

ОШСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
КЫРГЫЗСКО-УЗБЕКСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Б. СЫДЫКОВА

ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ К 08.22.656

На правах рукописи
УДК 331.5(575.2)

Турганбаева Гульсана Памировна

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРАНСФОРМАЦИИ
КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Специальность 08.00.05 – отраслевая экономика

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Ош – 2024

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Финансы и банковское дело»
Ошского Государственного университета

Научный руководитель: **Кочербаева Айнура Анатольевна,**
доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры менеджмента Кыргызско-
Российского Славянского Университета
имени Б.Н. Ельцина

Официальные оппоненты: **Гыязов Айдарбек Токторович,**
доктор экономических наук, доцент, ректор
Баткенского государственного университета.

Кенешбаева Зуура Маматовна, кандидат
экономических наук, доцент кафедры
«Экономики и менеджмента» филиала
Российского государственного социального
университета в г. Ош.

Ведущая организация: Кафедра «Экономика и международные
экономические отношения» НИУ Кыргызского
экономического университета имени Мусы
Рыскулбекова.

Защита диссертации состоится 27 сентября 2024 года в 14-00 часов на заседании диссертационного совета К 08.22.656 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата экономических наук при Ошском государственном университете и Кыргызско-Узбекском университете им Б.Сыдыкова по адресу: 723500, Кыргызская Республика, г. Ош, проспект Масалиева, 80, аудитория 509.

Идентификационный код онлайн трансляции защиты диссертации:
<https://vc.vak.kg/b/082-ycm-vdp-yrv>.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеках Ошского государственного университета (723500, Кыргызская Республика, г. Ош, ул. Ленина, 331) и Кыргызско-Узбекского университета им Б. Сыдыкова (714000, Кыргызская Республика, г. Ош, ул. Г. Айтиева, 176), а также на сайте ДС

https://stepen.vak.kg/k_08_22_656/turganbaeva-gulsana-pamirovna/

Автореферат разослан «_____» _____ года.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
к.э.н.

Исманалиев К.И.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

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

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

Для обеспечения развития трудового потенциала необходимо проводить системные исследования, включающие количественные и качественные параметры трудового потенциала, закономерности его развития, социально-экономические аспекты. Качественные параметры кадрового потенциала исследуются в рамках основных элементов и стадий 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; Национальной программой развития Кыргызской Республики до 2026 года и выполнена в рамках комплексной темы научных исследований кафедры экономики и управления предприятием Ошского государственного университета.

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

- раскрыть общие черты и особенности категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» с позиций их использования в научной литературе и в нормативно-правовых источниках;
- систематизировать методики анализа и оценки показателей и критериев эффективности использования кадрового потенциала;
- обобщить практику передового зарубежного опыта формирования и развития кадрового потенциала;
- оценить современное состояние и анализ тенденций формирования и использования кадрового потенциала КР; сравнительный анализ регионов по показателям экономической активности населения, занятости и безработицы;
- провести комплексный анализ трансформации кадрового потенциала КР;
- разработать эффективные меры 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 развития кадрового потенциала КР, разработке практических рекомендаций по повышению эффективности его использования.

Основные научные результаты исследования заключается в следующем:

- уточнены сущность, общие черты и особенности категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» на основе обзора научной литературы;
- систематизированы методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала;
- определена и теоретически обоснована передовая зарубежная практика формирования и развития кадрового потенциала;
- дана оценка современному состоянию и тенденции формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики и ее регионов;
- выявлены проблемы трансформации кадрового потенциала КР и предложены пути их решения;
- рекомендованы приоритетные направления регулирования рынка труда; разработан организационно-экономический механизм повышения эффективности использования кадрового потенциала КР.

Теоретическая значимость результатов исследования состоит в теоретическом углублении и уточнении понимания категорий трудовой и кадровый потенциал, разработке системы критериев и методов оценки эффективности использования трудового потенциала.

Практическая значимость исследования заключается в возможности использования результатов государственными, местными органами власти, территориальными подразделениями Министерства труда, социального обеспечения и миграции КР при разработке соответствующих стратегий и программ. Отдельные положения могут быть использованы в вузах при чтении курсов «Экономика и социология труда», «Экономика труда».

Основные положения диссертации, выносимые на защиту:

- уточненное определение кадрового потенциала как социально-экономической

категории, отражающей совокупность личностных, профессиональных характеристик, знаний, умений, навыков и возможностей кадров (персонала), обеспечивающих наиболее эффективную и результативную деятельность;

- систематизированные по результатам изучения опыта стран СНГ и ЕАЭС методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования кадрового потенциала;

- рекомендованные к применению передовые практики развития и повышения эффективности кадрового потенциала в КР;

- выявленные по результатам комплексного анализа текущего состояния и тенденций формирования и использования кадрового потенциала КР и ее регионов проблемы трансформации кадрового потенциала и пути их решения;

- предложенные приоритетные направления регулирования рынка труда; усовершенствованный организационно-экономический механизм использования кадрового потенциала Кыргызской Республики.

Личный вклад соискателя. Автором проведен комплексный теоретико-методологический анализ и дана оценка кадрового потенциала на основе изучения научных и практических материалов, по результатам которых разработаны механизм и практические рекомендации по трансформации, развитию и повышению эффективности кадрового потенциала КР.

Апробация результатов диссертации. Основные теоретические положения и практические выводы исследования были доложены и обсуждены в международных, республиканских и региональных научно-практических конференциях, форумах, семинарах.

1. Международная научно-практическая конференция «Архитектура цифровой экономики в поддержку реализации ESG-инициатив в практике предприятий и регионов Центральной Азии», 10-11 июня 2022 года г. Ош.

2. Международная научно-практическая конференция Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии, июль, 2019г, г.Чолпон-Ата.

Рекомендации автора нашли применение в работе Бишкекского городского управления по содействию занятости, 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 общим объемом 2,8 п.л., опубликованных в научных изданиях, индексируемых в базе РИНЦ и рекомендованных НАК ПКР, общая сумма баллов составляет 196.

Структура диссертационной работы построена в соответствии с целью и задачами и включает в себя введение, три главы, заключение и список использованных источников. Общий объем диссертации составляет 165 страниц, фактографическая информация отражена в 26 таблицах и 23 рисунках. Список использованных источников содержит 174 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы, сформулированы цели и задачи исследования, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость, отражены основные положения, выносимые на защиту, личный вклад соискателя, апробация результатов диссертации и структура работы.

В первой главе **“Теоретические основы исследования кадрового потенциала и международный опыт управления кадровым потенциалом страны”** осуществлен обзор литературы по проблеме развития трудовых ресурсов и кадрового потенциала, обоснована необходимость трансформации кадрового потенциала в контексте Целей устойчивого развития и цифровизации экономики, а также исследован международный передовой опыт управления кадровым потенциалом.

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. Корнеев, Л.И. Костин, К.Г. Кречетников, Е.Л. Ли, И.С. Маслова, К.И. Микульский, Ю.Г. Одегов, О.А. Очирова, А.В. Понедельков, 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.

Различные аспекты рынка труда, воспроизводства и использования трудового потенциала исследованы отечественными учеными 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 и др.

Обобщая научные исследования зарубежных и отечественных ученых, можно констатировать, что на сегодня единый подход к пониманию кадрового потенциала в научном сообществе не оформился. Можно выделить два подхода: отождествление кадрового и трудового потенциала путем выявления общих черт; и разграничение понятий кадрового и трудового потенциала. Общим для всех подходов к пониманию кадрового потенциала является перечень элементов, задействование которых и обеспечивает развитие потенциала.

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

На основании обобщения и систематизации мнений ученых относительно понятия «кадровый потенциал» под кадровым потенциалом предлагаем понимать социально-экономическую категорию, отражающую совокупность личностных, профессиональных характеристик, знаний, умений, навыков и возможностей кадров (персонала), обеспечивающих наиболее эффективную и результативную деятельность.

Для выделения элементов кадрового потенциала, по нашему мнению, стоит принимать во внимание направленность управленческих решений. Мы предлагаем выделение и классификацию элементов кадрового потенциала по направленности управленческих решений с учетом очевидных и неявных значимых признаков персонала (рисунок 1.1).

Таблица 1.1 – 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

Источник: составлено автором

Первая группа элементов кадрового потенциала, характеризуемая как «ориентация на дело», определяет его квалификационные параметры (уровень знаний, умений, навыков, компетенций), показатели общефизического развития (выносливость, состояние здоровья, уровень физических, психических, интеллектуальных способностей) и соблюдение дисциплины. Вторая группа элементов кадрового потенциала «ориентация на власть» характеризуется социально-демографическими характеристиками (пол, возраст), социально-профессиональный статус (место в организационной иерархии, престижность должности, профессии), организаторские способности и стремление к лидерству. Третья группа элементов кадрового потенциала «ориентация на людей» характеризуется эмоциональной культурой и коммуникативными навыками, эмоциональными способностями и наличием корпоративной идентичности.



Рисунок 1.1. Элементы кадрового потенциала

Источник: составлено автором

В рамках диссертационного исследования нами исследованы состояние мирового рынка труда с точки зрения реализации Целей устойчивого развития, и 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, по результатам которого обоснована необходимость трансформации кадрового потенциала. 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.

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, подчеркивающего важность достойного труда для достижения устойчивого развития. Также МОТ работает над укреплением потенциала стран в области подготовки высококачественной статистики по труду.

Наиболее важным экономическим показателем, тесно связанным с экономическим ростом, конкурентоспособностью и уровнем жизни в экономике является производительность труда. Статистический комитет МОТ анализирует часовую производительность труда в долларах США 189 стран мира, в 2023 году первое место по показателю занял Люксембург с 146 долларов США, замыкают рейтинг с показателями 1 доллар США Центральноафриканская Республика и Бурунди. Кыргызстан занимает по часовой производительности последнее место из стран СНГ и ЕАЭС 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.

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), в ряде стран СНГ представили в таблице 1.2.

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.

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.

Таблица 1.2 – Минимальная заработная плата в ряде стран 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/>]

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%. Кыргызстан входит в тройку лидеров по уровню занятости среди стран СНГ.

Направлениями трансформации кадрового потенциала в современных условиях глобализации, интеграции, цифровизации и развития конкуренции должны стать: формирование и развитие новых бизнес-моделей молодежной занятости и предпринимательской активности молодежи, совершенствование механизмов адаптации молодых людей и закрепления их на рабочем месте, в том числе посредством развития института наставничества, расширение возможностей для карьерного роста.

Разработка обоснованной кадровой политики, базирующейся 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.

Во второй главе **Тенденции и особенности формирования и использования кадрового потенциала Кыргызской Республики»** обобщены методические подходы к оценке эффективности использования трудового потенциала, исследованы состояние и тенденции развития рынка труда и трудовых ресурсов Кыргызской Республики, а также численность и состав государственных и муниципальных служащих Кыргызской Республики.

В специальной экономической литературе и международной практике методические подходы к оценке кадрового потенциала классифицируются по

уровням и масштабам: на микроуровне – на уровне хозяйствующих субъектов, регионов, отраслей; и на макроуровне – на уровне стран.

На основании обобщения мнений разных авторов, можно заключить, что при оценке кадрового потенциала целесообразно анализировать уровень кадровой обеспеченности; потребность в кадрах; качественный состав и структуру управленческого персонала; потребности в повышении квалификации и переподготовке кадров; социально-психологическую обстановку в коллективе; инновационный потенциал; распределение персонала.

Важно определить, что подразумевается под эффективностью реализации кадрового потенциала. Нами предлагается определение эффективности кадрового потенциала как производительности, успешности и результативности кадрового потенциала в условиях трансформации экономических систем в контексте совершенствования мониторинга социально-трудовой сферы страны, корректировки стратегий и программ, направленных на повышение эффективности реализации кадрового потенциала государства.

Оценка эффективности реализации кадрового потенциала является сложным с методической точки зрения, что проявляется в необходимости оценки степени реализации количественной и качественной составляющих кадрового потенциала, обосновании критериев и показателей эффективности его реализации во всех уровнях (работник, предприятие, общество), анализе внутренних и внешних, объективных и субъективных факторов, воздействующих на него, рисков и возможностей.

Наиболее широко применяемыми методическими подходами к анализу эффективности реализации кадрового потенциала являются интегральный, стоимостной и программно-целевой подходы. При интегральном подходе под эффективностью подразумевается результат достижения какой-либо меры, которая характеризует реализацию кадрового потенциала. Данный подход предполагает проведение оценки с использованием интегрального индекса, служащего для последующего формирования рейтинга регионов, отраслей, организаций по уровню эффективности реализации кадрового потенциала. К достоинствам подхода следует отнести доступность и количественную измеримость применяемых показателей, позволяющую проведение оценки как во времени, так и в пространстве. Интегральный подход используется достаточно широко, что обусловлено наличием множества подходов к интерпретации основных показателей оценки эффективности кадрового потенциала. При стоимостном подходе эффективность реализации кадрового потенциала исследуется с точки зрения классической трактовки эффективности как характеристики, базирующейся на сравнении общих результатов деятельности изучаемого объекта с затратами по их достижению. В качестве достоинства данного подхода следует отметить возможность выявления нереализуемых важных качественных характеристик трудового потенциала. К недостаткам же относится достаточно высокие финансовые и трудовые затраты на проведение социологических исследований на больших территориях и последующее сравнение полученных результатов, что делает подход менее универсальным.

Методики программно-целевого подхода применимы в государственном регулировании социально-трудовой сферы. Эффективность при программном подходе определяется как комплексное понятие, характеризующее степень достижения целей и соотношение полученных результатов к затратам. Она определяется степенью достижения целевого показателя в отчетном году по сравнению с его запланированной величиной, при этом чем выше степень достижения в регионе, тем выше эффективность деятельности территориальных органов управления.

Нами предлагается комплексный подход к оценке кадрового потенциала в контексте повышения конкурентоспособности страны, который основан на индексах человеческого развития, человеческого капитала и глобальной конкурентоспособности. Методика основана на сводной оценке показателей человеческого капитала, производительности труда, рынка труда, включающих в себя различные элементы, сгруппированные по признаку принадлежности (таблица 2.1).

Таблица 2.1. Интегральные показатели оценки кадрового потенциала страны

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

Источник: составлено автором

Предлагаем принять равнозначными важность каждого параметра интегрального индекса оценки кадрового потенциала. Для нормирования параметров компонентов интегрального показателя оценки предлагаем применение метода линейного масштабирования. Обеспечить репрезентативность и универсальность оценки кадрового потенциала может использование общедоступных баз данных международных организаций.

Результаты проведенного анализа показали, что проблемы трансформации рынка труда входят в число наиболее важных и актуальных в Кыргызской Республике. Негативное воздействие на рынок труда оказывают спад производства, увеличение убыточных предприятий, дефицит рабочих мест и рост внешней миграции, которые привели к усугублению проблемы занятости населения, снижению возможностей трудоустройства населения, и как следствие, увеличению безработицы. Сегодня рынок труда КР характеризуется как избытком рабочей силы в виде трудоизбыточности региона, так и дефицитом рабочей силы на локальных рынках труда. Значительные масштабы безработицы при параллельном дефиците квалифицированной рабочей силы остаются острой социальной проблемой в республике.

Одним из определяющих индикаторов качества кадрового потенциала является уровень грамотности населения и образования. По данным Доклада ООН о человеческом развитии – 2023-2024 (Human Development Report 2023/2024) Кыргызстан занимает 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 которого отражена на рисунке 2.1.

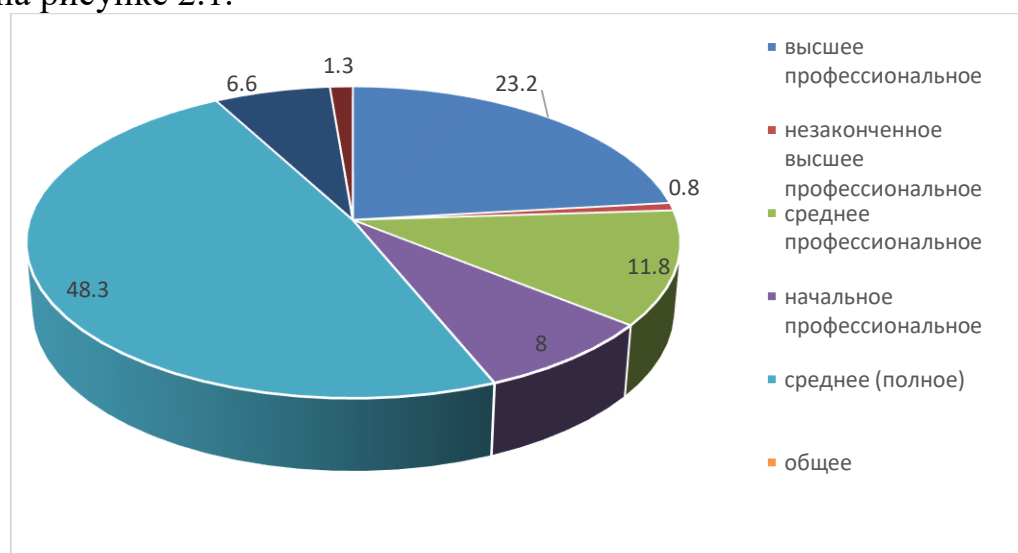


Рисунок 2.2. Численность занятых в экономике по уровню образования за 2022 год (в процентах к итогу)

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

Так, в структуре занятых в экономике Кыргызстана 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.

Данные НСК КР 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.

Содействие трудоустройству осуществляется путем проведения активных мер на рынке труда. При этом приоритетными направлениями является обучение

безработных граждан, создание рабочих мест. 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.

Представляет интерес анализ численности и состава государственных и муниципальных служащих КР. Так, по состоянию на начало 2023 года в состав государственной и муниципальной служб входили 31 государственных органа (без учета военных, правоохранительных и дипломатических структур государственной службы); 7 представительств Президента КР 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 КР на 1 января 2023 года составило 818 единиц, из которых было замещено 809 должностей (98%), в т.ч. женщинами – 230 (28%). Количество штатных единиц специальных государственных должностей в государственных органах КР составило 522 единиц, замещены 500 должностей (95%), из них женщинами – 163 (33%). Количество штатных единиц административных государственных должностей в государственных органах КР составило 16768 единиц, замещенных 15617 должностей (93%), в том числе женщинами – 6883 (44%) (рисунок 2.2).

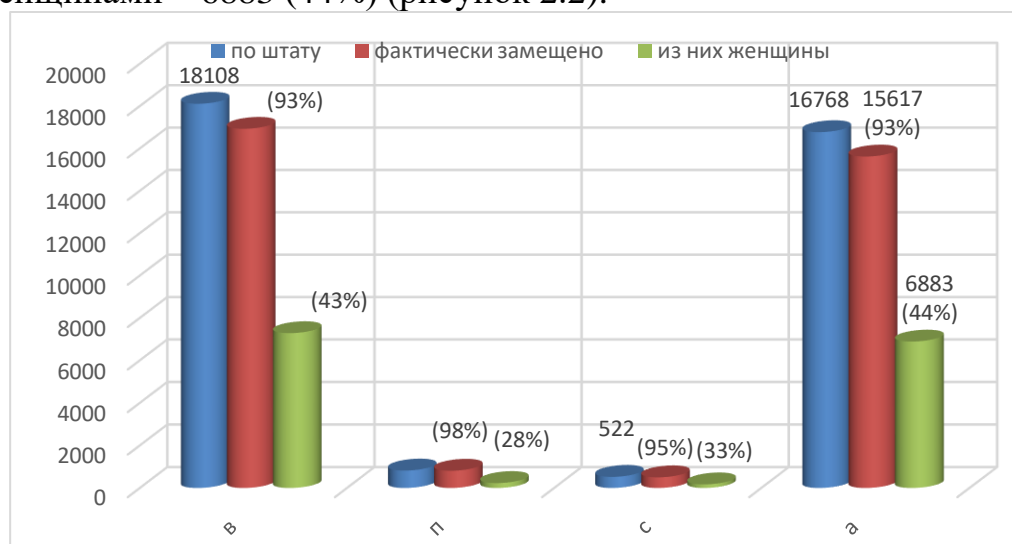


Рисунок 2.3. Количество замещенных штатных единиц государственных должностей

Из 16768 служащих, занимающих административную государственную должность женщинами являются 6883 человек (44%).

В целом, анализ реформ государственных органов свидетельствует о недостаточности усилий по приведению их деятельности в соответствие с требованиями правового государства, а также о неадекватных и несистемных

подходах к самой реформе. Изменения заключались не в реформировании деятельности министерств и ведомств, а преимущественно в придании им нового вида при старом содержании. Проводился функциональный анализ, менялось количество госорганов, но не происходило ощутимого повышения качества их работы по управлению процессами социально-экономического развития.

Отсутствие в деятельности государственных органов подхода, ориентированного на человека и качество государственных услуг, продолжает приводить к дезориентации министерств и ведомств. Вместо результатов целью становится функционирование. Занимаясь текущими задачами, многие государственные органы упускают из виду перспективные вопросы, не всегда своевременно вырабатывают конкретные меры по достижению приоритетных целей. Остается слабым кадровый потенциал государственного управления и местного самоуправления. Профессионализм, компетентность, и нравственно-ценностные ориентиры определенной части государственных и муниципальных служащих не соответствуют предъявляемым требованиям.

На данный момент остаются неурегулированными многие аспекты взаимоотношений между ветвями государственной власти, а также органами исполнительной государственной власти и органами местного самоуправления. Не изжита логика противопоставления законодательной и исполнительной власти. Не нашли еще своего решения ряд проблем относительно передела функций и полномочий.

В третьей главе **“Стратегические направления трансформации кадрового потенциала и повышения эффективности его использования”** дана оценка реформ в области нормативно-правовой базы государственной кадровой службы Кыргызской Республики; разработаны механизмы повышения эффективности реализации кадрового потенциала и определены стратегические направления совершенствования государственной кадровой политики и реформы государственного управления.

Реформы государственного управления и государственной службы начались с принятия Закона 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 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 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 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.

В целях реализации Закона КР «О государственной гражданской службе и муниципальной службе» и «О местной государственной администрации и органах местного самоуправления», 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 государственных органах и органах местного самоуправления Кыргызской Республики внедрена автоматизированная информационная система управления человеческими ресурсами («e-Kyzmat») – 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.

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.

Выделяют 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 предлагается модель разработки и реализации программы формирования кадрового потенциала. Основной целью программы является повышение эффективности использования кадрового потенциала. Основными субъектами при этом выступают: государственная кадровая служба; образовательная система (начальное, среднее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное и переподготовка); службы занятости; органы государственной и местной власти; биржи труда; ассоциации; профсоюзные организации (рисунок 3.2).

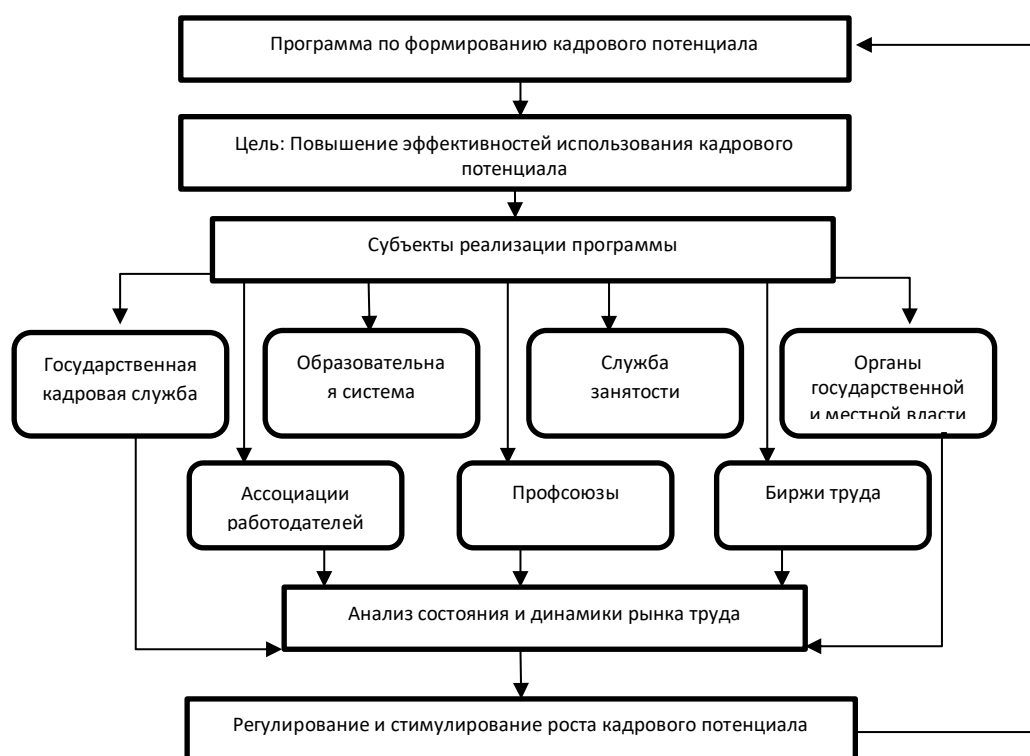


Рисунок 3.1. Модель формирования кадрового потенциала

Источник: составлено автором

Данные программы должны разрабатываться на основе анализа состояния и динамики рынка труда, прогнозирования его развития и должны содержать

комплекс мероприятий регулирующего и стимулирующего воздействия по обеспечению формирования и эффективного использования кадрового потенциала. Приоритет в программе должен быть отдан активной политике государства на рынке труда, включающей в себя информационные услуги, призванные, прежде всего, помочь работникам быстрее найти новое место работы, инвестирование в человеческий капитал посредством профессиональной подготовки и переподготовки, создание 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 последствия рынка труда.

29 января 2021 года Президентом Кыргызской Республики подписан Указ "О новой государственной кадровой политике", в котором даны рекомендации Кабинету Министров, Государственной кадровой службе, государственным органам, местным органам самоуправления, должностным лицам, такие как:

- 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;
- разработать законопроекты и нормативно-правовые акты, определяющие принципы подбора, расстановки и продвижения кадров на должности, в том числе политические.

Также в указе подчеркивается необходимость обеспечения справедливого доступа к государственной службе, не допущения дискриминации, формирования профессионального госаппарата, возможностей карьерного роста, хороших условий работы, установления достойных условий оплаты и создания стимулов. Государственная кадровая политика должна быть направлена на формирование и развитие кадрового потенциала государства, обеспечение эффективного функционирования государственных органов и достижение стратегических целей развития.

Основу государственной кадровой политики должны составить принципы профессионализма, открытости и прозрачности, гендерного равенства, эффективности и результативности, стабильности и непрерывности. Соблюдение этих принципов способствует эффективному управлению кадровым потенциалом государства и повышению качества государственного управления.

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.

ВЫВОДЫ:

1. 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. В современной инновационной экономике главный акцент делается на кадры, которые рассматриваются как важнейший ресурс развития национальной и региональной экономики.

2. Нами уточнено определение кадрового потенциала как социально-экономической категории, отражающей совокупность личностных, профессиональных характеристик, знаний, умений, навыков и возможностей кадров (персонала), обеспечивающих наиболее эффективную и результативную деятельность. Предлагается элементный состав кадрового потенциала, включающий три взаимосвязанных блока: ориентация на дело, ориентация на власть и ориентация на людей. Также предлагаем определение эффективности кадрового потенциала как производительности, успешности и результативности кадрового потенциала в условиях трансформации экономических систем в контексте совершенствования мониторинга социально-трудовой сферы страны, корректировки стратегий и программ, направленных на повышение эффективности реализации кадрового потенциала государства.

3. Оценка эффективности реализации кадрового потенциала является сложным с методической точки зрения, что проявляется в необходимости оценки степени реализации количественной и качественной составляющих кадрового потенциала, обосновании критериев и показателей эффективности его реализации во всех уровнях (работник, предприятие, общество), анализе внутренних и внешних, объективных и субъективных факторов, воздействующих на него, рисков и возможностей.

4. По результатам проведенного исследования выявлены ряд проблем в области кадрового потенциала и обоснована необходимость трансформации кадрового птенциала. Первая проблема связана с высоким уровнем безработицы, вторая проблема - все больше работников переходят на неформальную занятость; третья - за темпы роста производительности труда, которая восстанавливается после резкого спада в 2020 году, вызванного пандемией COVID-19; проблема ухудшения перспектив рынка труда для молодежи становится злободневной; гендерный паритет на руководящих должностях займет несколько поколений; увеличивается гендерный разрыв в оплате труда. Цифровизация экономики потребует трансформации сферы занятости населения, диверсификации ее традиционных форм и видов.

ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

Проведенный комплексный анализ формирования и реализации кадрового потенциала Кыргызской Республики выявил необходимость его трансформации с учетом современных реалий и тенденций на рынке труда, в связи с чем встал

вопрос о разработке следующих рекомендаций, имеющее важное значение для устойчивого экономического развития и общественного благополучия:

1. Рекомендован комплексный подход к оценке кадрового потенциала в контексте повышения конкурентоспособности страны, основанный на индексах человеческого развития, человеческого капитала и глобальной конкурентоспособности. Методика основана на сводной оценке показателей человеческого капитала, производительности труда, рынка труда, включающих в себя различные элементы, сгруппированные по признаку принадлежности. Предлагаем принять равнозначными важность каждого параметра интегрального индекса оценки кадрового потенциала. Для нормирования параметров компонентов интегрального показателя оценки предлагаем применение метода линейного масштабирования.

2. Результаты проведенного анализа показали, что проблемы трансформации рынка труда входят в число наиболее важных и актуальных в КР. Негативное воздействие на рынок труда оказывают спад производства, увеличение убыточных предприятий, дефицит рабочих мест и рост внешней миграции, которые привели к усугублению проблемы занятости населения, снижению возможностей трудоустройства населения, и как следствие, увеличению безработицы. Сегодня рынок труда КР характеризуется как избытком рабочей силы в виде трудоизбыточности региона, так и дефицитом рабочей силы на локальных рынках труда. Значительные масштабы безработицы при параллельном дефиците квалифицированной рабочей силы остаются острой социальной проблемой в республике.

3. В качестве приоритетных мер государственного регулирования рынка труда отмечается: 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; 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.

4. Разработана модель разработки и реализации программы формирования кадрового потенциала. Основной целью программы является повышение эффективности использования кадрового потенциала. Основными субъектами при этом выступают: государственная кадровая служба; образовательная система (начальное, среднее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное и переподготовка); службы занятости; органы государственной и местной власти; биржи труда; ассоциации; профсоюзные организации.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

1. Кочербаева А.А., Турганбаева Г.П. Основные направления совершенствования регулирования приоритетных отраслей социальной сферы [Текст] / Кочербаева А.А., Г.П. Турганбаева // Известия ВУЗов. – Бишкек, 2008. – № 10. – С. 50-55. <https://elibrary.ru/item.asp?id=26211185>
2. Турганбаева Г.П. Особенности трудовых ресурсов в современных рыночных условиях [Текст] / Г.П. Турганбаева // Наука и новые технологии. – Бишкек, 2009. – № 8. – С. 106-108. <https://elibrary.ru/item.asp?id=25811193>
3. Турганбаева Г.П. Развитие трудового потенциала в современных условиях [Текст] / Г.П. Турганбаева // European Applied Sciences. – Германия, 2012. – № 1. – С. 540-541.
https://scholar.google.ru/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=ZRg7fF0AAA&AJ&citation_for_view=ZRg7fF0AAAAJ:W7OEmFMyl1HYC
4. Турганбаева Г.П. Иш менен камсыз болуу жана калктын жылышуусу эмгек рыногунун механизминин негизги бөлүгү катарында [Текст] / Г.П. Турганбаева // Известия ВУЗов. – Бишкек, 2015. – № 9. – С. 52-54-66. <https://elibrary.ru/item.asp?id=25727645>
5. Турганбаева Г.П. Занятость и мобильность населения на рынке труда [Текст] / Г.П. Турганбаева // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2016. Т. 16. № 2. С. 87-88. <https://elibrary.ru/item.asp?id=25797666>
6. Турганбаева Г.П., Б. Т. Максытова, Жумушчу күчүнүн кыймылынын социалдык-экономикалык аспекти [Текст] / Г.П. Турганбаева, Б. Т. Максытова // Вестник Кыргызской государственной юридической академии. – Бишкек, 2018. – № 1. – С. 210-214.
7. Турганбаева Г.П., Раимбердиев Б.С. Роль кадрового потенциала в развитии региона [Текст] // Г.П. Турганбаева, Б.С. Раимбердиев // Известия Исык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2019. № 2 (25). С. 217-220. <https://elibrary.ru/item.asp?id=41291224>
8. Турганбаева Г.П. Экономические аспекты трансформации высшего образования при формировании кадрового потенциала Кыргызстана [Текст] / Г.П. Турганбаева // Вопросы экономических наук. 2019. № 3 (97). С. 51-53.
9. Токошева Ж.А., Турганбаева Г.П. Кыргыз Республикасындагы кадрдык потенциалды калыптандырууда жана өнүктүрүүдө санарип экономиканын ролу [Текст] // Ж.А. Токошева, Г.П. Турганбаева // Известия Исык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2021. № 2 (33). С. 264-268. <https://elibrary.ru/item.asp?id=47283312>
10. Турганбаева Г.П., Керезова Н.К. Приграничные трудовые ресурсы и их государственное регулирование [Текст] // Г.П. Турганбаева, Н.К. Керезова // Международной научно-практической НЕО конференции Ташеневские чтения: «Актуальные тренды и перспективные направления развития образования и науки». – Шымкент, 2023. – С. 841-845. https://drive.google.com/file/d/1_aG-DN26YyrO_I1ZAh8yLS_awGhXWtaQ/view

11. Исманалиев К.И., Сеитова Ж.Б., Турганбаева Г.П., Токошева Ж.А. Targeting ESC Initiatives in the Formation of Financial Mechanisms for the Development of Bordering Territories of Kyrgyzstan [Текст] // Исманалиев К.И., Сеитова Ж.Б., Турганбаева Г.П., Токошева Ж.А. // Smart Green Innovations in Industry 4.0 for Climate Change Risk Management. – 2023. – P. 481-489. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-28457-1_49

РЕЗЮМЕ

диссертации Турганбаевой Гульсаны Памировны на тему: «Социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала Кыргызской Республики», представленной на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – отраслевая экономика

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, кадровый потенциал, трансформация, эффективность, кадровая политика, занятость, безработица.

Цель исследования заключается в обосновании теоретических, методологических положений и практических рекомендаций по развитию и эффективному использованию кадрового потенциала Кыргызской Республики на основе изучения тенденций и закономерностей его формирования и развития.

Объектом исследования является процесс формирования и реализации кадрового потенциала Кыргызской Республики.

Предметом исследования явились социально-экономические аспекты трансформации кадрового потенциала в контексте повышения эффективности его реализации.

Методы исследования: современные методы познания, в том числе методы диалектического, абстрактно-логического, системного и экономико-математического анализа, а также логического моделирования.

Полученные результаты и их новизна: раскрыты сущность, общие черты и различия категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» на основе обзора научной 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 КР и предложены пути их решения; рекомендованы приоритетные направления регулирования рынка труда; разработан организационно-экономический механизм повышения эффективности использования кадрового потенциала КР.

Степень использования. Основные теоретические и методические положения и практические рекомендации диссертационного исследования могут быть использованы государственными и местными органами управления при разработке стратегий и программ повышения эффективности кадрового потенциала.

Область применения. Основные выводы и рекомендации исследования могут

быть использованы в высших учебных заведениях в процессе преподавания, а также в работе учреждений и организаций, занимающихся анализом формирования и использования кадрового потенциала на макро- и микроуровнях.

Турганбаева Гульсана Памировна 08.00.05-тармактык экономика адистиги боюнча экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденүүчүгө сунушталган “Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын трансформациялоонун социалдык – экономикалык аспекти” деген темадагы диссертациясынын

РЕЗЮМЕСИ

Ачкыч сөздөр: эмгек рыногу, эмгек ресурстары, кадрдык потенциал, трансформация, натыйжалуулук, кадр саясаты, жумуштуулук, жумушсуздук.

Изилдөөнүн максаты Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын өнүктүрүү жана аны калыптандыруунун жана өнүктүрүүнүн тенденцияларын жана мыйзам ченемдүүлүктөрүн изилдөөнүн негизинде аны өнүктүрүү жана натыйжалуу пайдалануу боюнча теориялык, методологиялык жоболорду жана практикалык сунуштарды негиздөө болуп саналат.

Изилдөөнүн объектиси Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын калыптандыруу жана ишке ашыруу процесси болуп саналат.

Изилдөөнүн предмети аны ишке ашыруунун натыйжалуулугун жогорулатуу контекстинде кадрдык потенциалды трансформациялоонун социалдык-экономикалык аспекти болду.

Изилдөө методдору: диалектикалык, абстракттуу-логикалык, системалык жана экономикалык-математикалык анализ, ошондой эле логикалык моделдөө ыкмалары, анын ичинде таанып-билүүнүн заманбап ыкмалары.

Алынган жыйынтыктар жана алардын жаңылыгы: илимий адабияттарды карап чыгуунун негизинде “эмгек потенциалы” жана “кадрдык потенциал” категорияларынын жалпы мүнөздөмөлөрү жана өзгөчөлүктөрү такталды; кадрдык потенциалды пайдалануунун натыйжалуулугун талдоонун жана баалоонун методикасы, көрсөткүчтөрү жана критерийлери системалаштырылды; кадрдык потенциалды калыптандыруунун жана өнүктүрүүнүн алдыңкы чет өлкөлүк тажрыйбасы аныкталды жана теориялык жактан негизделди; Кыргыз Республикасынын жана анын аймактарынын эмгек потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун азыркы абалына жана тенденцияларына баа берилди; КРнын кадрдык потенциалын трансформациялоо көйгөйлөрү аныкталды жана аларды чечүү жолдору сунушталды; эмгек рыногун жөнгө салуунун артыкчылыктуу багыттары сунушталды; КРнын кадрдык потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуунун уюштуруу-экономикалык механизми иштелип чыкты.

Колдонуу даражалары. Негизги теориялык жана методикалык жоболор жана диссертациялык изилдөөнүн практикалык сунуштары мамлекеттик жана жергиликтүү башкаруу органдары тарабынан стратегияларды жана программаларды иштеп чыгууда колдонулушу мүмкүн.

Колдонуу чөйрөсү.Изилдөөнүн негизги жыйынтыктары жана сунуштары Жогорку окуу жайларында окутуу процессинде, о.е макро жана микро деңгээлдерде кадрдык потенциалды түзүүнү жана пайдаланууну талдоо менен алектенген мекемелердин жана уюмдардын ишинде колдонулушу мүмкүн.

SUMMARY

of Turganbayeva Gulsana Pamirovna's dissertation on the topic “Socio-economic aspects of the transformation of the human resources potential of the Kyrgyz Republic”, submitted for the degree of Candidate of Economic Sciences in the specialty 08.00.05 – branch economics

Keywords: labor market, labor resources, human resources, transformation, efficiency, personnel policy, employment, unemployment.

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

The object of the study is the process of formation and realization of the human resources potential of the Kyrgyz Republic.

The subject of the study was the socio-economic aspects of the transformation of human resources in the context of increasing the effectiveness of its implementation.

Research methods: modern methods of cognition, including methods of dialectical, abstract-logical, systemic and economic-mathematical analysis, as well as logical modeling.,

The results obtained and their novelty:the essence, common features and differences of the categories "labor potential" and "personnel potential" are revealed on the basis of a review of scientific literature; the methodology, indicators and criteria for analyzing and evaluating the effectiveness of using labor potential are systematized; advanced foreign practices in the formation and development of human resources are summarized; the assessment of the current state and trends in the formation and use of labor potential of the Kyrgyz Republic is given and its regions; the problems of transformation of the human resources potential of the Kyrgyz Republic are identified and ways to solve them are proposed; priority directions of labor market regulation are recommended; an organizational and economic mechanism for improving the efficiency of using the human resources of the Kyrgyz Republic has been developed.

The degree of use. The main theoretical and methodological provisions and practical recommendations of the dissertation research can be used by state and local governments in the development of strategies and programs to improve the effectiveness of human resources.

The scope of application. The main conclusions and recommendations of the study can be used in higher education institutions in the teaching process, as well as in the work of institutions and organizations engaged in the analysis of the formation and use of human resources at the macro and micro levels.