответить на ваши вопросы.

1. Сложности были в доступе к информации, сложности в оценке качества кадрового потенциала, а также в анализе данных и выявлении закономерностей.

2. Исследование может иметь значительное значение для развития стратегий управления человеческими ресурсами, повышения конкурентоспособности страны и обеспечения устойчивого развития ее экономики.

**Ответ соискателя Турганбаевой Г.П.:** - Спасибо Айнура Садыковна за вопрос, разрешите на ваши вопросы дать ответы:

1. В Кыргызстане по данной теме исследования имеют свои научные труды многие наши ученые экономисты и которые были применены в нашей диссертационной работе:

- Научные исследования Кулуевой Ч.Р. посвящены состоянию рынка труда и трудовых ресурсов в условиях адаптации к рыночным отношениям и становление цифровой экономики, формированию и развитию кадрового потенциала в КР;

- Теоретические и методологические проблемы трудового потенциала как составная часть экономического потенциала, вопросы анализа и оценки трудового потенциала детально исследованы Исаковым К.И.;

- Развитию человеческого капитала в современных условиях цифровой трансформации, усиления интеграции и инновационного развития посвящены исследования Кочербаевой А.А.; - Теоретические аспекты понятий человеческие ресурсы, трудовой потенциал, трудовые ресурсы, модели трансформации занятости населения в современных условиях раскрыты в трудах Турдубаева С.К. и Кенешбаевой З.М. и другие.

2. 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. Также 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.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Теперь прошу соискателя ответить на замечание эксперта д.э.н., профессора Эргешбаева У.Ж.

**Соискатель Турганбаева Г.П.:** -благодарю Вас Уран Жумабекович за замечание и предложение. Мы примем во внимание и по первому замечанию: - 1. Усилим аналитическую часть с добавлением анализа заработной платы в сравнение средних зарплат по отрасли, по регионам, а также добавим различия в оплате между разными категориями работников,

По поводу второго вашего замечания: 2. Тоже будем учитывать и в третьей главе более детально раскрывать и расширять механизмы повышения эффективности кадрового потенциала в Кыргызской Республике.

По поводу ваших рекомендаций, мы с вами согласны, изучим зарубежный опыт эффективности использования кадрового потенциала.

В последующем будем работать над Вашими замечаниями и рекомендациями.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Прошу соискателя ответить на замечание эксперта к.э.н., доцента Астановой С.У.

**Соискатель Турганбаева Г.П.:** Спасибо Саламат Ураимовна за замечание и предложение.

По поводу вашего первого замечания, обязательно учтем и включим в работу расчеты значимости минимального расчетного дохода по регионам (МРД).

По вашему второму замечанию, учтем и включим в аналитической части отдельные объекты экономических отраслей, которые предусматривают повышение квалификации кадров.

Будем работать над вашими замечаниями и рекомендациями.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** У кого есть еще предложения и рекомендации соискателю по поводу ее работы, пожалуйста.

Слово для предложений предоставляется к.э.н., доценту Мырзаibraимовой И.Р.



**Мырзаибраимова И.Р. к.э.н., доцент:** Мне хотелось бы вам в качестве предложения по вашей исследуемой теме дать следующие рекомендации, было хорошо включить в аналитическую часть работы следующее:

- анализ значения средней заработной платы по регионам;
- анализ расходов бюджета на кадровое обеспечение и дать расшифровку статьям расходов;
- коэффициенты для расчета основных показателей кадровой деятельности.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Слово предоставляется PhD по экономике кафедры «Экономика и налоги» Макыеву С.Т.

**PhD по экономике Макыев С.Т.:** Я для дополнения вашей теме хочу выделить два момента которые вы можете учесть при исследовании:

1. Органы местного самоуправления в Кыргызстане всегда ощущают дефицит кадров. Первая проблема - налицо ограниченность доступа к повышению квалификации, что вызвано, в первую очередь, недофинансированием соответствующих статей потребностей ГКС КР для организации обучения. В 2020 году ситуация особенно обострилась в связи с тем, что республиканский бюджет был подвержен секвестру (сокращению), в результате чего средств, выделенных на повышение квалификации, хватит на обучение только 500 муниципальных служащих, что в пять раз меньше нормы и составляет только 6% от их общего количества.
2. Другая сторона проблемы – недостаточно ответственное отношение к вопросу со стороны руководителей органов МСУ. Работая в условиях дефицита кадров, испытывая перегрузки текущей работой, руководители органов МСУ не всегда могут и желают направить на повышение квалификации тех сотрудников, кому это действительно необходимо.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Спасибо Саламат Рахмановна и Сагын Голошевич за ваши предложения. Заключительное слово предоставляется соискателю Турганбаевой Г.П.

**Соискатель Турганбаева Г.П.:** - Благодарю всех за заданные вопросы, замечания и пожелания, все они будут учтены в дальнейшей доработке нашего диссертационного исследования.

**Председатель заседания, Убайдуллаев М.Б., д.э.н., профессор:** Уважаемые коллеги, все оппоненты выступили с предложением о рекомендации диссертации соискателя Турганбаевой Г.П. на публичную защиту. Тем самым нам необходимо принять проект постановления сегодняшнего заседания по данному вопросу.



Заслушав и обсудив расширенное заседание кафедр “Экономика и управление на предприятии” и “Финансы и банковское дело” факультета “Бизнес и менеджмент” ОшГУ

## ПО С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Диссертационная работа Турганбаевой Г.П.. является самостоятельной, завершенной научно-исследовательской работой и соответствует специальности 08.00.05 – отраслевая экономика.

2. Рекомендовать диссертационную работу соискателя Турганбаевой Гульсаны Памировны на тему «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», выполненную по специальности 08.00.05. – отраслевая экономика на публичную защиту.

3. Утвердить Дополнительную программу специальной дисциплины для сдачи кандидатского экзамена по диссертационной работе по специальности 08.00.05 – отраслевая экономика.

**Председатель расширенного  
заседания зав. кафедрой “ЭУП”  
д.э.н., профессор ОшГУ:**

**Секретарь расширенного  
заседания:**



**Убайдуллаев М.Б.**

**Батырбекова А.А.**

