

**Ошский государственный университет**

**Кыргызско-Узбекский международный университет им. 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**

08.00.05 – отраслевая экономика

**Автореферат**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

**Ош – 2024**

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, доцент  
кафедры экономики и менеджмента филиала  
Российского государственного социального  
университета, г. Ош

**Ведущая организация:** кафедра экономики и международных  
экономических отношений Научно-  
исследовательского университета  
Кыргызский экономический университет  
имени М. Рыскулбекова (720033, Кыргызская  
Республика, г. Бишкек, ул. Тоголок Молдо, 5)

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 международном 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/](https://stepen.vak.kg/k_08_22_656/turganbaeva-gulsana-pamirovna/)

Автореферат разослан 28 июня 2024 года.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
Исманалиев К.И.



К.Э.Н.

## 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.

Для обеспечения развития кадрового потенциала необходимо проводить системные исследования, включающие количественные и качественные параметры кадрового 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 КР на 2018-2040 годы; Национальной программой развития КР до 2026 года и выполнена в рамках комплексной темы научных исследований кафедры финансы и банковское дело Ошского государственного университета.

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

- раскрыть общие черты и различия категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» с позиций их использования в зарубежной и отечественной научной литературе, и нормативно-правовых источниках;
- обобщить лучшие практики и передовой зарубежный опыт формирования и развития кадрового потенциала;

- систематизировать методики анализа и оценки показателей и критериев эффективности использования кадрового потенциала;

- дать оценку современного состояния и провести расширенный анализ тенденций формирования и использования трудового потенциала КР методом многофакторного корреляционно-регрессионного анализа;

- выявить проблемы трансформации кадрового потенциала КР и предложить пути их разрешения;

- разработать меры по совершенствованию механизма регулирования процессов формирования и использования кадрового потенциала 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:

- раскрыты сущность, общие черты и различия категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал» на основе обзора научной литературы, уточнено определение и обобщены элементы кадрового потенциала;

- обобщены передовые зарубежные практики формирования и развития кадрового потенциала;

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

- дана оценка современного состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала КР, проведен многофакторный корреляционно-регрессионный анализ численности экономически активного населения с численностью занятого населения, экономически активного населения в трудоспособном возрасте и занятого населения в трудоспособном возрасте;

- выявлены проблемы трансформации кадрового потенциала КР и предложены пути их решения;

- разработаны модель и механизм формирования и повышения эффективности использования кадрового потенциала региона, а также рекомендованы приоритетные направления трансформации и повышения кадрового потенциала Кыргызской Республики и ее регионов.

**Теоретическая значимость** результатов исследования состоит в теоретическом углублении и уточнении понимания категорий трудовой и кадровый потенциал, в 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 разработке учебных программ и пособий в процессе изучения курсов

«Экономика труда», «Управление персоналом», «Управленческие и коммуникативные ресурсы в профессиональной деятельности», «Инновационный менеджмент».

**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;
- рекомендованные к применению в практике Кыргызстана передовые практики развития и повышения эффективности кадрового потенциала, в частности, опыт Казахстана по реформированию государственной службы;
- систематизированные по результатам изучения опыта стран СНГ и ЕАЭС методика, показатели и критерии анализа и оценки эффективности использования трудового потенциала;
- результаты многофакторного корреляционно-регрессионного анализа зависимости основных показателей и характеристик трудового потенциала;
- выявленные по результатам комплексного анализа текущего состояния и тенденций формирования и использования трудового потенциала КР и ее регионов проблемы трансформации кадрового потенциала и пути их решения;
- предложенные приоритетные направления регулирования рынка труда; разработанная модель формирования и повышения кадрового потенциала КР.

**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 и повышению эффективности кадрового потенциала Кыргызской Республики.

**Апробация результатов диссертации.** Основные теоретические положения и практические выводы исследования были доложены и обсуждены в международных, республиканских и региональных научно-практических конференциях, форумах, семинарах: 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); международная научно-практическая конференция Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии (июль, 2019, 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 составляет 196 баллов.

**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 153 страниц, фактографическая информация отражена в 29 таблицах и 16 рисунках. Список использованных источников содержит 179 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.

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 табл. 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.

Таблица 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

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).



## Рисунок 1. Элементы кадрового потенциала

Источник: составлено автором

Первая группа элементов кадрового потенциала, характеризующаяся 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.

В рамках диссертационного исследования нами исследованы состояние мирового рынка труда с точки зрения реализации Целей устойчивого развития, 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.

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 долл. США 189 стран мира, в 2023 году первое место по показателю занял Люксембург с 146 долларов США, замыкают рейтинг с показателями 1 долл. США Центральноафриканская Республика и Бурунди. Кыргызстан занимает по часовой производительности последнее место из стран СНГ и ЕАЭС с 7 долл. 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. 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), информацию о в ряде стран СНГ представили в таблице 2.

Таблица 2. Минимальная заработная плата в ряде стран в 2022-2023 годах, в долларах США

Страна	Минимальная зарплата
Российская Федерация	226
Беларусь	184
Азербайджан	176
Армения	156
Казахстан	130
Кыргызстан	28

Источник: [<https://ilostat.ilo.org/>]

Так, 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.

Статкомитет МОТ публикует данные о 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.

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.

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 3.).

Таблица 3. Интегральные показатели оценки кадрового потенциала страны

Показатели	Элементы	Индексы
Человеческий капитал	Здоровье	GCI/HDI – Индекс ожидаемой продолжительности жизни
	Навыки	HDI – Индекс образования
		GCI/HDI – Ожидаемые годы обучения
		GCI – степень подготовки персонала (в баллах)
		GCI – Качество профессионального обучения (в баллах)
	Добавленная	CIP – Индекс добавленной стоимости в

Производительность труда	стоимость на душу населения	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	НЭИ – 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 рекомендуется 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.

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.



Рисунок 2. Численность занятых в экономике по уровню образования за 2022 год (в процентах к итогу)

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

С целью моделирования зависимости численности рабочей силы от численности занятого населения нами выполнен многофакторный корреляционно-регрессионный анализ численности рабочей силы и численности занятого населения, рабочей силы трудоспособном возрасте и занятого населения в трудоспособном возрасте по данным исходной таблицы 4. Таблица 4. Динамика основных социально-экономических показателей состояния экономически активного населения (рабочая сила) КР (тыс. человек)

Годы	Экономически активное население, тыс. человек Y	Численность занятого населения, тыс. человек X1	Рабочая сила в трудоспособном возрасте, тыс. человек X2	Численность занятого населения в трудоспособном возрасте, тыс. человек X3
2018	2539	2383	2441	2288
2019	2584	2443	2454	2314
2020	2595	2445	2448	2299
2021	2681	2538	2518	2377
2022	2713	2581	2544	2413

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

Используем матрицу парных коэффициентов корреляции R:

-	Y	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>
y	1	0.998	0.9721	0.9747
x <sub>1</sub>	0.998	1	0.9705	0.9787
x <sub>2</sub>	0.9721	0.9705	1	0.9957
x <sub>3</sub>	0.9747	0.9787	0.9957	1

Подведем итог множественной линейной регрессии с помощью ППП MS Excel (таблица 5).

Таблица 5. Результаты расчетов с применением метода множественной линейной регрессии

Факторы	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-значение	Нижние 95%	Верхние 95%
C	-15,4082	53,89816	-0,28588	0,822734	-700,249	669,4328

$X_1$	0,997332	0,027303	36,52814	0,017424	0,650413	1,34425
$X_2$	1,067535	0,103902	10,27449	0,061767	-0,25266	2,387729
$X_3$	-1,06158	0,10489	-10,1209	0,062698	-2,39434	0,271177

Источник: авторские расчеты.

Из полученных результатов таблицы 5 оценим тесноту связи между факторами  $x_i$  и результатом  $Y$  в данной выборке:

Множественный коэффициент корреляции  $R$ :

Средняя ошибка аппроксимации составила:

$$A = \frac{\sum_{i=1}^n \left| \frac{\epsilon}{Y} \right|}{n} \cdot 100\% = \frac{0.000709}{5} \cdot 100\% = 0.014\%$$

Ошибка аппроксимации показывает хорошее соответствие расчетных и фактических данных: среднее отклонение 0,014% т.е. связь между признаками тесная, коэффициент детерминации  $R^2 = 0.99$ .

В предложенной регрессионной модели переменные значимы, коэффициент детерминации довольно высокий,  $R^2 = 0.99$  значение  $F$ -статистики осталось на высоком уровне в пределах ожидаемого уровня.

В результате расчетов было получено уравнение множественной регрессии:  $Y = -15.4082 + 0.9973X_1 + 1.0675X_2 - 1.0616X_3$ .

Результаты проведенного корреляционно-регрессионного анализа показали, что увеличение численности занятого населения на 1 тыс. человек приводит к увеличению рабочей силы в среднем на 0.997 тысяч человек; увеличение рабочей силы в трудоспособном возрасте на 1 тысячи человек приводит к увеличению рабочей силы в среднем на 1.068 тысячи человек; увеличение численности занятого населения в трудоспособном возрасте на 1 тысячи человек приводит к уменьшению рабочей силы в среднем на 1.062 тысячи человек. Из расчетов установлено, что связь между показателями тесная, наибольшее влияние численность рабочей силы оказывает численность занятого населения.

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 поддержку и развитие малого и среднего бизнеса считаем 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 единицы, 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 3). Из 16768 служащих, занимающих административную государственную должность женщинами являются 6883 человек (44%).

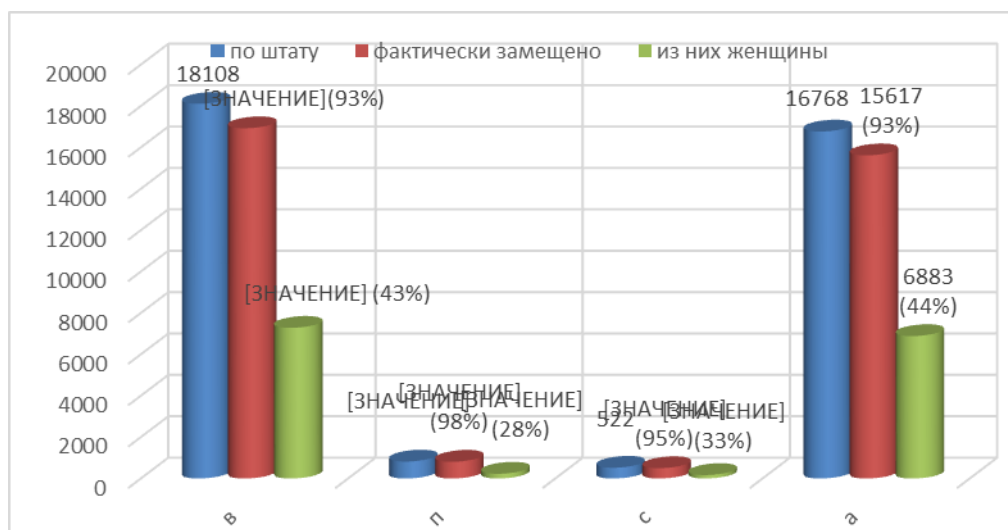


Рисунок 3. Количество замещенных штатных единиц государственных должностей

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

В целом, результаты анализа показали, что все еще остается актуальным вопрос качества кадрового потенциала государственных и муниципальных служащих, усиления необходимых компетенций, нехватки высококвалифицированных специалистов и повышения доверия населения к власти. С учетом современных реалий требуется продолжить работу по совершенствованию порядка отбора на государственную службу, развитию человеческого капитала, повышению имиджа государственной гражданской и муниципальной службы, повышению эффективности деятельности государственной кадровой службы. Государственная служба и муниципальная служба должны быть действенным инструментом улучшения социально-экономического положения страны, повышения национального благосостояния и устойчивого развития Кыргызской Республики.

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 модель и механизм 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 КР «О государственной службе» от 11 августа 2004 года № 114. В целях осуществления единой государственной политики в сфере государственной службы Указом Президента КР от 18 сентября 2004 года № 301 было образовано Агентство КР 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 (МСУ). Жогорку Кенешем КР 30 июня 2004 года был принят Закон КР «О муниципальной службе» от 21 августа 2004 года № 165. Также, Указом Президента КР от 28 октября 2005 года № 503 было образовано Национальное агентство КР по делам МСУ.

Основными направлениями деятельности Национального агентства КР по делам МСУ является создание необходимых условий для их развития, выработка оптимальной системы взаимодействия и разграничения функций между органами государственной власти и МСУ, совершенствование их правовых основ, укрепление его финансовой и материальной базы, а также разработка государственной политики по созданию условий для социально-экономического развития сообществ Кыргызской Республики.

В целях оптимизации деятельности государственных органов, не входящих в систему исполнительной власти, Указом Президента КР от 26 октября 2009 года № 426 Агентство КР 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 КР.

Основные направления деятельности Государственного агентства по делам государственной службы и местного самоуправления должны включать в себя:

- обеспечение прозрачной системы подбора кадров на государственную гражданскую и муниципальную службы через создание национального, региональных резервов кадров;
- повышение квалификации и потенциала государственных и муниципальных служащих;
- обеспечение и мониторинг соблюдения законодательства в сфере государственной гражданской службы и муниципальной службы, и местного самоуправления;
- цифровизация кадровых процессов на государственной гражданской и муниципальной службе, в органах местного самоуправления.

Государственной кадровой службой на конкурсной основе формируется Национальный резерв кадров государственной и муниципальной службы КР для замещения главных и высших административных государственных и муниципальных должностей государственной гражданской и муниципальной службы. В государственных органах и органах МСУ КР внедрена автоматизированная информационная система управления человеческими ресурсами («e-Kyzmat»), 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. Следует отметить объективную потребность в законодательном оформлении региональной стратегии формирования и развития кадрового потенциала в современных условиях Кыргызстана. В регионах республики существуют отдельные составляющие данного процесса, к сожалению, слабо связанные друг с другом. В этом аспекте можно отметить, что наиболее часто осуществляется анализ существующей статистической информации о состоянии рынка труда и на его основе делаются выводы об обеспеченности (дефиците) кадровым потенциалом экономики региона.

Считаем приоритетными следующие методы государственного регулирования рынка труда в соответствии с его уровнем и целями:

1) на уровне страны - обеспечение условий для создания (сохранения) рабочих мест, регулирование процессов 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, стимулирующих 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.

В целях повышения эффективности использования кадрового потенциала нами предлагается модель формирования кадрового потенциала региона. Основными субъектами модели 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 4). Данные для модели должны разрабатываться на основе анализа состояния и динамики рынка труда, прогнозирования его развития и должны содержать комплекс мероприятий регулирующего и стимулирующего воздействия по обеспечению эффективного формирования и использования кадрового потенциала страны.

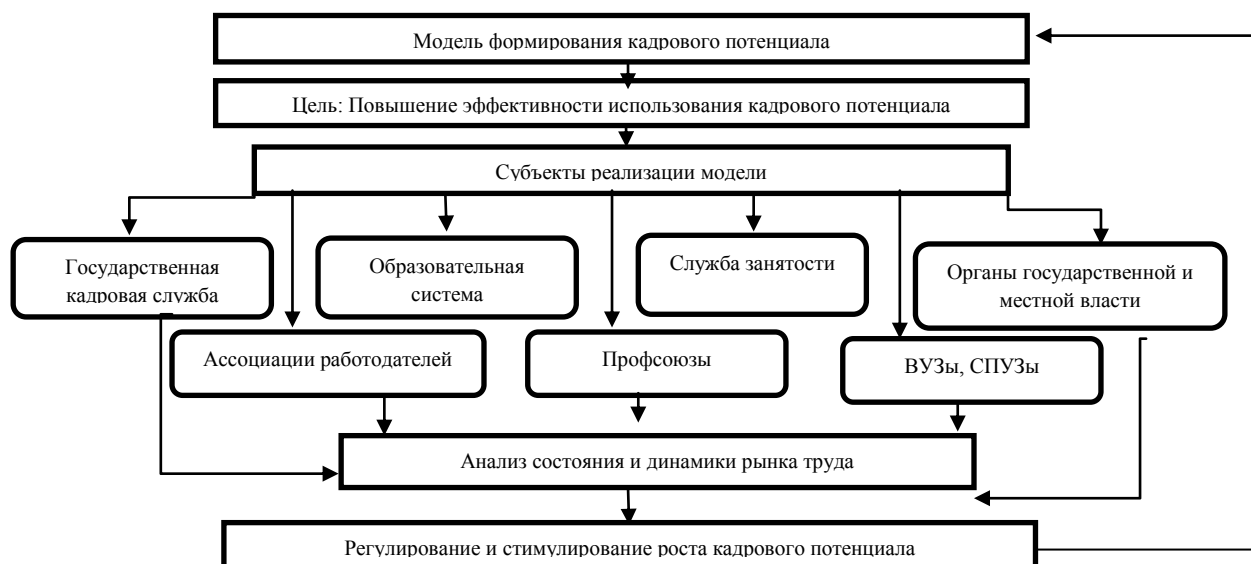


Рисунок 4 – Модель формирования кадрового потенциала

Источник: составлено автором

Приоритетная роль в реализации модели формирования кадрового потенциала, достижения поставленной цели и задач, контрольных показателей принадлежит механизму реализации данной региональной модели, которая состоит из 5 основных блоков: организационного, законодательного, экономического, информационно-аналитического и образовательного (рис. 5).

Приоритет в модели и механизме 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.

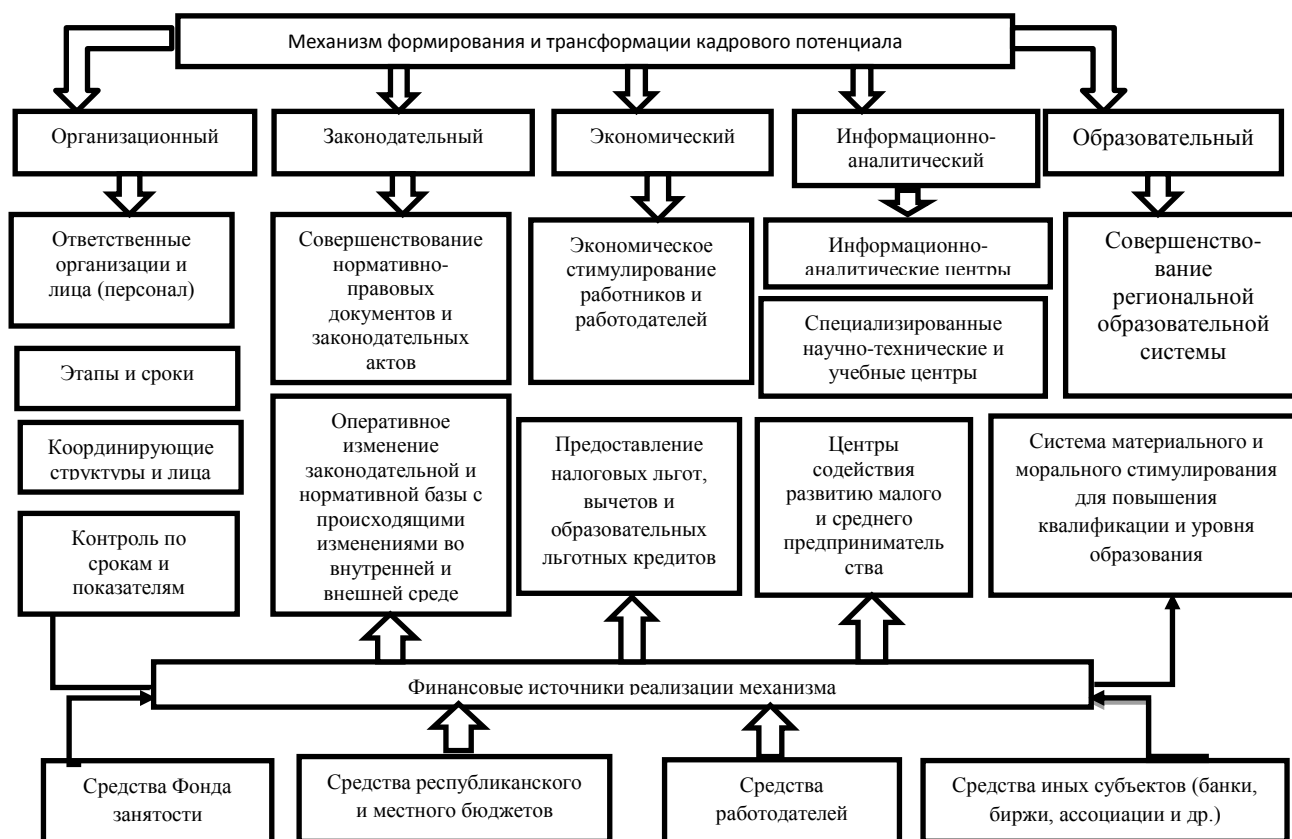


Рисунок 5. Механизм реализации модели формирования кадрового потенциала  
Источник: составлено автором

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.

Государственная кадровая политика должна быть направлена на формирование и развитие кадрового потенциала государства, обеспечение эффективного функционирования государственных органов и достижение стратегических целей развития. Основу кадровой политики должны составить принципы профессионализма, открытости и прозрачности, гендерного

равенства, эффективности и результативности, стабильности и непрерывности, соблюдение которых 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:**

По результатам проведенного диссертационного исследования можно сделать вывод о том, что вопросы повышения кадрового потенциала имеют важное место в современной трансформирующейся экономике Кыргызской Республики, а также следующие заключения:

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. Предложен 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. Проблемы трансформации рынка труда входят в число наиболее важных и актуальных в КР. К приоритетным направлениям трансформации кадрового потенциала следует отнести: диверсификацию, техническую модернизацию и инновационную деятельность, содействие созданию достойных рабочих мест, предпринимательству, творчеству и инновационной деятельности, обеспечение полной и производительной занятости и достойной работой всех трудоспособных граждан, обеспечение надежных и безопасных условий работы для всех, формирование и развитие новых бизнес-моделей молодежной занятости и предпринимательской активности населения, совершенствование механизмов адаптации молодых людей и закрепления их на рабочем месте, в

том числе посредством развития института наставничества, расширение возможностей для карьерного роста.

4. Зарубежный передовой опыт управления кадровым потенциалом является очень ценным для Кыргызстана. Его адаптация к требованиям нашего государства и национальным традициям будет способствовать реформированию и модернизации кадровой службы. Особую значимость для реформирования государственной службы КР приобретают практики: прогнозирования и перспективного планирования кадровой политики; отбора лиц на государственную службу, продвижения по служебной лестнице; определения критериев оценки кадров, процедур проведения конкурсов на вакантные должности, аттестации служащих, создание условий для их мобильности; сохранения стабильности кадрового корпуса при всех политических изменениях; практика обеспечения социальной и правовой защиты государственных служащих.

5. 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, анализе внутренних и внешних, объективных и субъективных факторов, воздействующих на него, рисков и возможностей.

6. Сегодня рынок труда КР характеризуется как избытком рабочей силы в виде трудоизбыточности региона, так и дефицитом квалифицированной рабочей силы на локальных рынках труда, что остается острой социальной проблемой. К проблемам рынка труда следует отнести усугубление проблемы занятости населения, высокий уровень неформальной занятости, дефицит рабочих мест, рост внешней миграции, ухудшение перспектив рынка труда для молодежи, гендерный паритет на руководящих должностях и оплате труда.

## **ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**

Проведенный комплексный анализ формирования и реализации кадрового потенциала КР 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. Разработаны модель и механизм трансформации и повышения эффективности кадрового потенциала региона. Данные для модели разрабатываются на основе анализа состояния и динамики рынка труда, прогнозирования его развития и должны содержать комплекс мероприятий регулирующего и стимулирующего воздействия по обеспечению эффективного формирования и использования кадрового потенциала страны. 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; ассоциации; профсоюзные организации.

3. В качестве приоритетных мер государственного регулирования рынка труда предлагаем на уровне страны создавать условия для формирования рабочих мест и для выгоды для всех сторон процессов профессиональной подготовки и переподготовки, регулировать процессы высвобождения и найма работников, внедрять механизмы эффективной адаптации работников, к новым условиям в экономической среде, стимулирующие повышение квалификационно-профессионального уровня; 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.

#### **СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:**

1. Турганбаева, Г.П. Основные направления совершенствования регулирования приоритетных отраслей социальной сферы [Текст] / А.А. Кочербаева, 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=ZRg7ff0AAAJ&citation\\_for\\_view=ZRg7ff0AAAJ:W7OEmFMy1HYC](https://scholar.google.ru/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=ZRg7ff0AAAJ&citation_for_view=ZRg7ff0AAAJ:W7OEmFMy1HYC)
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. – 52-54-бб. <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. 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. Аймактарды өнүктүрүүдө кадрдык потенциалдын ролу [Текст] / Г.П. Турганбаева, Б.С. Раимбердиев // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – Бишкек, 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. – Москва, 2019. - № 3 (97). - С. 51-53. <https://elibrary.ru/item.asp?id=38171005>
9. Турганбаева, Г.П. Кыргыз Республикасындагы кадрдык потенциалды калыптандырууда жана өнүктүрүүдө санарип экономиканын ролу [Текст] / Г.П. Турганбаева, Ж.А. Токошева // Известия Иссык-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. Приграничные трудовые ресурсы и их государственное регулирование [Текст] / Г.П. Турганбаева, Н.К. Кerezова // 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](https://drive.google.com/file/d/1_aG-DN26YyrO_I1ZAh8yLS_awGhXWtaQ/view)
11. Турганбаева Г.П. Targeting ESC Initiatives in the Formation of Financial Mechanisms for the Development of Bordering Territories of Kyrgyzstan [Текст] / 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](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** являются государственные и муниципальные органы управления, апробирующие механизм развития кадрового потенциала как условия повышения эффективности деятельности.

**Предметом исследования** выступают социально-экономические аспекты формирования и использования кадрового потенциала органов управления в условиях рыночной трансформации.

**Методы исследования:** современные методы познания, в том числе методы индукции, дедукции и синтеза, экономико-статистические методы, сравнительный анализ, экспертные оценки, системный и программно-целевой подходы.

**Полученные результаты и их новизна:** раскрыты сущность, общие черты и различия категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал», уточнено определение кадрового потенциала; 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; разработаны модель и 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 ВУЗах 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 аспектилери” 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** болуп ишмердүүлүктүн натыйжалуулугун жогорулатуунун шарты катары кадрдык потенциалды механизмин сыноодон өткөрүп жаткан мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу органдары саналат.

**Изилдөөнүн предмети** болуп рыноктук трансформация шарттарында кадрдык потенциалды калыптандыруунун жана пайдалануунун социалдык-экономикалык аспектилери эсептелди.

**Изилдөө методдору:** таануунун заманбап ыкмалары, а.и. индукция, дедукция жана синтез, экономикалык-статистикалык, эксперттик баалоо, салыштырмалуу анализ, системалык жана программалык-максаттуу ыкмалар.

**Алынган жыйынтыктар жана алардын жаңылыгы:** илимий адабияттарды карап чыгуунун негизинде “эмгек потенциалы” жана “кадрдык потенциал” категорияларынын жалпы мүнөздөмөлөрү жана өзгөчөлүктөрү аныкталды, кадрдык потенциалдык аныктамасы 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; КРнын 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 модели жана иштелип чыкты.

**Колдонуу даражасы.** 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 ЖОЖдордо окутуу процессинде, о.э. 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.

