

ОШ МАМЛЕКЕТТИК УНИВЕРСИТЕТИ

**Б. СЫДЫКОВ АТЫНДАГЫ КЫРГЫЗ-ӨЗБЕК ЭЛ
АРАЛЫК УНИВЕРСИТЕТИ**

ДИССЕРТАЦИЯЛЫК СОВЕТ К 08.22.656

*Кол жазма катары
UDC 331.5(575.2)*

Турганбаева Гульсана Памировна

**КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН КАДР
ПОЦЕНЦИАЛЫН ТРАНСФОРМАЦИЯЛООНУН
СОЦИАЛДЫК-ЭКОНОМИКАЛЫК АСПЕКТТЕРИ**

08.00.05 – тармактын экономикасы

Экономика илимдеринин кандидаты илимий даражасын
изденип алуу үчүн жазылган диссертациянын
АВТОРЕФЕРАТЫ

Ош – 2024

Диссертациялык иш ОшМУнун финансы жана банк иши кафедрасында аткарылды

Илимий жетекчи:

Кочербаева Айнура Анатольевна, Экономика илимдеринин доктору, профессор, Б.Н. Ельцин атындагы Кыргыз-Орус Славян университетинин менеджмент кафедрасынын профессору

Расмий оппоненттери:

Гыязов Айдарбек Токторович, экономика илимдеринин доктору, доцент, Баткен мамлекеттик университетинин ректору

Кеңешбаева Зуура Маматовна,

Россия мамлекеттик социалдык университетинин Ош шаарындагы филиалынын «Экономика жана башкаруу» кафедрасынын доценти, экономика илимдеринин кандидаты.

Жетекчи уюм:

Муса Рыскулбеков атындагы Кыргыз экономикалык университетинин Улуттук изилдөө университетинин «Экономика жана эл аралык экономикалык байланыштар» кафедрасы.

Диссертацияны коргоо 2024-жылдын 27-сентябрында саат 14-00дө диссертацияларды коргоо боюнча К 08.22.656 диссертациялык кеңештин отурумунда болот. Экономика илимдеринин кандидаты илимий даражасын алуу үчүн ОшМУга жана Б.Сыдыков атындагы Кыргыз-Өзбек университетине: 723500, Кыргыз Республикасы, Ош шаары, Масалиев проспектиси, 80, дареги боюнча аудитория 509. Диссертацияны коргоонун онлайн трансляциясынын идентификациялык коду: <https://vc.vak.kg/b/082-ycm-vdp-yrv>.

Диссертация менен ОшМУнун (723500, Кыргыз Республикасы, Ош шаары, Ленин көч., 331) жана Б.Сыдыков атындагы Кыргыз-Өзбек университетинин китепканаларынан таанышууга болот. 714000, Кыргыз Республикасы, Ош, көч. Г.Айтиева, 176), ошондой эле ДК сайтында https://stepen.vak.kg/k_08_22_656/turganbaeva-gulsana-pamirovna/

Автореферат 2024-жылдын 28 июнунда таркатылды.

Диссертациялык кеңештин
окумуштуу катчысы,

э.и.к.



Исманалиев К. И.

ИШТИН ЖАЛПЫ сыпаттамасы

Изилдөө темасынын актуалдуулугу. Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы биринчи кезекте адамдык өнүгүү чөйрөсүн түзүүгө, өлкөбүздө жашаган ар бир адамдын дараметин ачууга, алардын бакубат жашоосун камсыз кылууга багытталган. Бул максатка жетүү эмгек рыногунда келечектеги бардык чакырыктарды эске алуу менен иш менен камсыз кылууну, туруктуу кирешелерди, жемиштүү жумуш орундарын түзүүнү камтыйт. Бүгүнкү күндө дүйнө жүзү боюнча бардык өлкөлөр умтулуп жаткан БУУнун 2030-жылга чейин Туруктуу өнүгүү күн тартибинин 17 максатынын бири - туруктуу, инклюзивдик жана туруктуу экономикалык өсүштү, толук жана үзүрлүү иш менен камсыз кылууну жана бардыгы үчүн татыктуу жумушту камсыз кылуу.

Бугунку кундун реалдуулуктары экономиканы башкаруу системасы жана мамлекеттик саясат адамдын чыгармачылык потенциалын активдешти-рууге багытталышын талап кылууда, бул адам-дык енуугу жагындагы идеологияны жана саясатты туп-тамырынан бери өзгөртүүнү, ага инвестицияларды кебейтуу-ну талап кылат. Адамдын өнүгүүсү өз кезегинде эмгек потенциалын өнүктүрүүгө шарт түзөт.

Эмгек потенциалын өнүктүрүүнү камсыз кылуу үчүн эмгек потенциалынын сандык жана сапаттык параметрлерин, аны өнүктүрүүнүн мыйзам ченемдүүлүктөрүн, социалдык-экономикалык аспектилерин камтыган системалуу изилдөөлөрдү жүргүзүү зарыл. Адам ресурстарынын сапаттык параметрлери кайра өндүрүү процессинин негизги элементтеринин жана этаптарынын алкагында изилденет. Рыноктук мамилелердин тузулушунун шарттарында кадрларды кайра куруунун социалдык-экономикалык аспектилерине өзгөчө орун берилиши керек, бул маселе езунун актуалдуулугуна жана маанилуулугуне карабастан азыраак иштелип чыккан бойдон калууда; Проблеманын актуалдуулугу, Кыргызстандын азыркы шартында анын теориялык жана практикалык маанисинин жогорулашы диссертациялык изилдөөнүн темасын тандоону алдын ала аныктады.

Диссертациянын темасы менен приоритеттүү илимий багыттардын, негизги илимий программалардын, окуу жана илимий мекемелер тарабынан жүргүзүлүп жаткан ири илимий долбоорлордун байланышы. Диссертациялык иштин темасы 2030-жылга чейин Туруктуу өнүктүрүү максаттарына жетүү боюнча стратегиялык документтерге байланыштуу: 2018-2040-жылдарга Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы; Кыргыз Республикасын 2026-жылга чейин өнүктүрүүнүн Улуттук программасы жана ОшМУнун экономика жана ишканаларды башкаруу кафедрасынын комплекстүү изилдөө темасынын алкагында ишке ашырылган.

Изилдөөнүн максаты аны түзүүнүн жана өнүктүрүүнүн тенденцияларын жана мыйзам ченемдүүлүктөрүн изилдөөнүн негизинде Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын өнүктүрүү жана натыйжалуу пайдалануу боюнча теориялык, методологиялык жоболорду жана практикалык сунуштарды негиздөө болуп саналат. Бул максат төмөнкү милдеттерди чечүүгө алып келди:

- "эмгек потенциалы" жана "кадрдык потенциал" категорияларынын жалпы белгилерин жана мүнөздөмөлөрүн аларды илимий адабияттарда жана ченемдик-укуктук булактарда пайдалануу позициясынан ачуу;
- адам ресурстарын пайдалануунун натыйжалуулугунун көрсөткүчтөрүн жана критерийлерин талдоо жана баалоо ыкмаларын системалаштыруу;
- адам ресурстарын калыптандыруу жана өнүктүрүү боюнча алдыңкы чет өлкөлүк тажрыйбанын практикасын жалпылоо;
- Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун учурдагы абалына жана тенденцияларына талдоо жүргүзүүгө; калктын экономикалык активдүүлүгү, иш менен камсыз болушу жана жумушсуздук боюнча региондорду салыштырма талдоо;
- Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын трансформациялоого комплекстүү талдоо жүргүзүү;
- адам ресурстарын пайдалануу процесстерин жөнгө салуу жана Кыргыз Республикасынын жана анын региондорунун эмгек рыногунда суроо-талап менен сунушту координациялоо механизмдин өркүндөтүү боюнча натыйжалуу чараларды иштеп чыгуу.

Диссертациянын илимий жаңылыгы Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын өнүктүрүүнүн объективдүү шарттарын теориялык жана методологиялык жактан негиздөөдөн, аны пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу боюнча практикалык сунуштарды иштеп чыгуудан турат.

Изилдөөнүн негизги илимий натыйжалары болуп төмөнкүлөр саналат:

- илимий адабияттарды карап чыгуунун негизинде “эмгек потенциалы” жана “кадрдык потенциал” категорияларынын маңызы, жалпы белгилери жана өзгөчөлүктөрү такталды;
- эмгек потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун талдоо жана баалоо методологиясы, индикаторлору жана критерийлери системалаштырылган;
- адам ресурстарын калыптандыруу жана өнүктүрүү боюнча алдыңкы чет өлкөлүк тажрыйбалар аныкталды жана теориялык жактан негизделди;
- Кыргыз Республикасынын жана анын региондорунун эмгек потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун учурдагы абалына жана тенденцияларына баа берилди;
- Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын трансформациялоо көйгөйлөрү аныкталды жана аларды чечүүнүн жолдору сунушталды;
- эмгек рыногун жөнгө салуунун сунушталган артыкчылыктуу багыттары; Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу боюнча уюштуруу-экономикалык механизми иштелип чыккан.

Теориялык мааниси Изилдөөнүн натыйжалары эмгек жана кадр потенциалынын категорияларын түшүнүүнү теориялык жактан тереңдетүү жана тактоо, эмгек потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун баалоо критерийлеринин жана ыкмаларынын системасын иштеп чыгуудан турат.

Изилдөөнүн практикалык мааниси натыйжаларды мамлекеттик, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын, Кыргыз Республикасынын

Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлигинин аймактык бөлүмдөрүнүн тиешелүү стратегияларды жана программаларды иштеп чыгууда пайдалануу мүмкүнчүлүгүнөн турат. Жогорку окуу жайларында «Эмгектин экономикасы жана социологиясы», «Эмгек экономикасы» курстарын окутууда айрым жоболор колдонулушу мүмкүн.

Коргоо үчүн берилген диссертациянын негизги жоболору:

- персоналдын (персоналдын) инсандык, кесиптик өзгөчөлүктөрүнүн, билиминин, жөндөмдүүлүгүнүн, көндүмдөрүнүн жана мүмкүнчүлүктөрүнүн жыйындысын чагылдырган, эң натыйжалуу жана эффективдүү ишмердүүлүктү камсыз кылуучу социалдык-экономикалык категория катары кадр потенциалынын такталган аныктамасы;

- КМШ өлкөлөрүнүн жана ЕАЭБдин тажрыйбасын изилдөөнүн натыйжаларынын негизинде системалаштырылган эмгек потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун талдоо жана баалоо методологиялары, индикаторлору жана критерийлери;

- Кыргыз Республикасында адам ресурстарынын натыйжалуулугун өнүктүрүү жана жогорулатуу боюнча сунушталган алдыңкы тажрыйбалар;

- Кыргыз Республикасынын жана анын региондорунун эмгек потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун учурдагы абалын жана тенденцияларын комплекстүү талдоонун натыйжалары боюнча аныкталган кадрдык ресурстарды трансформациялоо проблемалары жана аларды чечүүнүн жолдору;

- эмгек рыногун жөнгө салуунун сунушталган артыкчылыктуу багыттары; Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын пайдалануунун уюштуруучулук-экономикалык механизмдерин өркүндөтүү.

Өтүмө ээсинин жеке салымы. Автор комплекстүү теориялык жана методологиялык талдоо жүргүзгөн жана илимий-практикалык материалдарды изилдөөнүн негизинде кадрдык потенциалга баа берген, анын жыйынтыгы боюнча башкарууну кайра түзүү, өнүктүрүү жана натыйжалуулугун жогорулатуу боюнча механизм жана практикалык сунуштар иштелип чыккан. Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалы.

Диссертациянын жыйынтыктарын апробациялоо. Изилдөөнүн негизги теориялык принциптери жана практикалык корутундулары эл аралык, республикалык жана региондук илимий-практикалык конференцияларда, форумдарда, семинарларда баяндалган жана талкууланган.

1. Эл аралык илимий-практикалык конференция “Борбордук Азиянын ишканаларынын жана региондорунун практикасында ESG демилгелерин ишке ашырууну колдоодо санариптик экономиканын архитектурасы”, 2022-жылдын 10-11-июнь, Ош.

2. Борбор Азия өлкөлөрүнүн бухгалтерлеринин жана аудиторлорунун Ысык-Көл форумунун эл аралык илимий-практикалык конференциясы, июль, 2019-жыл, Чолпон-Ата.

Автордун сунуштары Бишкек шаардык калкты иш менен камсыз кылууга көмөктөшүү башкармалыгынын ишинде колдонууну тапты, бул диссертациялык иштин илимий натыйжаларын ишке ашыруу актысы менен тастыкталды.

Диссертациянын толук чагылдырылышы басылмаларда. Диссертациялык иштин негизги жоболору изденүүчүнүн 11 илимий макаласында чагылдырылган, жалпы көлөмү 2,8 б.б., РСКИ маалымат базасында индекстелген жана КР УИА тарабынан сунушталган илимий басылмаларда жарыяланган, жалпы балл 196 түздү .

Диссертациянын структурасы максаттарга жана милдеттерге ылайык түзүлөт жана кириш, үч бөлүм, корутунду жана колдонулган булактардын тизмесин камтыйт. Диссертациянын жалпы көлөмү 165 бетти түзөт, фактылык маалыматтар 26 таблицада жана 23 цифрада чагылдырылган. Колдонулган булактардын тизмеси 174 пунктту камтыйт.

ИШТИН НЕГИЗГИ МАЗМУНУ

Кириш сөзүндө теманын актуалдуулугу негизделип, изилдөөнүн максаттары жана милдеттери формулировкаланат, илимий жаңылыгы, теориялык жана практикалык мааниси ачылат, коргоого сунушталган негизги жоболор, изденүүчүнүн жеке салымы, диссертациянын жыйынтыктарын текшерүү жана иштин структурасы чагылдырылган.

Биринчи бөлүмдө "Адам ресурстарын изилдөөнүн теориялык негиздери жана өлкөнүн адам ресурстарын башкаруу боюнча эл аралык тажрыйба" жөнүндө аткарылган эмгек ресурстарын жана адам ресурстарын өнүктүрүү проблемасы боюнча адабияттарды карап чыгуу, Туруктуу өнүктүрүү максаттарынын жана экономиканы санариптештирүү контекстинде адам ресурстарын трансформациялоонун зарылдыгын негиздейт, ошондой эле адам ресурстарын башкаруу боюнча эл аралык мыкты тажрыйбаларды изилдөө.

Эмгек рыногун өнүктүрүүнүн жалпы проблемаларын, анын курамдык бөлүгү катары кадрдык потенциалды, азыркы коомдун ишмердүүлүгүнүн ар кандай тармактарында кадрларды башкарууга байланышкан маселелерди изилдөөгө чет өлкөлүк окумуштуулар Л.И. Абалкин, Р.Л.Агабекян, И.В. Анциферова, М.А.Армастронг, Г.В. Атаманчук, О.М.Барбаков, И.В. Богатырева, Б.Д. Брев, 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.

Эмгек рыногунун ар кандай аспекти, эмгек потенциалын кайра өндүрүү жана пайдалануу ата мекендик окумуштуулар К.А.Алиев, М.Б. Балбаков, Г.Жаманкулова, К.Д. Жумабаев, К.И.Исаков, З.М. Кеңешбаева, Т.К. Койчуев, А. Көчөрбаева, Л.С.Крыжанова, Б.Х. Кубаев, З.И. Кудабаев, Ч.Р. Кулуева, Н.Х.Кумскова, В.И. Кумсков, Г.В. Кумсков, Ч.К. Раимбаев, В.Е.Савин, И.А. Самыкбаев, А. Саякбаева, С.К. Турдубаев жана башкалар.

Чет элдик жана ата мекендик окумуштуулардын илимий изилдөөлөрүн жыйынтыктап жатып, бүгүнкү күндө илимий чөйрөдө кадрдык потенциалды түшүнүүгө бирдиктүү мамиле түзүлө электигин айта алабыз. Эки ыкманы бөлүп көрсөтүүгө болот: жалпы белгилерин аныктоо аркылуу кадрдык жана эмгек потенциалын аныктоо; кадрлар жана эмгек потенциалы деген тушунуктордун

ортосундагы айырма. Адам ресурстарынын потенциалын түшүнүүгө болгон бардык ыкмалар үчүн жалпы элементтердин тизмеси саналат, аларды колдонуу потенциалдуу өнүгүүнү камсыз кылат.

«Адам ресурстары» түшүнүгүнүн негизги аныктамалары 1.1-таблицада жалпыланган.

“Кадрдык потенциал” түшүнүгүнө карата окумуштуулардын ой-пикирлерин жалпылоонун жана системалаштыруунун негизинде биз кадрдык потенциалды инсандык, профессионалдык мүнөздөмөлөрдүн, билимдердин, шык-жөндөмдөрдүн, шык-жөндөмдөрдүн жыйындысын чагылдырган социалдык-экономикалык категория катары түшүнүүнү сунуштайбыз. персонал (персонал), эң натыйжалуу жана эффективдүү иш-аракеттерди камсыз кылуу.

Адам ресурстарынын элементтерин аныктоо үчүн, биздин оюбузча, башкаруу чечимдеринин багытын эске алуу зарыл. Биз кадрдык потенциалдын элементтерин аныктоону жана классификациялоону башкаруу чечимдерин кабыл алуунун багыттары боюнча, персоналдын ачык жана ачык эмес олуттуу мүнөздөмөлөрүн эске алууну сунуштайбыз (1.1-сүрөт).

1.1-таблица – “Адам ресурстары” түшүнүгүнүн аныктамалары

Автор	Аныктама
Балынская Н.Р.	Кадрдык потенциал – бул зарыл квалификацияга ээ, кесиптик даярдыктан өткөн жана белгилүү бир иш чөйрөсүндө атайын кесиптик билимге, көндүмгө, жөндөмгө, иш тажрыйбасына жана компетенциясына ээ, өз милдеттерин натыйжалуу аткарууга жөндөмдүү ишкананын кызматкерлеринин жөндөмдүүлүктөрүнүн жана мүмкүнчүлүктөрүнүн жалпыланган мүнөздөмөсү. функционалдык милдеттерди жана уюмдун максаттарына жетүү үчүн экономикалык натыйжаларды өндүрүү
Снитко Л.Т.	Кадрдык потенциал – өнүгүүнүн узак мөөнөттүү (келечектеги) максаттарына жетүүнү камсыз кылуу үчүн кадрлардын жөндөмдүүлүктөрүнүн жана мүмкүнчүлүктөрүнүн жыйындысы.
Кречетников К.Г.	Кадрдык потенциал – бул белгилүү бир категориядагы жумушчулардын, адистердин жана жумушчулардын башка топторунун кызматтык милдеттерге жана өнүгүүнүн белгилүү этабында коллектив алдына коюлган максаттарга ылайык иш процессинде активдештирүү мүмкүнчүлүгү.
Кондратенко Е.С.	Кадрдык потенциал - бул кесипкөй даярдалган, квалификациялуу кадрлардын ачык жана көмүскө (жаңы билимдерди жана көндүмдөрдү жаратуу процессинде пайда болгон) мүмкүнчүлүктөрүнүн жыйындысы, ошондой эле алардын натыйжалуу иштөө жана заманбап уюмда өнүгүү, өзгөргөн бизнес шарттарына ыңгайлашуу жөндөмдүүлүгү.
Переверзин Ю.Н.	«Кадрдык потенциал» түшүнүгү эки мааниге ээ: бир жагынан ал колдо болгон кадрларды жана аны пайдаланууну мүнөздөсө, экинчи жагынан кызматкерлердин ачыла элек жөндөмдөрүн, көрсөтүлбөгөн кесиптик сапаттарын жана мүмкүнчүлүктөрүн аныктайт.

Спорыхина С.Н.	Кадрдык потенциал - эмгек функцияларын аткаруу процессинде ишке ашырылуучу көндүмдөрдүн, билимдердин, кесиптик компетенциялардын, жөндөмдөрдүн мүнөздөмөсү.
Альгина Т.Б.	Уюмдун кадрдык потенциалы - бул ага жүктөлгөн функцияларды аткаруу жана ишкананын максаттарына жетүү менен байланышкан ресурстардын түрлөрүнүн бири катары кадрлардын жалпы (сандык жана сапаттык) мүнөздөмөсү; бул интегралдык система катары жумушчулардын болгон жана потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрү, алар колдонулган жана белгилүү бир убакта колдонулушу мүмкүн.

Булак: автор тарабынан түзүлгөн

«Ишкердик багыт» катары мүнөздөлгөн кадрдык потенциалдын элементтеринин биринчи тобу анын квалификациялык параметрлерин (билимдердин, жөндөмдөрдүн, көндүмдөрдүн, компетенциялардын деңгээли), жалпы физикалык өнүгүүнүн көрсөткүчтөрүн (чыдамкайлык, ден соолук абалы, физикалык, психикалык, интеллектуалдык деңгээли) аныктайт. жөндөмдүүлүктөр) жана тартипти сактоо. Кадр потенциалынын элементтеринин экинчи тобу “бийликке багыт алуу” социалдык-демографиялык мүнөздөмөлөрү (жынысы, жашы), социалдык-профессионалдык статусу (уюштуруу иерархиясындагы орду, кызматтын кадыр-баркы, кесиби), уюштуруучулук жөндөмдүүлүгү жана каалоосу менен мүнөздөлөт. лидерлик үчүн. Адам ресурстарынын потенциалынын элементтеринин үчүнчү тобу “адамдардын багыты” эмоционалдык маданият жана коммуникация көндүмдөрү, эмоционалдык жөндөмдүүлүктөр жана корпоративдик идентификациянын болушу менен мүнөздөлөт.



1.1-сүрөт. Адам ресурстарынын элементтери

Булак: автор тарабынан түзүлгөн

Диссертациялык изилдөөбүздүн алкагында биз дүйнөлүк эмгек рыногунун абалын Туруктуу өнүктүрүү максаттарын ишке ашыруу көз карашынан карап чыктык жана COVID-19дан кийин дүйнөлүк экономиканын калыбына келишине байланыштуу дүйнө туш болгон көйгөйлөрдү карап чыктык. 19 пандемия, инфляциянын өсүшү, жеткирүү чынжырынын үзгүлтүккө учурашы жана Украинадагы согуштун натыйжасында адам ресурстарын трансформациялоо зарылчылыгы далилденген. Жогоруда айтылган тенденциялар жумуш орундарын түзүү, формалдуу эмес иш менен камсыз кылуу, өндүрүмдүүлүк, жаштарды ишке орноштуруу жана гендердик паритет маселелерин чечүү аркылуу социалдык адилеттүүлүктү илгерилетүү боюнча иш-аракеттердин чукул зарылдыгын белгилейт. Тиешелүү органдар, иш берүүчүлөр, жумушчулар жана жарандык коом эч кимди артта калтырбаган туруктуу жана инклюзивдүү калыбына келтирүү үчүн биргелешип иштеши керек. Бул билимге жана көндүмдөрдү окутууга инвестициялоону, социалдык коргоо системаларын чыңдоону, татыктуу эмгекти жана гендердик теңчиликти илгерилетүүнү камтыйт.

Камкорчу агенттик катары Эл аралык Эмгек Уюму (Эл аралык Эмгек Уюму) жыл сайын БУУга 17 максаттын 5инин астында топтоштурулган 14 SDG көрсөткүчү боюнча отчет берет. Бул көрсөткүчтөрдүн көбү туруктуу өнүгүүгө жетишүү үчүн татыктуу эмгектин маанилүүлүгүн баса белгилеген 8-максатка туура келет. ЭЭУ ошондой эле жогорку сапаттагы эмгек статистикасын чыгаруу үчүн өлкөлөрдүн потенциалын чыңдоо боюнча иш алып барат.

Экономиканын өсүшүнө, экономикадагы атаандаштыкка жана жашоо деңгээлине тыгыз байланышкан эң маанилүү экономикалык көрсөткүч эмгек өндүрүмдүүлүгү болуп саналат. Эл аралык эмгек уюмунун Статистика комитети 2023-жылы 189 өлкөдө сааттык эмгек өндүрүмдүүлүгүн анализдеп, көрсөткүч боюнча биринчи орунду ээледі; 146 АКШ доллары, Борбордук Африка Республикасы жана Бурунди 1 АКШ доллары менен рейтингди жабат. Сааттык өндүрүмдүүлүк боюнча Кыргызстан 7 АКШ доллары менен КМШ жана ЕАЭБ өлкөлөрүнүн ичинен акыркы орунда турат, бул көрсөткүч 4 эседен ашык жогору.

Бардык адамдардын иш менен камсыз болушун камсыз кылуу бүткүл дүйнө боюнча иш менен камсыз кылуу саясатынын негизги максаты болуп саналат. Иш менен камсыз кылуу чынында эле биздин жашообуздун жана жашообуздун негизги элементи. Бирок, жумушка ээ болуу татыктуу жашоонун кепилдиги эмес: иштин сапаты да зарыл. Жумуштагы эмгек шарттары көбүнчө жашообуздун шарттарын аныктайт.

Эмгек шартынын эң маанилүү жагы – бул эмгек акы. Татыктуу эмгек - бул жумушчуларды жетиштүү эмгек акы менен камсыз кылган, жумушчуларга жана алардын үй-бүлөлөрүнө канааттандыруучулук жашоо шарттарын камсыз кылган жемиштүү эмгек. Ошол эле учурда эмгек акынын жана кирешенин динамикасына байкоо жүргүзүү эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн жогорулашынан жумушчулардын канчалык пайда алып жатканын түшүнүүгө мүмкүндүк берет.

Эл аралык эмгек уюмунун Статистика комитети дүйнө жүзүндөгү өлкөлөрдү алардын мыйзамдуу минималдуу эмгек акысынын АКШ долларында сатып алуу жөндөмдүүлүгү паритетин (PPP) жана өткөн жылдагы алмашуу курсу боюнча

конвертациялоонун негизинде аныктайт. Акыркы учурдагы маалыматтар 122 өлкө боюнча маалыматтарды камтыйт, минималдуу эмгек акынын өлчөмү боюнча лидерлер Швейцария (3226 АКШ доллары) жана Люксембург (2459 АКШ доллары), КМШнын бир катар өлкөлөрүндө 1.2-таблицада келтирилген.

1.2-таблица – Бир катар өлкөлөрдө 2022-2023-жылдары минималдуу эмгек акы, АКШ долларында

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

Булак: [<https://ilostat.ilo.org/>]

2023-жылы КМШ өлкөлөрүнүн ичинен эң төмөнкү минималдуу эмгек акы Кыргызстанда белгиленип жатат – 28 АКШ доллары, бул Россия Федерациясынын деңгээлинен 8 эсе, ал эми дүйнөлүк деңгээлден 115 эсе аз.

Бул контекстте, иш менен камсыз кылуу статистикасы көптөгөн улуттук жана эл аралык саясат максаттарына карай прогресске мониторинг жүргүзүү үчүн абдан маанилүү. Бул статистика жумуш орундарынын жана иштеген адамдардын санын гана көрсөтпөстөн, адамдар жасаган жумуштун түрлөрү жөнүндө да маанилүү маалыматтарды бериши керек.

ЭЭУнун Статистика комитети иш менен камсыз болгон адамдардын эмгекке жарамдуу калктын (б.а. 15 жаштан жогорку курактагы адамдар) катышы катары иш менен камсыз кылуу боюнча маалыматтарды жарыялайт, ал эми иш жүктөөнүн коэффициенти багуусундагылардын (15 жашка чейинкилер жана андан жогорку жаштагы адамдар) санынын катышын көрсөтөт. жумушчу күчүнүн курамына кирбеген эмгекке жарамдуу курак). 1ден чоңураак катышы иштеген адамдарга караганда багуусундагылар көп экенин билдирет. 2023-жылдагы маалыматтарга ылайык, 190 өлкөнүн ичинен эң жогорку жумуштуулук деңгээли Катарда - 88,8%, эң төмөнкү деңгээл Сомали менен Йеменде - 27%га жакын. Кыргызстан КМШ өлкөлөрүнүн ичинен иш менен камсыз кылуу боюнча үч лидердин бири.

Ааламдашуу, интеграция, санариптештирүү жана атаандаштыкты өнүктүрүүнүн заманбап шарттарында адам ресурстарын трансформациялоонун багыттары төмөнкүлөр болууга тийиш: жаштарды ишке орноштуруунун жана жаштардын ишкердик активдүүлүгүнүн жаңы бизнес моделдерин калыптандыруу жана өнүктүрүү, жаштарды адаптациялоо механизмдерин өркүндөтүү жана аларды камсыз кылуу. жумуш ордун, анын ичинде институтту өнүктүрүү аркылуу насаатчылык, карьералык өсүү үчүн мүмкүнчүлүктөрдү кеңейтүү.

Далилдерге негизделген HR саясатын иштеп чыгуу эмгек рыногундагы эң мыкты тажрыйбаларды гана эмес, ошондой эле эмгекти толук пайдаланбоо жана татыктуу жумуш тартыштыгы сыяктуу кемчиликтерди аныктоого жана сандык баалоого таянат. Бул экономикалык өсүшкө көмөктөшүү менен бирге

жумушчулардын жыргалчылыгын жогорулатууга багытталган иш менен камсыз кылуу саясатын иштеп чыгуудагы биринчи кадам болуп саналат. Эмгек дүйнөсүнө мындай кеңири көз караш эмгек рыногу жөнүндө маалыматтарды ар тараптуу чогултууну, системалаштырууну жана талдоону талап кылат.

“Кыргыз Республикасындагы адам ресурстарын түзүүнүн жана пайдалануунун тенденциялары жана өзгөчөлүктөрү” деген экинчи главада эмгек потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун баалоо боюнча методологиялык ыкмалар жалпыланган, эмгек рыногун жана эмгек рыногун өнүктүрүүнүн абалы жана тенденциялары каралат. Кыргыз Республикасынын ресурстарын, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларынын санын жана курамын.

Атайын экономикалык адабияттарда жана эл аралык практикада адам ресурстарынын потенциалын баалоого методологиялык мамилелер деңгээлдер жана масштабдар боюнча классификацияланат: микродеңгээлде - чарба жүргүзүүчү субъекттердин, региондордун, тармактардын деңгээлинде; ал эми макродеңгээлде - өлкөнүн деңгээлинде.

Ар кандай авторлордун ой-пикирлерин жалпылоонун негизинде адам ресурстарынын потенциалын баалоодо кадрлардын деңгээлин талдоо максатка ылайыктуу деген тыянак чыгарууга болот; кадр муктаждыктары; башкаруу персоналынын сапаттык курамы жана структурасы; кадрлардын квалификациясын жогорулатууга жана кайра даярдоого болгон муктаждыктар; коллективдеги социалдык-психологиялык абал; Инновациялык потенциал; персоналды бөлүштүрүү.

Кадр потенциалын ишке ашыруунун эффективдүүлүгү эмнени билдирерин аныктоо маанилүү. Биз өлкөнүн социалдык-эмгек чөйрөсүнө мониторингди жакшыртуунун, стратегияларды жана программаларды оңдоонун контекстинде экономикалык системаларды трансформациялоонун шартында адам ресурстарынын өндүрүмдүүлүгү, ийгилиги жана натыйжалуулугу катары адам ресурстарынын натыйжалуулугун аныктоону сунуштайбыз. мамлекеттин кадрдык ресурстарын ишке ашыруунун натыйжалуулугу. Кадрдык потенциалды ишке ашыруунун натыйжалуулугун баалоо методологиялык көз караштан алганда татаал, ал кадрдык потенциалдын сандык жана сапаттык компоненттерин ишке ашыруунун даражасын баалоо, анын натыйжалуулугунун критерийлерин жана көрсөткүчтөрүн негиздөө зарылчылыгынан көрүнүп турат. бардык деңгээлде (кызматкер, ишкана, коом) ишке ашыруу, ага таасир этүүчү ички жана тышкы, объективдүү жана субъективдүү факторлорду, тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү талдоо.

Кадрдык потенциалды ишке ашыруунун натыйжалуулугун талдоодо эң кеңири колдонулган методологиялык ыкмалар интегралдык, нарктык жана программалык максаттуу ыкмалар болуп саналат. Интегралдык мамиле менен эффективдүүлүк адам ресурстарынын потенциалын ишке ашырууну мүнөздөгөн ар кандай чарага жетишүүнүн натыйжасын билдирет. Бул мамиле интегралдык индексти колдонуу менен баа берүүнү камтыйт, ал адам ресурстарын ишке ашыруунун натыйжалуулугунун деңгээли боюнча региондордун, тармактардын,

уюмдардын кийин рейтингин түзүүгө кызмат кылат. Бул ыкманын артыкчылыктары убакытта да, мейкиндикте да баалоого мүмкүндүк берүүчү колдонулган индикаторлордун жеткиликтүүлүгүн жана сандык өлчөөнү камтыйт. Интегралдык мамиле кыйла кеңири колдонулат, бул адам ресурстарынын натыйжалуулугун баалоонун негизги көрсөткүчтөрүн чечмелөөдө көптөгөн ыкмалардын болушу менен шартталган. Чыгымчыл мамиле менен адам ресурстарынын потенциалын ишке ашыруунун натыйжалуулугу изилденүүчү объекттин ишинин жалпы жыйынтыктарын, анын чыгымдары менен салыштыруунун негизинде мүнөздөмө катары натыйжалуулукту классикалык чечмелөө көз карашынан изилденет. аларга жетишуу. Бул ыкманын артыкчылыгы катары эмгек потенциалынын ишке ашырылбаган маанилүү сапаттык мүнөздөмөлөрүн аныктоого мүмкүн экендигин белгилей кетүү керек. Кемчиликтерге ири аймактарда социологиялык изилдөөлөрдү жүргүзүүгө жана андан кийин алынган натыйжаларды салыштырууга финансылык жана эмгектик чыгымдардын кыйла жогору болушу кирет, бул ыкманы универсалдуу кылат. Программалык-максаттуу мамиленин ыкмалары социалдык-эмгек чөйрөсүн мамлекеттик жөнгө салууда колдонулат. Программалык ыкмада эффективдүүлүк максаттарга жетүү даражасын жана алынган натыйжалардын чыгымдарга катышын мүнөздөгөн комплекстүү түшүнүк катары аныкталат. Ал отчеттук жылда анын пландык маанисине салыштырганда максаттуу индикаторго жетишүү даражасы менен аныкталат, ал эми региондо жетишкендик канчалык жогору болсо, аймактык башкаруу органдарынын ишинин натыйжалуулугу ошончолук жогору болот.

Биз өлкөнүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу контекстинде адам ресурстарын баалоого комплекстүү мамилени сунуштайбыз, ал адам өнүгүүсүнүн, адамдык капиталдын жана глобалдык атаандаштыкка жөндөмдүүлүктүн индекстерине негизделген. Методология адамдык капиталдын, эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн жана эмгек рыногунун индикаторлоруна жалпыланган баа берүүгө негизделген, алар тиешелүүлүгү боюнча топтоштурулган ар кандай элементтерди камтыйт (2.1-таблица).

Биз адам ресурстарынын потенциалын баалоо үчүн интегралдык индекстин ар бир параметри үчүн бирдей мааниге ээ болууну сунуштайбыз. Интегралдык баалоо индикаторунун компоненттеринин параметрлерин нормалдаштыруу үчүн биз сызыктуу масштабдоо ыкмасын колдонууну сунуштайбыз. Эл аралык уюмдардын жалпыга жеткиликтүү маалымат базаларын пайдалануу адам ресурстарынын потенциалын баалоонун репрезентативдүүлүгүн жана универсалдуулугун камсыздай алат.

Анализдин натыйжалары эмгек рыногун трансформациялоо көйгөйлөрү Кыргыз Республикасындагы эң маанилүү жана актуалдуу маселелердин катарына кирерин көрсөттү. Эмгек рыногуна өндүрүштүн төмөндөшү, рентабелдүү эмес ишканалардын көбөйүшү, жумуш орундарынын жетишсиздиги жана тышкы миграциянын күчөшү терс таасирин тийгизүүдө, бул иш менен камсыз кылуу проблемасынын курчушуна, калктын иш менен камсыз болуу мүмкүнчүлүктөрүнүн төмөндөшүнө, жана, натыйжада жумушеуздуктун осушу.

Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасынын эмгек рыногу региондо жумушчу күчүнүн ашыкча болушу менен да, жергиликтүү эмгек рынокторунда жумушчу күчүнүн жетишсиздиги менен да мүнөздөлөт. Жумушсуздуктун олуттуу деңгээли, ошондой эле квалификациялуу жумушчу күчүнүн жетишсиздиги республикада курч социалдык көйгөй бойдон калууда.

Таблица 2.1. Өлкөнүн кадрдык потенциалын баалоо үчүн интегралдык көрсөткүчтөр

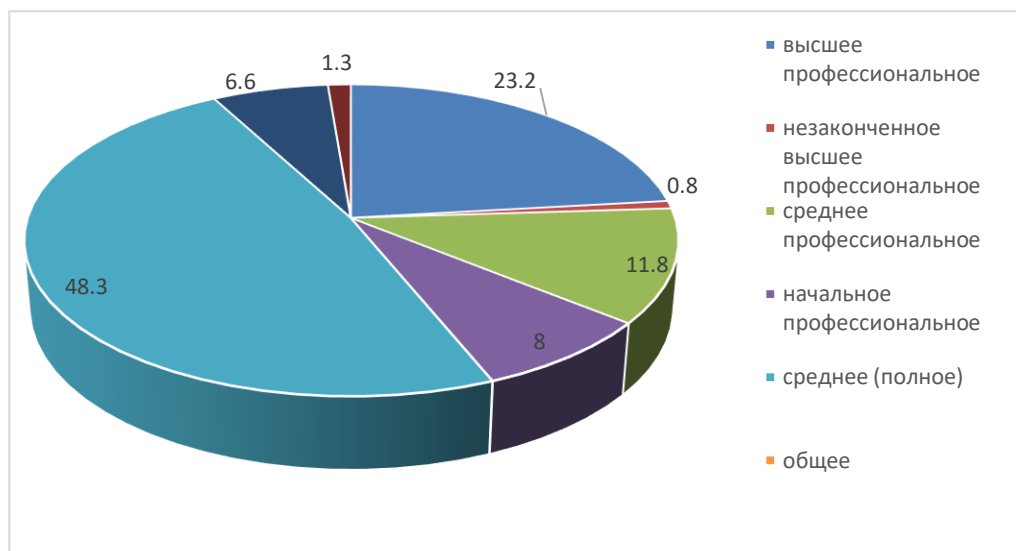
Показатели	Элементы	Индексы
Человеческий капитал	Здоровье	GCI/HDI - Индекс ожидаемой продолжительности жизни
	Навыки	HDI - Индекс образования
		GCI/HDI - Ожидаемые годы обучения
		GCI - степень подготовки персонала (в баллах)
		GCI - Качество профессионального обучения (в баллах)
Производительность труда	Добавленная стоимость на душу населения	СР - Индекс добавленной стоимости в обрабатывающей промышленности на душу населения (в баллах)
	Инновационный потенциал	СР - 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 тендерного развития

Булак: автор тарабынан түзүлгөн

Кадрдык ресурстардын сапатын аныктоочу көрсөткүчтөрдүн бири болуп калктын сабаттуулугу жана билим деңгээли саналат. Бириккен Улуттар Уюмунун 2023/2024-жылдардагы Адам өнүгүүсү боюнча баяндамасына ылайык, Кыргызстан билим деңгээли боюнча өлкөлөрдүн рейтингинде 200 өлкөнүн ичинен 55-орунда турат. Кыргызстандын расмий статистикасында билим деңгээли боюнча экономикада иштегендердин саны жөнүндө маалыматтар камтылган, алардын учурдагы картинасы 2022-жылга карата 2.1-сүрөттө чагылдырылган.

Алсак, Кыргызстандын экономикасында иштегендердин түзүмүндө орто (толук) жалпы билими бар адамдар басымдуулук кылат (48,3%), кызматкерлердин 23,2%ы жогорку кесиптик билими бар, 11,8%ы орто кесиптик билими бар, 8,0%ы баштапкы кесиптик билими барлар.

КР Улутстаткомунун маалыматтары жумушсуздардын, жумушсуздардын санынын көбөйгөнүн, ишке орношкон жумушсуздардын санынын азайгандыгын жана уюмдар тарабынан жарыяланган бош орундарды көрсөтөт. 2022-жылы жарыяланган ар бир вакансияга 30 бош орун туура келет, бул 2018-жылга салыштырмалуу 1,8 эсеге көп.



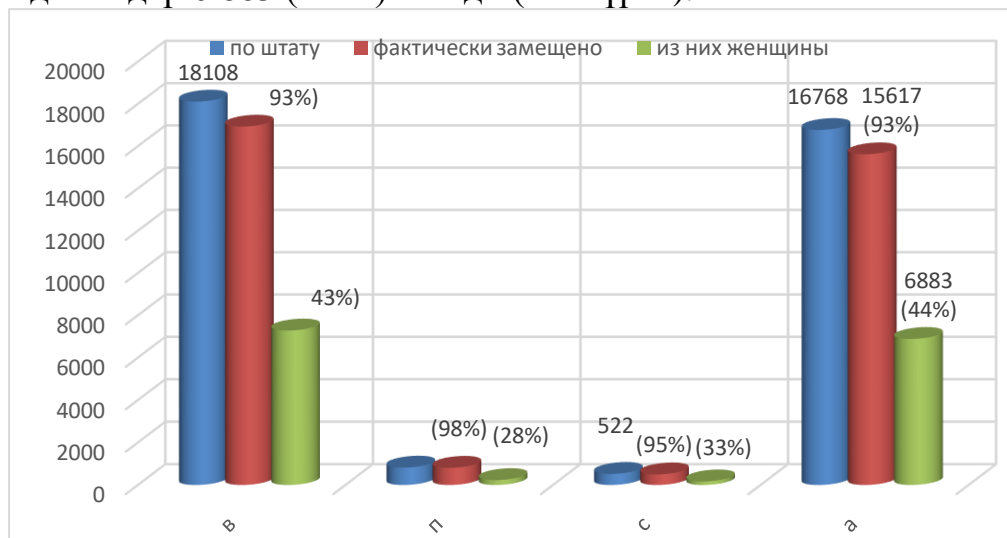
2.2-сүрөт. 2022-жылга билим деңгээли боюнча экономикада иштеген адамдардын саны (жалпыга карата пайыз менен)

Булак: [<https://www.stat.kg/>] маалыматынын негизинде автор тарабынан түзүлгөн

Иш менен камсыз кылууга көмөктөшүү эмгек рыногунда активдүү чаралар аркылуу ишке ашырылат. Ошол эле учурда жумушсуз жарандарды окутуу жана жумуш орундарын түзүү приоритеттүү багыттар болуп саналат. Жумушсуз калкты иш менен камсыз кылуунун эң эффективдүү жолу – чакан жана орто бизнести өнүктүрүүгө көмөктөшүү. Экономикалык каатчылыкка кабылган дүйнөнүн бул өлкөлөрүндө мамлекеттик бюджеттен чоң чыгымдарсыз эле көп сандагы жумуш орундарын түзө ала турган чакан жана орто бизнестин активдүүлүгүнө чоң үмүт артылып жатат. Демек, чакан жана орто бизнести колдоо жана өнүктүрүү кризистен чыгуунун жана жумушсуздукту кыскартуунун негизги кыймылдаткычы болуп саналат.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлеринин санын жана курамын талдоо кызыкчылык туудурат. Алсак, 2023-жылдын башына карата мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарга 31 мамлекеттик орган кирген (аскердик, укук коргоо жана мамлекеттик кызматтын дипломатиялык түзүмдөрүн кошпогондо); Кыргыз Республикасынын Президентинин региондордогу 7 өкүлчүлүгү; 40 жергиликтүү мамлекеттик администрациялар; 452 айыл өкмөтү; Бишкек жана Ош шаарларынын мэриялары жана кеңештери; областтык жана райондук баш ийүүдөгү шаарлардын мэриялары жана кеңештери. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарындагы саясий мамлекеттик кызмат орундарынын штаттык бирдиктеринин саны 2023-жылдын 1-январына карата 818 бирдикти түздү, анын ичинен 809 кызмат орду (98%) ээ болду, анын ичинде. аялдар – 230 (28%). Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарындагы атайын мамлекеттик кызмат орундарынын штаттык бирдиктеринин саны 522 бирдикти түзүп, 500 кызмат орду (95%), анын ичинен 163 (33%) кызмат ордун аялдар ээледі. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарындагы административдик мамлекеттик кызмат орундарынын штаттык

бирдиктеринин саны 16 768 бирдикти түздү, 15 617 кызмат орду (93 %), анын ичинде аялдар 6 883 (44 %) ээледі (2.2-сүрөт).



2.3-сүрөт. Мамлекеттик кызматтарда толтурулган штаттык бирдиктердин саны

Административдик мамлекеттик кызматтарды ээлеген 16768 кызматкердин 6883ү (44%) аялдар.

Жалпысынан мамлекеттик органдардын реформаларын талдоо алардын ишин мыйзамдуулуктун талаптарына ылайык келтирүү боюнча аракеттердин жетишсиздигин, ошондой эле реформанын өзүнө карата адекваттуу эмес жана системалуу эмес мамилени көрсөтүп турат. Өзгөртүүлөр министрликтердин жана ведомстволордун ишин реформалоодон эмес, негизинен аларга бирдей мазмундагы жаңы көрүнүштү берүүдөн турган. Функционалдык талдоо жүргүзүлдү, мамлекеттик органдардын саны өзгөрдү, бирок алардын социалдык-экономикалык өнүгүү процесстерин башкарууда ишинин сапатынын байкаларлык өсүшү байкалган жок.

Мамлекеттик органдардын ишинде адамдарга багытталган мамиленин жана мамлекеттик кызмат көрсөтүүнүн сапатынын жоктугу министрликтердин жана ведомстволордун багытын бузууга алып келүүдө. Натыйжалардын ордуна максат ишке ашат. Учурдагы милдеттерди чечүүдө көптөгөн мамлекеттик органдар келечектүү маселелерди көз жаздымда калтырып, артыкчылыктуу максаттарга өз убагында жетүү үчүн дайыма эле конкреттүү чараларды иштеп чыга беришпейт. Мамлекеттик башкаруунун жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын кадрдык потенциалы алсыз бойдон калууда. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин белгилүү бир бөлүгүнүн кесипкөйлүгү, компетенттүүлүгү, моралдык-нарктык көрсөтмөлөрү талапка жооп бербейт.

Учурда бийлик бутактарынын, ошондой эле аткаруу бийлигинин жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ортосундагы мамилелердин көп аспектиери чечилбеген бойдон калууда. Мыйзам чыгаруу жана аткаруу бийлигин карама-каршы коюунун логикасы жоюла элек. Функцияларды жана ыйгарым укуктарды кайра бөлүштүрүү боюнча бир катар көйгөйлөр азырынча табыла элек.

“Адамдык ресурстарды трансформациялоонун жана аны пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуунун стратегиялык багыттары” деген үчүнчү главада Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кадр кызматынын ченемдик укуктук базасы чөйрөсүндөгү реформаларга баа берилет; кадрдык потенциалды ишке ашыруунун натыйжалуулугун жогорулатуунун механизмдери иштелип чыккан жана мамлекеттик кадр саясатын жана мамлекеттик башкарууну реформалоону өркүндөтүүнүн стратегиялык багыттары аныкталган.

Мамлекеттик башкарууну жана мамлекеттик кызматты реформалоо «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы № 114 Мыйзамынын кабыл алынышы менен башталды. Мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө бирдиктүү мамлекеттик саясатты ишке ашыруу максатында Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Жарлыгы Кыргыз Республикасынын Президентинин 2004-жылдын 18-сентябрындагы № 301 «Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттигинин» токтомуна ылайык, анын милдеттерине мамлекеттик кызматка квалификациялуу кадрларды тартуу, мамлекеттик кызматчылардын өз милдеттерин кыйла натыйжалуу жана ак ниеттүү аткаруусу үчүн стимулдарды түзүү кирет; мамлекеттик кызматты башкаруу боюнча институционалдык чараларды күчөтүү.

Реформа менен бир эле мезгилде мамлекеттик башкарууну децентралдаштыруу жана жергиликтүү өз алдынча башкарууну өнүктүрүү ишке ашырылды. Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши 2004-жылдын 21-августундагы № 165 «Муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамын кабыл алган. Ошондой эле, Кыргыз Республикасынын Президентинин 2005-жылдын 28-октябрындагы № 503 Жарлыгы менен Улуттук Кыргыз Республикасынын Жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча агенттиги.

Кыргыз Республикасынын Жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча улуттук агенттигинин ишинин негизги багыттары болуп жергиликтүү өз алдынча башкарууну өнүктүрүү үчүн зарыл шарттарды түзүү, оптималдуу системаны иштеп чыгуу аркылуу мамлекеттик башкарууну демократиялаштыруу чөйрөсүндө мамлекеттик саясатты ишке ашыруу саналат. мамлекеттик бийлик органдарынын жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын ортосундагы өз ара аракеттенүү жана функцияларды чектөө, жергиликтүү өз алдынча башкаруунун мыйзамдык базасын өркүндөтүү, анын финансылык жана материалдык базасын чыңдоо, ошондой эле жергиликтүү калкты ичүүчү суу менен камсыз кылуу жана шарттарды түзүү боюнча мамлекеттик саясатты иштеп чыгуу Кыргыз Республикасындагы жамааттардын социалдык-экономикалык өнүгүүсү үчүн.

Аткаруу бийлигинин курамына кирбеген мамлекеттик органдардын ишин оптималдаштыруу максатында Кыргыз Республикасынын Президентинин 2009-жылдын 26-октябрындагы No 426 Жарлыгы менен Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттигине ыйгарым укуктарды кеңейтүү жана ыйгарым укуктарды берүү жолу менен баш ийген орган - Коррупциянын алдын алуу боюнча агенттик кийин Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматы болуп өзгөртүлгөн.

«Мамлекеттик мамлекеттик кызмат жана муниципалдык кызмат жөнүндө» жана «Жергиликтүү мамлекеттик администрация жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдары жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамдарын ишке ашыруу максатында, ошондой эле Кыргыз Республикасынын Президентинин Жарлыгы менен мамлекеттик аппаратты оптималдаштыруу контекстинде Кыргыз Республикасынын Батыш Республикасынын 2021-жылдын 5-ноябрындагы № 520 “Мамлекеттик ишмердиктин айрым маселелери жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кадр кызматынын жана Кыргыз Республикасынын Айыл чарба министрлигине караштуу Региондук өнүктүрүү боюнча мамлекеттик агенттигинин базасында, бирдиктүү мамлекеттик орган – Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетине караштуу Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча мамлекеттик агенттик. Мамлекеттик органдын милдеттери болуп төмөнкүлөр саналат:

1) мамлекеттик кызмат, муниципалдык кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу чөйрөсүндө бирдиктүү мамлекеттик саясатты өркүндөтүү;

2) мамлекеттик жана муниципалдык кызматчылардын укуктарын жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын камсыз кылуу;

3) мамлекеттик башкаруу жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу системасын өркүндөтүү жана оптималдаштыруу;

4) жергиликтүү өз алдынча башкаруунун уюштуруу-укуктук, финансылык жана экономикалык негиздерин чыңдоого көмөк көрсөтүү.

Кыргыз Республикасынын Министрлер Кабинетине караштуу Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча мамлекеттик агенттиктин ишинин негизги багыттары:

- мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын административдик кызмат орундарына кадрларды тандоо системасы кадрдык резервдерди түзүү аркылуу камсыз кылынат: мамлекеттик органдардын аймактык, муниципалдык жана ички резервдери жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарынын коллегиялары;

- мамлекеттик мамлекеттик кызматчылардын жана муниципалдык кызматкерлердин потенциалын жогорулатуу уюштурулууда;

- Мамлекеттик башкаруу, жергиликтүү өз алдынча башкаруу, персоналды башкаруу жана Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматкерлеринин квалификациясын жогорулатуу жаатында эл аралык кызматташуу ишке ашырылууда;

- мамлекеттик жарандык кызмат жана муниципалдык кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу чөйрөсүндөгү мыйзамдардын сакталышына мониторинг жүргүзүлөт;

- мамлекеттик жарандык кызматта жана муниципалдык кызматта кадрдык процесстерди камсыз кылуу үчүн акыркы санариптик технологиялар киргизилүүдө;

- Биз жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына алардын ишмердүүлүгүн санариптештирүүгө көмөк көрсөтүп, санариптик технологияларды колдонууну жакшыртуу боюнча сунуштарды киргизебиз.

Мамлекеттик кадр кызматы конкурстук негизде Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарынын улуттук кадрлар резервин түзөт. Улуттук резерв – мамлекеттик жарандык кызматтын жана муниципалдык кызматтын негизги жана жогорку административдик мамлекеттик кызмат орундарын жана муниципалдык кызмат орундарын ээлөөгө талапкерлердин (резервдердин) тобу.

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарында жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында адам ресурстарын башкаруунун автоматташтырылган маалыматтык системасы («е-Кызмат») — мамлекеттик жана муниципалдык кызмат көрсөтүү процесстерин автоматташтырууну, ошондой эле маалыматтарды чогултууну, мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарын ээлеген адамдар жөнүндө маалыматтарды сактоо, тактоо жана талдоо.

Мамлекет ар кандай деңгээлдеги билим берүү мекемелери аркылуу ишке ашырылуучу кадрдык потенциалды өнүктүрүү стратегияларын калыптандырууда жана ишке ашырууда чоң роль ойнойт. Тактап айтканда, учурда жогорку окуу жайларында даярдалып жаткан кадрлар 7-10 жылдан кийин кадрдык потенциалдын негизин түзүп, 20-25 жылда ошол бойдон калат. Социалдык-экономикалык системалардын өнүгүү динамикасын, алардын салыштырмалуу кыска мөөнөттүү горизонттордогу түп-тамырынан бери өзгөрүшүн эске алуу менен мамлекет азыр түз жана кыйыр түрдө узак мөөнөттүү келечекте өзүнүн гүлдөп-өсүшүнүн (төмөндөшүнүн) негизин түзүүдө. Ошондуктан, бул жерде биз кадрдык потенциалды сапаттык жактан жаңы деңгээлде кайра өндүрүүнүн объективдүү зарылдыгына көңүл буруубуз керек.

Кадрдык потенциалды калыптандыруу жана өнүктүрүү жагында мамлекеттин жана эмгек рыногунун өз ара аракеттенүүсүнө стратегиялык мамиленин бир бөлүгү катары мамлекет адам ресурстарынын потенциалын өнүктүрүүнүн приоритеттүү багыттарын жана векторун азыркы абалдан баштап иштеп чыгууга жана бекитүүгө тийиш. келечекте эмне керек.

Эмгек рыногун мамлекеттик жөнгө салуунун төмөнкүдөй негизги ыкмалары анын деңгээлине жана максаттарына ылайык аныкталган:

1) өлкө деңгээлинде мамлекет жумуш орундарын түзүү (сактоо) үчүн шарттарды түзүүгө, жумушчуларды бошотуу жана жалдоо процесстерин жөнгө салууга, кесиптик процесстин бардык катышуучулары үчүн жаңы кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо үчүн рентабелдүүлүк үчүн шарттарды түзүүгө, кадрларды даярдоонун жана кайра даярдоонун механизмдерин түзүүгө тийиш. жумушчуларды, өзгөчө жогорку квалификациялууларды экономикалык чөйрөдөгү жаңы шарттарга эффективдүү адаптациялоо, ал аз акы төлөнүүчү жумушчуларды жана жумушсуздарды өздөрүнүн квалификациясын жана кесиптик деңгээлин жогорулатууга түрткү берет;

2) региондук деңгээлде – эмгек рыногуна мамлекеттин катышуусунун деңгээлин жогорулатуу; кызматкерлердин атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жана мобилдүүлүгүн жогорулатуу, регион үчүн артыкчылыктуу тармактарда, секторлордо жана кластерлерде жумуш орундарын түзүү жана сактоо жаатында мамлекеттик-жеке өнөктөштүктү каржылоо жана шарттарды түзүү.

Биз кадрдык потенциалды калыптандыруу программасын иштеп чыгуу жана ишке ашыруу моделин сунуштайбыз. Программанын негизги максаты – адамдык потенциалды пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу. Бул иштин негизги субъекттери болуп төмөнкүлөр саналат: мамлекеттик кадр кызматы; билим берүү системасы (башталгыч, орто, орто кесиптик, жогорку, кошумча жана кайра даярдоо); иш менен камсыз кылуу кызматтары; мамлекеттик жана жергиликтүү бийлик органдары; эмгек биржалары; бирикмелер; профсоюздук уюмдар (3.2-сүрөт).

Бул программалар эмгек рыногунун абалына жана динамикасына талдоо жүргүзүүнүн, анын өнүгүүсүн болжолдоонун негизинде иштелип чыгууга жана кадрдык потенциалды калыптандырууну жана натыйжалуу пайдаланууну камсыз кылуучу жөнгө салуучу жана стимулдаштыруучу чаралардын комплексин камтууга тийиш. Программда эмгек рыногунда активдүү мамлекеттик саясатка артыкчылык берилиши керек, анын ичинде биринчи кезекте жумушчуларга жаңы жумуш табууга, кесиптик линияны окутуу жана кайра даярдоо, жумушчу орундарын түзүү аркылуу адамдык капиталга инвестициялоо, тез арада жаңы жумуш табууга жардам берүү үчүн иштелип чыккан маалыматтык кызматтар, Калктын экономикалык активдүүлүгүн жөнгө салууда негизинен социалдык компонентти чагылдырган, мажбурлап жумушсуздуктун коркунучун жана кесепеттерин жумшартуучу же аракетчил, иш менен камсыз кылуу боюнча мамлекеттик жардам, экономикалык терс таасирин компенсациялоо менен толук жумуштуулукту сактоого аракет кылат. эмгек рыногунун кесепеттери.



3.1-сүрөт. Кадрдык потенциалды калыптандыруунун модели

Булак: автор тарабынан түзүлгөн

2021-жылдын 29-январында Кыргыз Республикасынын Президенти «Жаңы мамлекеттик кадр саясаты жөнүндө» Жарлыкка кол койгон, анда министрлер

кабинетине, Мамлекеттик кадр кызматына, мамлекеттик органдарга, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына, кызмат адамдарына:

- мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарына аброюна шек келтирген жана мурда коррупциялык кылмыштарга катышкан адамдарды дайындоого тыюу салууга;
- кадрлардын квалификациясын такай жогорулатууга жана кайра даярдоого;
- мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарына талапкер болгон адамдар үчүн кадрлардын резервин түзүүгө;
- кызматка дайындоодо кадрдык резервде тургандарга артыкчылык берүүгө;
- кадрларды, анын ичинде саясий кызматтарга тандоонун, жайгаштыруунун жана көтөрүүнүн принциптерин аныктаган мыйзам долбоорлорун жана ченемдик укуктук актыларды иштеп чыгат.

Жарлыкта ошондой эле мамлекеттик кызматка адилеттүү жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу, басмырлоого жол бербөө, кесипкөй мамлекеттик аппаратты калыптандыруу, мансаптык мүмкүнчүлүктөрдү, жакшы иштөө шарттарын, эмгек акы төлөөнүн татыктуу шарттарын түзүү жана стимулдарды түзүү зарылчылыгы баса белгиленген. Мамлекеттик кадр саясаты мамлекеттин кадрдык потенциалын калыптандырууга жана өнүктүрүүгө, мамлекеттик органдардын натыйжалуу иштешин камсыз кылууга жана өнүгүүнүн стратегиялык максаттарына жетишүүгө багытталууга тийиш.

Мамлекеттик кадр саясатынын негизин кесипкөйлүк принциптери, ачыктык жана айкындуулук, гендердик теңчилик, натыйжалуулук жана натыйжалуулук, туруктуулук жана улантуучулук. Бул принциптерди сактоо мамлекеттин кадрдык потенциалын натыйжалуу башкарууга көмөктөшөт жана мамлекеттик башкаруунун сапатын жогорулатат.

Мамлекеттик кадр саясатын ишке ашыруу механизми кадрдык потенциалды пландаштырууну, кадрларды тандоону жана жалдоону, персоналды өнүктүрүүнү жана окутууну, персоналды башкарууну, ошондой эле мониторингди жана иштин натыйжалуулугун баалоону камтыйт. Бул этаптар өз ара байланышта жана чогуу мамлекеттин кадрдык потенциалын натыйжалуу башкарууну жана мамлекеттик башкаруу чөйрөсүндө коюлган максаттарга жетишүүнү камсыз кылат.

КОРУТУНДУ:

1. Экономиканы башкаруу системасы жана мамлекеттик саясат адамдын чыгармачылык потенциалын активдештирүүгө багытталууга тийиш, ал адамды өнүктүрүү жагындагы идеологияны жана саясатты түп-тамырынан бери өзгөртүүнү, ага инвестицияны көбөйтүүнү талап кылат. Заманбап инновациялык экономикада улуттук жана аймактык экономиканы өнүктүрүүнүн эң маанилүү ресурсу катары эсептелген кадрларга негизги басым жасалат.

2. Кадрдык потенциалды эң натыйжалуу жана эффективдүү ишмердүүлүктү камсыз кылуучу персоналдын (кадрлардын) инсандык, кесиптик өзгөчөлүктөрүнүн, билиминин, жөндөмүнүн, жөндөмүнүн жана жөндөмүнүн жыйындысын чагылдырган социалдык-экономикалык категория катары аныктоону тактадык. Адам ресурстарынын элементардык курамы, анын ичинде

үч өз ара байланышкан блок сунушталат: бизнес багыты, бийликке ориентация жана адамдарга багыт. Биз ошондой эле өлкөнүн социалдык-эмгек чөйрөсүнө мониторингди жакшыртуу, стратегияларды жана программаларды оңдоо, экономикалык системаларды трансформациялоо шартында адам ресурстарынын өндүрүмдүүлүгү, ийгилиги жана натыйжалуулугу катары адам ресурстарынын натыйжалуулугун аныктоону сунуштайбыз. мамлекеттин кадрдык ресурстарын ишке ашыруунун натыйжалуулугун жогорулатуу.

3. Кадрдык потенциалды ишке ашыруунун натыйжалуулугун баалоо методологиялык көз караштан алганда татаал болуп саналат, ал кадрдык потенциалдын сандык жана сапаттык компоненттерин ишке ашыруунун даражасын баалоо, анын критерийлерин жана көрсөткүчтөрүн негиздөө зарылчылыгынан көрүнүп турат. аны бардык деңгээлде (кызматкер, ишкана, коом) ишке ашыруунун натыйжалуулугун, ага таасир этүүчү ички жана тышкы, объективдүү жана субъективдүү факторлорду, тобокелдиктерди жана мүмкүнчүлүктөрдү талдоо.

4. Изилдөөнүн жыйынтыгы боюнча кадрдык потенциал чөйрөсүндөгү бир катар көйгөйлөр аныкталды жана кадрдык потенциалды трансформациялоо зарылчылыгы негизделди. Биринчи көйгөй жумушсуздуктун жогорку деңгээли менен байланышкан, экинчи көйгөй - формалдуу эмес жумушка көбүрөөк жумушчулар өтүп жаткандыгы; үчүнчү - COVID-19 пандемиясынан улам 2020-жылы кескин төмөндөөдөн кийин калыбына келе жаткан эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн өсүү темпи үчүн; жаштар үчүн эмгек рыногунун келечегинин начарлашы актуалдуу маселеге айланууда; жетекчи кызматтарда гендердик паритет муундарды алат; Гендердик эмгек акы боюнча ажырым күчөп баратат. Экономиканы санариптештирүү иш менен камсыз кылуу секторун трансформациялоону жана анын салттуу формаларын жана түрлөрүн диверсификациялоону талап кылат.

ПРАКТИКАЛЫК СУНУШТАР

Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын калыптандырууга жана ишке ашырууга комплекстүү талдоо жүргүзүү эмгек рыногундагы заманбап реалдуулуктарды жана тенденцияларды эске алуу менен аны трансформациялоонун зарылдыгын аныктады, ага байланыштуу төмөнкү сунуштарды иштеп чыгуу маселеси келип чыкты, алар: туруктуу экономикалык өнүгүү жана коомдук жыргалчылык үчүн маанилүү:

1. Адамдык өнүгүүнүн, адамдык капиталдын жана глобалдык атаандаштыкка жөндөмдүүлүктүн индекстеринин негизинде өлкөнүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу контекстинде адам ресурстарынын потенциалын баалоого комплекстүү мамиле кылуу сунушталат. Методология адамдык капиталдын, эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн жана эмгек рыногунун көрсөткүчтөрүнө жалпы баа берүүгө негизделген, ага тиешелүүлүгү боюнча топтоштурулган ар кандай элементтер кирет. Биз адам ресурстарынын потенциалын баалоо үчүн интегралдык индекстин ар бир параметри үчүн бирдей мааниге ээ болууну сунуштайбыз. Интегралдык баалоо индикаторунун

компоненттеринин параметрлерин нормалдаштыруу үчүн биз сызыктуу масштабдоо ыкмасын колдонууну сунуштайбыз.

2. Анализдин натыйжалары эмгек рыногун трансформациялоо көйгөйлөрү Кыргыз Республикасындагы эң маанилүү жана актуалдуу маселелердин катарына кирерин көрсөттү. Эмгек рыногуна өндүрүштүн төмөндөшү, рентабелдүү эмес ишканалардын көбөйүшү, жумуш орундарынын жетишсиздиги жана тышкы миграциянын күчөшү терс таасирин тийгизүүдө, бул иш менен камсыз кылуу проблемасынын курчушуна, калктын иш менен камсыз болуу мүмкүнчүлүктөрүнүн төмөндөшүнө, жана, натыйжада жумушсуздуктун осушу. Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасынын эмгек рыногу региондо жумушчу күчүнүн ашыкча болушу менен да, жергиликтүү эмгек рынокторунда жумушчу күчүнүн жетишсиздиги менен да мүнөздөлөт. Жумушсуздуктун олуттуу деңгээли, ошондой эле квалификациялуу жумушчу күчүнүн жетишсиздиги республикада курч социалдык көйгөй бойдон калууда.

3. Эмгек рыногун мамлекеттик жөнгө салуунун артыкчылыктуу чаралары катары белгиленет: өлкө деңгээлинде мамлекет жумуш орундарын түзүү (сактоо) үчүн шарттарды түзүүгө, жумушчуларды бошотуу жана жалдоо процесстерин жөнгө салууга, бардык х кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо процесстеринин тараптарын, өзгөчө жогорку квалификациялуу жумушчуларды экономикалык чөйрөдөгү жаңы шарттарга натыйжалуу адаптациялоонун механизмдерин түзүү, аз акы төлөнүүчү кызматкерлерге жана жумушсуздарга материалдык жардам көрсөтүүнүн квалификациясын жана кесиптик деңгээлин жогорулатууга түрткү берүү; региондук деңгээлде - мамлекеттин эмгек рыногуна катышуу даражасын жогорулатуу; кызматкерлердин атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жана мобилдүүлүгүн жогорулатуу, регион үчүн артыкчылыктуу тармактарда, секторлордо жана кластерлерде жумуш орундарын түзүү жана сактоо жаатында мамлекеттик-жеке өнөктөштүктү каржылоо жана шарттарды түзүү.

4. Кадрдык потенциалды калыптандыруу программасын иштеп чыгуу жана ишке ашыруунун модели иштелип чыккан. Программанын негизги максаты – адамдык потенциалды пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу. Бул иштин негизги субъекттери болуп төмөнкүлөр саналат: мамлекеттик кадр кызматы; билим берүү системасы (башталгыч, орто, орто кесиптик, жогорку, кошумча жана кайра даярдоо); иш менен камсыз кылуу кызматтары; мамлекеттик жана жергиликтүү бийлик органдары; эмгек биржалары; бирикмелер; профсоюздук уюмдар.

ДИССЕРТАЦИЯНЫН ТЕМАСЫ БОЮНЧА ЖАРЫЯЛАНГАН

ЭМГЕКТЕРДИН ТИЗМЕСИ:

1. Кочербаева А.А., Турганбаева Г.П. Социалдык чөйрөнүн артыкчылыктуу тармактарын жөнгө салууну жакшыртуунун негизги багыттары[Текст]/ Көчөрбаева А.А., Г.П. Турганбаева // ЖОЖдордун жаңылыктары. – Бишкек, 2008. – № 10. – Б. 50-55.<https://elibrary.ru/item.asp?id=26211185>

2. Турганбаева Г.П. Азыркы рынок шартында эмгек ресурстарынын өзгөчөлүктөрү[Текст]/ Г.П. Турганбаева // Илим жана жаңы технологиялар. – Бишкек, 2009. – № 8. – Б. 106-108.<https://elibrary.ru/item.asp?id=25811193>

3. Турганбаева Г.П. Азыркы шарттарда эмгек потенциалын енукутуруу[Текст]/ Г.П. Турганбаева // Европа прикладдык илимдер. – Германия, 2012. – № 1. – Б. 540-

541.https://scholar.google.ru/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=ZRg7fF0A AAAJ&citation_for_view=ZRg7fF0AAAAJ:W7OEmFMy1H9C

4. Турганбаева Г.П. Иш менен камсыз болуу жана калкынын жылышуусу эмгек рыногунун механизаторунун негизги болугу катарында.[Текст] / Г.П. Турганбаева // ЖОЖдордун жаңылыктары. – Бишкек, 2015. – № 9. – 52-54-66.<https://elibrary.ru/item.asp?id=25727645>

5. Турганбаева Г.П. Эмгек рыногунда калктын иш менен камсыз болушу жана мобилдүүлүгү[Текст]/ Г.П. Турганбаева // Кыргыз-Орус Славян университетинин жарчысы. 2016. Т. 16. № 2. С. 87-88.<https://elibrary.ru/item.asp?id=25797666>

6. Турганбаева Г.П., Максытова Б.Т., Жумушчу күчүнүн социалдык-экономикалык аспекти. [Текст]/ Г.П. Турганбаева, Б.Т. Максытова //Кыргыз мамлекеттик юридикалык академиясынын жарчысы. – Бишкек, 2018. – № 1. – Б. 210-214.

7. Турганбаева Г.П., Раимбердиев Б.С. Аймакты өнүктүрүүдө адам ресурстарынын ролу[Текст]/ Г.П. Турганбаева, Б.С. Раимбердиев // Борбор Азия өлкөлөрүнүн бухгалтерлеринин жана аудиторлорунун Ысык-Көл форумунун жаңылыктары. 2019. № 2 (25). 217-220-б.<https://elibrary.ru/item.asp?id=41291224>

8. Турганбаева Г.П. Кыргызстанда кадр потенциалын калыптандырууда жогорку билим берүүнү трансформациялоонун экономикалык аспекти[Текст]/ Г.П. Турганбаева // Экономикалык илимдердин суроолору. 2019. № 3 (97). 51-53-66.

9. Токошева Ж.А., Турганбаева Г.П. Кыргыз Республикасындагы краддык потенциалды калыптандырууда жана онуктуруудо санарип экономиканын ролу[Текст]/ Ж.А. Токошева, Г.П. Турганбаева // Борбор Азия өлкөлөрүнүн бухгалтерлеринин жана аудиторлорунун Ысык-Көл форумунун жаңылыктары. 2021. № 2 (33). 264-268-66.<https://elibrary.ru/item.asp?id=47283312>

10. Турганбаева Г.П., Керезова Н.К. Чек арадагы эмгек ресурстары жана аларды мамлекеттик жөнгө салуу[Текст]/ Г.П. Турганбаева, Н.К. Керезова // Эл аралык илимий-практикалык НЕО конференциясы Ташенев окуулары: “Билим берүүнү жана илимди өнүктүрүүнүн учурдагы тенденциялары жана келечектүү багыттары”. – Шымкент, 2023. – Б. 841-845.https://drive.google.com/file/d/1_aG-DN26YyrO_I1ZAh8yLS_awGhXWtaQ/view

11. Сеитова Ж.Б., Турганбаева Г.П., Токошева Ж.А. Кыргызстандын чек ара аймактарын өнүктүрүүнүн финансылык механизмдерин калыптандырууда ЭСК демилгелерин максаттуу багыттоо[Текст]/ Исманалиев К.И., Сеитова Ж.Б., Турганбаева Г.П., Токошева Ж.А. // Климаттын өзгөрүү тобокелдиктерин башкаруу үчүн өнөр жай 4.0 акылдуу жашыл инновациялар. – 2023. – Р. 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 Памировнанын 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 артыкчылыктары 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.