

КЫРГЫЗСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРИТЕТ им. Ж. Баласагына
ИНСТИТУТ «ЭКОНОМИКИ» им. Дж. Алышбаева
НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

ДИССЕРТАЦИОННЫЙ СОВЕТ
Д 08.09.389

На правах рукописи
УДК 347.77:330.34

ИСАКОВ ЭРКИНБЕК КУМЕНОВИЧ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ ЭКОНОМИКИ

Специальность 08.00.01 - Экономическая теория

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

*диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук*

Бишкек - 2010

**Диссертационная работа выполнена
на кафедре экономики и управления на предприятии
Кыргызско-Российского Славянского Университета**

- Научный руководитель** - доктор экономических наук, профессор
Койчуев Турар Койчуевич
- Официальные оппоненты** доктор экономических наук,
Савин Виктор Евгеньевич
кандидат экономических наук, доцент
Джапарова Дамира
- Ведущая организация** - Кыргызский государственный университет строительства,
транспорта и архитектуры
адрес: 720040 г.Бишкек, ул. Малдыбаева 34

Защита диссертации состоится « 9 » апреля 2010г. в 14-00 часов на заседании Диссертационного совета Д 08.09.389 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора (кандидата) экономических наук в Кыргызском Национальном университете им. Ж.Баласагына в Институте экономики и финансов по адресу: 720033, Кыргызская Республика, г.Бишкек, ул. Жибек-жолу 394, ауд. 242

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Кыргызского Национального университета им. Ж.Баласагына

Автореферат разослан « _____ » марта 2010г.

Ученый секретарь
Диссертационного совета, к.э.н.

Рысалиева Г.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Национальная стратегия развития страны направлена на обеспечение высоких темпов экономического роста, повышение уровня жизни населения, снижение социального неравенства. Достижение этих целей предполагает значительное повышение конкурентоспособности отечественной экономики, рост производства и предпринимательства, развитие трудового потенциала, совершенствование человеческого фактора.

Требуется коренное изменение идеологии и политики в отношении человеческого фактора, резкое увеличение вложений в него. На активизацию творческого потенциала человека должна быть нацелена система управления экономикой и политика, призванная привести в действие социальные резервы повышения эффективности производства. Любые мероприятия в рамках проводимых преобразований должны оценивать по их влиянию на сферу жизнедеятельности людей и реализовываться только с учетом специальных последствий. В то же время социальная направленность экономики должна базироваться на повышении эффективности общественного производства и сочетаться с ростом производительности труда, способствуя прогрессу социально-экономического развития страны. Радикальные преобразования социально-экономических отношений должны быть подкреплены созданием хозяйственного механизма, обеспечивающего наращивание экономического потенциала за счет эффективного использования всех составляющих, включая и трудовой потенциал.

Трудовой потенциал и трудовые ресурсы – понятие не тождественные. Этим объясняется необходимость использования «трудовой потенциал». Сущность, параметры и закономерности его развития представляется возможным раскрыть прежде всего в результате исследования человеческого фактора, который воплощает в себе трудовой потенциал.

Трудовой потенциал необходимо исследовать, исходя из системных позиций. Только при таком подходе возможно рассмотреть все качественные параметры трудового потенциала, их внутреннее соотношение, закономерности развития, социально-экономическую функцию в конкретно-исторических условиях. Поэтому необходимо исследовать качественные параметры трудового потенциала через призму воспроизводственного процесса, включающего все его основные элементы и стадии. Особое место отводится социально-демографическим аспектам формирования и закономерностям развития трудового потенциала. Изучение демографических процессов позволяет более полно представить естественные его основы, изменение свойств народонаселения, которые могут быть включены в систему резервов повышения эффективности использования трудового потенциала. Эффективное использование и развитие трудового потенциала требует того, чтобы все средства социально-демографической политики способствовали обеспечению условий воспроизводства трудоспособного населения с определенными качественными характеристиками, коренному улучшению демографических структур и т.д.

Состояние и степень исследованности проблемы. Вопросы труда и социального развития изучались как зарубежными, так и отечественными экономистами. Следует отметить работы ученых СНГ: Л.И. Абалкина, Е.Г. Антосенкова, Б.Д. Бреева, В.И. Врублевского, Д.Н. Карпухина, И.С. Масловой, К.И. Микульского, Ю.Г. Одегова, Т.Я. Четвертником, А.К. Рофе, Л.И. Костина и др.

Различные аспекты воспроизводства использования трудового потенциала нашли отражение в работах отечественных ученых: Т.К. Койчуева, Е.П. Черновой, Н.Х. Кумсковой, В.И. Кумскова, М.Б. Балбакова, К.А. Алиева, К.И. Исакова, Г.В. Кумскова, А.А. Саякбаевой, А.А. Кочербаевой, В.Е. Савина и др.

Вместе с тем, проблема развития трудового потенциала в условиях становления рыночных отношений остается наименее разработанной в плане целенаправленной самостоятельной темы исследования.

Острота проблемы, ее возрастающая теоретическая и практическая значимость, предопределили выбор темы.

Цель исследования состоит в теоретически глубоком рассмотрении экономической категории «трудоу потенциал» в выявлении направлений трансформации трудового потенциала как экономического субъекта, возможностей включения его развития в Национальную стратегию развития страны и в целях регулирования занятости; разработке методологических принципов совершенствования механизма формирования и эффективного использования трудового потенциала.

В соответствии с целью в диссертации решаются следующие **задачи**:

- теоретически обосновать позицию, согласно которой категория «трудоу потенциал» является непреходящей, но объективно адаптирующейся к рыночным условиям;

- раскрыть общие черты и различия категорий «трудоу потенциал», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал» с позиций их использования в отечественной и зарубежной научной литературе и практике;

- провести анализ формирования и использования трудового потенциала на уровне страны в целом;

- выявить дифференциацию регионов и диапазон их различий по ряду признаков: демографической ситуации, показателям экономической активности населения, занятости, безработицы, уровню жизни;

- разработать конкретные меры по совершенствованию механизма регулирования процессов использования трудового потенциала и согласования спроса и предложения на рынке труда на уровне страны.

Объектом исследования является процессы формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики в целом.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, определившие трансформацию процессов формирования и использования трудового потенциала при переходе к рынку, механизм и инструменты регулирования занятости и рынка труда, и главное - новые направления реализации политики занятости.

Теоретические и методологические основы исследования

Теоретическую и методологическую базу исследования составили проведения классиков политической экономии, работы отечественных и зарубежных экономистов по социально-экономическим проблемам. При работе над диссертацией были использованы законодательные акты и хозяйственные решения правительства Кыргызской Республики по вопросам труда, занятости и трудовой миграции, методологические и нормативные документы. Статические данные взяты из официальных документов, современной монографической литературы и экономической периодики.

Основные положения, выносимые на защиту:

1. Теоретические уточнения понятия «трудовой потенциал».
2. Оценка современного состояния трудового потенциала с учетом анализа основных показателей, характеризующих динамику рынка труда и занятости населения.
3. Практические рекомендации, направленные на использование трудового потенциала.

Научная новизна работы:

- проведен теоретический анализ развития трудового потенциала;
- определены место и роль трудового потенциала в системе рыночных отношений;
- введена в научный оборот новая экономическая категория «трудовой капитал», раскрыта ее сущность;
- рассмотрен механизм взаимодействия трудовых ресурсов, рабочей силы, трудового потенциала и человеческих ресурсов в процессе производства материальных благ;
- обоснованы критерии эффективности использования трудового потенциала, определена связь трудового потенциала с экономической безопасностью страны;
- проанализированы тенденции формирования и использования трудового потенциала как по стране в целом, так и по отдельным регионам.
- определены приоритетные целевые установки политик занятости при регулировании рынка труда.

Теоретическая значимость работы состоит в исследовании закономерностей формирования трудового потенциала в конкретной стране применительно к условиям переходного периода, теоретическом углублении и уточнении понимания категории трудовой потенциал, разработке системы критериев и методов оценки эффективности использования трудового потенциала.

Практическая значимость определяется необходимостью создания концептуальной основы для реформирования социально-трудовых отношений. Практические рекомендации нашли свое отражение в работе государственного комитета по миграции и занятости населения при разработке программы «Национальная политика занятости населения Кыргызской Республики до 2010 года», использовалась при чтении курсов «Экономика и социология труда» и «Экономика труда».

Апробация работы состоит в публикациях автора, участие в практической деятельности по проекту «Разработка экономического механизма управления занятостью в условиях рынка». Основные теоретические положения и практические выводы по диссертации были доложены на международной конференции «Единое образовательное пространство XXI века» (Бишкек, 2003).

По теме диссертационного исследования были опубликованы 10 научных статей и одна монография (в соавторстве) общим объемом 17,9 п.л.

Структура работы построена в соответствии с целью и задачами диссертационной работы и включает в себя введение, три главы, заключение и список использованной литературы. Теоретические и методические положения диссертации иллюстрируются 17 таблицами, 3 рисунками и 2 схемами. Список использованной литературы содержит более 120 наименований. Общий объем диссертации составляет 199 страниц.

2. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность проблемы и степень ее изученности, сформулированы цели, задачи, новизна, основные положения, выносимые на защиту, значимость работы и ее структура.

В первой главе «Теоретико-методологические подходы к изучению трудового потенциала» рассмотрена эволюция взглядов и представлений о трудовом процессе трудового потенциала, отражена интерпретация ученых и экономистов категории «трудовой потенциал».

В производстве различных материальных благ, необходимых для удовлетворения жизненных потребностей человека, в качестве основных экономических ресурсов повсеместно применяются труд и капитал. Всякое производство в экономическом значении представляет собой процесс использования рабочей силы, техники и технологии в сочетании с природными ресурсами и материальными предметами для изготовления товаров и выполнения услуг. *Труд и капитал являются исходными факторами любого процесса производства, или входными экономическими ресурсами.*

К категории «труд» относится широкий перечень видов деятельности людей, основанных на использовании всех их умственных и физических способностей в процессе производства многочисленных товаров и услуг. Все целесообразные работы, осуществляемые на производстве различными категориями персонала, обозначаются экономистами общим понятием «труд».

Понятие «капитал» охватывает все произведенные человеком средства производства и предметы труда, процесс получения и накопления которых принято называть инвестированием, или капитализацией. При этом следует различать инвестиционные и потребительские товары, предназначенные соответственно для удовлетворения потребностей производства и людей. Всякий вещественный капитал (или инвестиционные ресурсы) служит материальной основой производства товаров и услуг. Деньги (или финансовый капитал) не являются экономическим ресурсом, поскольку они сами ничего не производят, а только используются для приобретения средств производства и предметов труда.

Капитал человека, как установил А. Маршалл, определяется как та часть его богатства, которую он выделяет на получение дохода в форме денег, или еще шире — на приобретательство посредством торгово-промышленной деятельности. Поэтому иногда может быть целесообразно называть его торгово-промышленным капиталом, состоящим из тех внешних благ, которые человек использует в своем предприятии, либо храня их с целью продать за деньги, либо применяя их для производства вещей, которые предстоит продать за деньги¹. Такое определение капитала с позиций отдельного человека или целого предприятия в настоящее время уже утвердилось в хозяйственном и научном обиходе.

На основе проведенного методологического анализа экономической теории развития капитала и практики использования основных факторов производства можно сделать ряд научных выводов, обеспечивающих наиболее производительное применение труда и капитала на каждом предприятии.

Во-первых, в рыночных условиях хозяйствования на отечественных предприятиях следует более широко использовать оправдавшую себя на зарубежных фирмах теорию и практику инвестирования в человеческий капитал, что должно стать основой роста производительности труда, доходов персонала и приращения физического и человеческого капитала. Такой вывод прямо следует из ставшего уже

¹ Маршалл А. Принципы экономической теории. – Т.1. – М.: Прогресс, 1993. – С. 133

классическим определением человеческого капитала как совокупности врожденных способностей работника и приобретенных им знаний, навыков и мотивов, целесообразное использование которых способствует, по заключению Г. Беккера, увеличению дохода на уровне индивида, предприятия или общества². В любом случае, как считают экономисты, человеческий капитал служит основным источником получения как личного, так и общественного богатства, включая и все национальное богатство.

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

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

где ТК — трудовой капитал, используемый на соответствующем уровне;
f — производственная функция зависимости ресурсов; T — величина ресурсов труда, применяемых на этом уровне; K — объем используемого на данном уровне капитала.

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

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

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

² Беккер Г.С. Человеческое поведение: эконполитический подход. – М.:ГУВШЭ, 2003

Разработку социально-экономических проблем трудового потенциала нельзя отрывать от общетеоретических и методологических исследований экономической теории, экономики труда, совокупной рабочей силы, механизма функционирования, формирования и использования трудовых ресурсов.

В системе современных экономических отношений совокупность всех условий и факторов, характеризующих состояние профессионального искусства и производственных навыков работников, численность экономически активного и занятого населения принято называть *человеческим ресурсом*, или **трудовым потенциалом**. В рыночной экономике, по А. Смигу, число полезных и производительных рабочих зависит от количества капитала, затрачиваемого на то, чтобы дать им работу, и от способа его употребления. В свою очередь природа капитала, способы его постепенного накопления, а также изменения в количестве труда, приводимого им в движение, тоже зависят главным образом от различных способов его применения, методов выполнения работы и многих иных производственных факторов, придающих труду производительный характер. Из этого следует, что в достижении высокой производительности труда важнейшее значение имеет человеческий фактор, эффективность трудовой отдачи от которого определяется уровнем развития способностей каждого работника, величиной накопленного человеческого капитала, степенью использования трудового потенциала.

Переход к рыночной экономике предполагает разработку теоретических и насущных практических вопросов в сфере труда. В научных исследованиях последних лет понятие «трудовой потенциал» имеет неоднозначное толкование. Границы и структура трудового потенциала в качестве объекта изучения до сих пор определены недостаточно четко. Однако можно сказать, что большинством исследователей он идентифицируется с трудовыми ресурсами, рабочей силой, совокупным работником. Характерно сохранение «ресурсного» подхода к определению понятия «трудовой потенциал».

Трудовой потенциал – это ресурсная категория; он должен включать в себя источники, средства, ресурсы труда, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области³. С этим можно согласиться, если дополнить данную характеристику трудового потенциала качественным измерением. Вряд ли также правильно понятие «трудовой потенциал» представлять только как «особый инструмент, помогающий в изучении взаимодействия трудовых ресурсов и экономики»⁴. Представляется, что понятие трудового потенциала не только, да и не столько инструментарий, сколько сложная социально-экономическая категория, являющаяся составной частью экономического потенциала.

Более последовательная позиция авторов «Экономической энциклопедии». Они трудовой потенциал рассматривают как ресурсы труда, которыми располагает общество, определяя его реальное значение численностью трудоспособного населения и качественными его характеристиками (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификации и т.д.).

Мерой трудового потенциала, служит совокупный фонд рабочего времени, количественно определяемый как возможные к отработке человеко-часы без учета форм и уровня занятости. При этом авторы трактуют трудовой потенциал, как

³ Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. – М.:ЮНИТИ, 2001. – С. 25

⁴ Экономика труда и социально-трудовые отношения. /Трудовые ресурсы и трудовой потенциал. – М.: МГУ, 1996. – С. 41

наличие у кого-либо (отдельно взятого человека, первичного трудового коллектива, общества в целом) скрытых, еще не проявившихся себя возможностей или способностей в соответствующих сферах их жизнедеятельности⁵.

Модификацией ресурсного подхода к определению трудового потенциала является позиция представителей узбекской школы демографов, определяющей трудовой потенциал как объективные возможности, резервы страны, региона, индивида в сфере живого труда. При этом проводится четкое разграничение между понятиями «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы». Трудовой потенциал рассматривается как более объемная категория, включающая соответственно большее число слагаемых. Среди дополнительных качественных компонентов выделяются личностные характеристики работников, связанные с участием в трудовой деятельности; мотивы, ценностные ориентации в области труда; уровень социальной зрелости; состояние здоровья индивида с учетом уровня и длительности периода экономически активной жизни и др. Количественную оценку трудового потенциала узбекские демографы основывают на показателях численности населения, его возрастно-половом составе, а также на измеряемой числом человеко-лет средней продолжительности предстоящей жизни в рабочем периоде, в течение которого определенная совокупность трудоспособного населения может принимать участие в общественном труде⁶.

В связи с рассмотрением ресурсного подхода уместно напомнить замечание Л.И. Абалкина о том, что понятия «потенциал» и «ресурсы» не следует противопоставлять. Потенциал (экономический, природный, трудовой) представляет собой собирательную, обобщенную характеристику ресурсов, привязанную к месту и времени⁷. Но их нельзя и отождествлять. Они соотносятся как мотор и автомобиль.

Другой подход к определению трудового потенциала можно было бы условно назвать «факторным». Он примечателен тем, что в нем преодолевается принцип сугубо ресурсной характеристики трудового потенциала, историческая обусловленность и ограниченность которого образно была раскрыта академиком Т.И. Заславской⁸. Представители «факторного» подхода трудовой потенциал характеризуют как форму личного или человеческого фактора, расширяя его сугубо ресурсное толкование оценкой возможностей общества по использованию способностей работников в качестве активного субъекта производства.

Представители «факторного» подхода при определении трудового потенциала по-разному раскрывают и его содержание. Согласно одной из позиций, трудовой потенциал характеризует способность общества в динамике обеспечить личный фактор производства в соответствии с требованиями его развития. Субстанционным содержанием трудового потенциала, исходя из такого подхода, являются реально и потенциально возможные результаты реализации личного фактора – количество и качество продукции. Следовательно, трудовой потенциал рассматривается как высшая из числа экономических форм проявления личного (человеческого) фактора, которая в своем движении проходит три последовательные стадии: ресурсную, факторную (условий производства) и производительную. Производительная способность личного фактора, выраженная через потенциально возможный результат, приобретает, таким образом, экономическую форму трудового

⁵ Трудовой потенциал общества и рынок труда /Под ред. Шлендера П.Э., Кокина Ю.П. – М.:ЮРИСТЪ, 2002. – С. 64, 68

⁶ Десять лет экономических реформ в Узбекистане: Достижения, проблемы и перспективы. – Ташкент-Берлин-Бонн, 2001. – С.74

⁷ Абалкин Л.И. Диалектика социалистической экономики. – М., 1981

⁸ ЭКО. – 1986. - №3. – С.10-12

потенциала.

Согласно другой позиции, трудовой потенциал рассматривается как потенциальный общеэкономический объем труда (рассчитывается как произведение потенциала рабочей силы на потенциальное среднегодовое рабочее время), необходимый при использовании общеэкономических производственных функций для расчета общеэкономического производственного потенциала⁹.

Представляется, что данные подходы подменяют определение сущности категории «трудовой потенциал» односторонней оценкой эффективности (результативности) использования задействованной на производстве рабочей силы.

Трудовой потенциал есть объемное количественное выражение личного фактора, производное от численности населения в трудоспособном возрасте; количества регламентированного для нужд производства времени в течение суток, недели, месяца, года, человеческой жизни; общественно необходимой напряженности (интенсивность трудовой деятельности) в течение регламентированного рабочего времени, т.е. величина, подсчитать которую точно достаточно сложно.

Сторонники факторного подход для количественной оценки трудового потенциала используют показатели численности трудоспособного населения, рабочего времени, в течение которого оно задействовано, общественно необходимого уровня интенсивности труда. С качественной стороны они выделяют производственно-квалификационный и личностный потенциал как элементы общественного богатства страны, расширяющие экономические возможности общества.

Группа ученых (В.В. Добрик, М.И. Долишний, С.Н. Злупко, Р.А. Убайдуллаева), определяя трудовой потенциал как форму воплощения человеческого фактора, рассматривают его как единство трудоспособного населения с техническими, экономическими, социальными, организационными и идейно-политическими условиями воспроизводственного процесса, предопределяющими качество трудового потенциала на каждом этапе его развития¹⁰.

При обобщении трактовок содержания трудового потенциала нельзя не выделить подход, сторонники которого характеристику трудового потенциала связывают не с трудоспособным населением как потенциальным носителем способности к труду, а с совокупным работником и конкретными условиями трудовой деятельности. По мнению В. Врублевского, понятие «трудовой потенциал» включает в себя «совокупного общественного работника и соответствующие условия труда в единстве факторов, отображающих, с одной стороны, его содержание, а с другой – социально-экономический характер»¹¹. Однако такое определение трудового потенциала, с нашей точки зрения, несколько расплывчато и не дает количественного представления о нем, о его структуре.

Трудовой потенциал, по нашему мнению, - это многоуровневая интегральная категория. Его основные элементы способны дополнять и усиливать действие друг друга, в силу чего эффект трудового потенциала интегрален. Вместе с тем хотелось бы подчеркнуть, что при раскрытии сущности категории «трудовой потенциал» не менее важно делать акцент на ее прикладном характере – органической связи с категорией «экономический потенциал». В практическом плане это означает, что

⁹ Экономика и право. Энциклопедический словарь Гоблера. /Под общей ред. А.П. Горкина., Н.Л. Тумановой и др. – М., 1998. – С.195

¹⁰ Добрик В. Повышение качества трудового потенциала. //Коммунист, 1986. -№7

¹¹ Врублевский В.К. Трудовые ресурсы (Теоретический аспект) //Вопросы экономии. – 1996. - № 8

количественные и качественные стороны трудового потенциала должны оцениваться в единстве с материально-вещественными, организационными и социально-экономическими условиями его реализации, которые определяют его основные существенные стороны как элемента экономического потенциала.

Во второй главе «Формирование и использование трудового потенциала» дана характеристика современного состояния трудового потенциала Кыргызстане; осуществлен анализ рынка труда и занятости населения; обоснованы критерии оценки эффективности использования трудового потенциала Кыргызстана.

В условиях трансформации кыргызской экономики к рынку выбор правильности ориентиров в социальной политике становится чрезвычайно важным. Позитивный и негативный опыт социальной работы в зарубежных странах может оказаться весьма полезным при одном условии: Кыргызстан должен в этом отношении идти своим путем, опираясь на свои реальности, национальные традиции и экономические возможности.

В Кыргызстане, существенно отличающимся условиями, определенными географической средой, уровнем развития производительных сил и соответствующих производственных отношений, необходимы свои социальные стандарты, которые должны быть разработаны на основе учета региональных особенностей. Это связано с необходимостью решения принципиально новых сложных задач, поставленных рыночными отношениями.

Ситуация на рынке труда Кыргызской Республики за последние пять лет определялась, с одной стороны, изменениями, происходящими в экономической и социальной сферах жизни республики, с другой - на нее оказывали существенное влияние демографические процессы. За этот период численность населения в трудоспособном возрасте в среднем за год возрастала на 63-74 тыс. человек (в среднем на 2,4%). Прирост трудоспособного населения значительно опережал рост численности занятого населения, в результате чего уровень занятости населения в трудоспособном возрасте снизился с 63,1% в 2001 г. до 59,8% - в начале 2008 г.

По данным НСК КР, в начале 2008 г. уровень занятости населения в возрасте 15 лет и старше составил 59,8%. В городской местности уровень занятости был несколько ниже, чем в сельской (55 против 62%), что объясняется спецификой занятости сельского населения. На селе предприятия чаще всего носят семейный характер, где, как правило, участие в работах принимают все трудоспособные члены семьи.

Уровень занятости мужчин на 21%-ный пункт выше, чем женщин (70 против 49%).

В структуре занятого населения наиболее многочисленными являются группы лиц в возрасте от 25 до 39 лет, на долю которых приходится более 43% общей численности занятых.

Занятое население республики имеет высокий уровень образования, который обусловлен сложившейся образовательной системой: почти каждый пятый из числа занятого населения имеет высшее или неполное высшее образование, каждый седьмой – среднее профессиональное.

В начале 2008 г. численность занятого населения составила 2152,7 тыс. человек и возросла по сравнению с 2001 г. на 9%.

Численность населения, занятого в экономике является одним из важнейших показателей, отражающую используемую часть трудового потенциала.

Общая среднегодовая численность занятого населения в Кыргызской Республике в начале 2008 г. составила 2343,8 тыс. чел. Это несколько больше, чем зафиксировано в 2004 г. (2176,9 тыс. чел.).

В начале 2008 г. уровень занятости для всего населения составлял 59,8% в среднем за год, но значительно колебался в течение года. Такая межсезонная нестабильность уровня занятости типична для экономик, где доминирует сельское хозяйство. Близкие значения уровня занятости характерны для многих стран с переходной экономикой; они не являются высокими, но и не могут считаться чрезмерно низкими. Уровень занятости, однако, ничего не говорит о качественном «наполнении» этой занятости что будет рассмотрено отдельно.

По данным НСК Кыргызской Республики, в начале 2008 г. численность экономически активного населения в возрасте 15 лет и старше насчитывала 2343,8 тыс. чел., из них 2152,7 тыс. занятых и 191,1 тыс. безработных. Уровень безработицы составил 8,2%.

В экономически активном населении доля мужчин составляла 77,2% (1251,6 тыс. чел.), а женщин – 53,6% (901,1 тыс. чел.). удельный вес городского населения в экономически активном населении составил 36% (824 тыс.чел.), а сельского – 64% (1436 тыс.чел.).

Уровень экономической активности (отношение численности экономически активного населения определенной возрастной группы к общей численности населения данной возрастной группы) населения в возрасте 15 лет и старше составил 65%. Более активны на рынке труда мужчины. Так, уровень экономической активности мужчин равен 76%, а женщин – 54%.

Уровень экономической активности населения зависит также от состояния их трудоспособности. По данным НСК КР, в начале 2008 г., среди трудоспособного населения около 50 тыс. человек являлись инвалидами и это в значительной степени определяло их поведение на рынке труда.

Изменения в распределении занятого населения по трем основным секторам экономики характеризовались сокращением доли занятых в сельском хозяйстве, промышленности и строительстве и ростом занятости в сфере услуг - с 37% в 2005 г. до 40% в начале 2008 г., в промышленности и строительстве - соответственно, с 10 до 13% (табл. 1).

Таблица 1

Распределение занятого населения по видам экономической деятельности и полу

(по данным обследования рабочей силы)

	Всего, тыс. чел.			
	2005 г.	2006г.	2007г.	2008г.
Всего	1930,5	2077,1	2096,1	2152,7
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	834,2	799,7	760,0	742,1
Горнодобывающая промышленность	12,5	12,4	11,8	13,1
Обрабатывающая промышленность	140,2	35,2	177,9	179,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	35,0	163,9	35,6	38,3
Строительство	102,2	153,7	181,4	205,3
Торговля; ремонт автомобилей, бытовых изделий и предметов личного пользования	257,8	301,5	308,4	316,9
Гостиницы и рестораны	34,1	49,0	49,0	58,4
Транспорт и связь	97,6	115,7	120,2	133,3
Финансовая деятельность	10,0	8,2	9,5	9,7
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг потребителям	28,4	34,1	36,5	45,8
Государственное управление	91,1	102,3	101,0	106,8
1	2	3	4	5
Образование	156,4	161,8	152,9	156,6
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	80,9	85,4	87,0	86,2

Предоставление коммунальных, социальных и персональных услуг	38,6	44,9	48,8	43,0
Предоставление услуг по ведению домашнего хозяйства	10,2	8,8	15,3	16,2

В структуре занятий населения республики наибольшую долю составляли группы квалифицированных рабочих сельского хозяйства и работников сферы обслуживания и торговли, что свидетельствует о преобладании занятости населения в сельском хозяйстве и торговле.

В городах наиболее многочисленными являлись группы занятого населения, относящиеся к работникам сферы обслуживания и торговли (24% от общей численности занятого населения) и специалистам высшего и среднего уровня квалификации (27%). В сельской местности около 54% всего занятого населения составляли квалифицированные рабочие сельского хозяйства, 11% – специалисты высшего и среднего уровня квалификации, 11% – сферы обслуживания и торговли.

Важной характеристикой занятости является деление на работающих по найму и работающих не по найму. Работающие по найму составляют 46,7% всех занятых, в городах их доля достигает 72,6%, в сельской местности – менее трети. Среди горожан очень велика доля работающих по найму у отдельных граждан (22% от всех городских занятых или 30,3% от числа занятых по найму). В сельской местности доля занятых по найму у частных лиц значительно меньше (9,6% от всех занятых), но составляет те же 30% по отношению ко всем занятым по найму.

Как следует из вышесказанного, различные формы занятости не по найму преобладают. При этом доминируют традиционная самозанятость, неоплачиваемые семейные работники и лица, занятые в личном подсобном хозяйстве.

Разгосударствление собственности в стране сопровождается также изменениями в распределении работающих по статусу занятости. Снижаются численность и доля лиц, выполняющих работу по найму, и соответственно увеличивается самозанятость. К самозанятым относятся те граждане, которые работают самостоятельно или с одним-несколькими партнерами как с привлечением, так и без привлечения наемных работников. Сюда входят прежде всего семейные предприятия, в которых могут трудиться лица без оплаты.

Спецификой кыргызской действительности является неформальная, скрытая занятость. На наш взгляд, важным условием выживания в современных условиях является работа на земельном участке, в личном подсобном хозяйстве.

На протяжении всего периода реформ в Кыргызстане возрастают масштабы безработицы, т.е. прямых непроемких потерь трудового потенциала. В 2008г. численность безработных насчитывала 191,1 тыс. чел., из них 53,6% составляли мужчины и 46,4% - женщины (табл. 2).

Таблица 2

Распределение безработных по месту проживания и полу

2006г.						
	Всего, тыс. чел.	В общей численности безработного населения, в %		Уровень безработицы, %		
		мужчины	женщины	оба пола	мужчины	женщины
Всего	183,5	52	48	8,1	7,4	9,1
городская местность	91,3	51	48	11,1	10,7	11,6
сельская местность	92,2	49	52	6,4	5,6	7,5
2007г.						
Всего	188,9	53	47	8,3	7,7	9,0
городская местность	90,0	47	43	10,8	-	-
сельская местность	98,9	52,4	46,5	6,8	-	-
2008г.						
Всего	191,1	53,6	46,4	8,2	7,6	9,0
городская местность	90,8	48,7	42,1	10,7	-	-

сельская местность	100,3	53,2	47,1	6,7	-	-
--------------------	-------	------	------	-----	---	---

Более напряженная обстановка на рынке труда в городах, где уровень безработицы составил 10,7%, тогда как в сельской местности – только – 6,7%. Проведение земельной реформы, когда практически каждая сельская семья смогла получить в пользование земельный надел, позволило в определенной мере решить проблему занятости на селе. В крестьянских (фермерских) хозяйствах в сельскохозяйственных работах принимают участие практически все работоспособные члены семьи.

Учитывая, что социальные проблемы напрямую связаны с состоянием экономики (коренная проблема), в качестве основного индикатора следует выбрать показатель «уровень жизни». Стоимость жизни определяется с помощью потребительских корзин, ранжированных по различным жизненным стандартам (прожиточный минимум, минимальный, рациональный и высокий стандарт) в разрезе социально-экономических групп населения (трудоспособные, дети разного возраста и подростки, пенсионеры, инвалиды, беременные женщины). Эти показатели позволяют выйти на эффективные модели оплаты труда и занятости населения, в том числе на занятость инвалидов, пенсионеров и других групп населения, опекаемых службами социальной защиты.

Таким образом, трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. Трудовой потенциал характеризует качество и потенциальные возможности труда.

В третьей главе «Регулирование процессов использования трудового потенциала и согласование спроса и предложения на рынке труда» раскрыты основные направления трудового потенциала; предложены перспективные направления развития трудового потенциала; предлагается комплекс практических рекомендаций, направленных на подъем развития трудового потенциала Кыргызстана.

Одним из основных направлений решения задачи улучшения условий воспроизводства и повышения эффективности использования трудового потенциала является формирование и развитие регионального рынка труда. Каждому региону Кыргызстана присуща своя специфика. Довольно печальная практика последних десяти лет показала, что надеяться только на то, что рыночные отношения стихийно, самостоятельно выведут экономику на прямую дорогу прогресса, нельзя.

В создавшихся условиях необходимо широко использовать различные способы регулирования процессов формирования и использования трудового потенциала. В Кыргызстане исходной базы для этих целей целесообразно применять следующую систему инструментариев:

- расчет баланса трудовых ресурсов по республике в среднем за год;
- прогнозные оценки численности незанятого населения, нуждающегося в трудоустройстве, в разрезе районов и городов (по данным мониторинга рынка труда);
- комбинированный отчетный документ – баланс спроса и предложения рабочих мест;
- программы содействия занятости населения республики, утверждаемые ежегодно.

Стратегическая установка политики на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, сопряженная с необходимостью соблюдения

конституционных прав граждан, требует высокой гибкости от механизма содействия занятости, достаточной маневренности рычагов мобилизации финансовых средств для оперативного решения и регулирования социальных проблем при экстремальных ситуациях, которые могут возникать на рынке труда в ходе корректировки курса реформ. Это означает необходимость перехода на новую модель регулирования, основанную на синтезе рыночных принципов и активного участия государства в регламентации правил предпринимательской деятельности, функционирования рынка труда, социальной защиты граждан при угрозе безработицы, а также в выработке политики и осуществлении мер по содействию занятости, ускорению адаптации населения к требованиям рыночной экономики, совершенствованию социально-трудовых отношений.

Вступление экономики в новый этап переходного периода - к этапу выхода из кризиса и начала подъема экономики - выдвигает на первый план помимо задач обеспечения занятости и сдерживания общих размеров безработицы *в число приоритетных целевых установок повышение качества трудового потенциала, поддержку занятости квалифицированной рабочей силы* при ориентации на преодоление избыточной численности работников на предприятиях и повышение эффективности труда в ходе структурных преобразований. Речь идет о формировании качественных характеристик занятого населения, отвечающих постепенному развороту экономики от кризиса к экономическому росту первоначально на восстановительной основе, а затем с учетом реальной направленности ее реструктуризации и характера технологических преобразований. Первым этапом решения этой задачи должно стать восстановление и сохранение позитивных элементов качества трудового потенциала, накопленного республикой до начала рыночных преобразований, квалифицированной части рабочих и специалистов.

Государственная политика содействия занятости с учетом прогнозируемой ситуации на рынке труда рассматривает повышение спроса на квалифицированную рабочую силу, как необходимую предпосылку для роста эффективности труда. В связи с этим ставятся задачи: обновления кадрового потенциала за счет трудоустройства молодежи, получившей современное профессиональное образование; усиления роли профессионального труда в росте доходов работающих и соответствующее изменение трудовой мотивации (высокоэффективный труд — высокие заработки); упреждающей профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан (прежде всего составляющих мобильный резерв рабочей силы) с учетом меняющегося спроса экономики на рабочую силу в интересах обеспечения ее конкурентоспособности.

Другим приоритетным направлением реализации стратегии и занятости в Кыргызстане должна стать *политика активизации спроса на рабочую силу во всех секторах экономики*. Решающее влияние на формирование и использование трудового потенциала оказывает общая экономическая ситуация: чем больше создается рабочих мест и чем в большей степени соответствует их требованиям качество рабочей силы, тем лучше перспективы открываются для обеспечения эффективной занятости населения. Наличие достаточного числа рабочих мест — главная альтернатива безработице. В настоящее время в результате преобразования отношений собственности, сужения рамок госсектора и значительных бюджетных ограничений рабочие места создаются преимущественно в негосударственном секторе. Однако за государством остается преимущественное право косвенного влияния на процесс создания рабочих

мест в реальном секторе экономики через реализацию инвестиционной политики и улучшение инвестиционного климата во внебюджетном секторе.

Органической частью комплексной программы создания и сохранения рабочих мест в Кыргызстане должна стать разработка системы организации *общественных работ*, возможности которой до последнего времени недооценивались. Развитие общественных работ необходимо не только в интересах трудоустройства и поддержания жизненного уровня граждан, которые исчерпали право на получение пособия и не нашли постоянной работы с целью сохранения у них навыка к труду и трудовой мотивации в период жизненных затруднений, но также для форсированного решения приоритетных задач по созданию производственной и социальной инфраструктуры. В районах и городах, учитывая ограниченность финансовых ресурсов для расширения их фронта, следует первоначально сосредоточить усилия на развитии трудоемких видов работ временного характера, имеющих социально полезную направленность, не требующих значительных объемов капиталовложений и специальной профессиональной подготовки, но дающих результат в короткие сроки. К числу работ такого рода могут быть отнесены любые общественно-полезные трудоемкие работы, которые местные власти могут создать за счет собственных средств на территории и ликвидировать по завершении (ремонт дорог, улиц, тротуаров, водопроводно-канализационных систем, общественных сооружений, уборка общественного транспорта, восстановление окружающей среды и поддержание в порядке состояния парков, озеленение городов и т.п.).

Особое внимание при регулировании занятости в условиях кризиса необходимо уделить проблемам содействия *самозанятости и предпринимательской деятельности населения* (особенно в направлении создания малых предприятий). Учитывая ограниченность собственных денежных средств и доступа к долгосрочным кредитам, низкий уровень технической оснащенности сферы самозанятости, представляется необходимым создание «режима наибольшего благоприятствования» и государственной поддержки ее развития, создания разнообразных экономических стимулов, благоприятного инвестиционного климата, предоставление широкой свободы хозяйственной деятельности и льготного кредитования. К сожалению, до сих пор сфера самостоятельной деятельности населения находится вне учета и государственного регулирования, помимо взимания налогов и госпошлин (имеется в виду челночный бизнес, торговля на рынке, торгово-посреднические услуги).

Фундаментом реализации предлагаемого комплекса мероприятий по оздоровлению ситуации в сфере эффективности использования трудового потенциала Кыргызстана должны стать реальные позитивные сдвиги в национальной экономике за счет осуществления стратегических установок структурной и инвестиционной политики и совершенствования правовых основ и финансового механизма взаимоотношений Центра с депрессивными регионами. В этом залог успеха реализации целевых установок политики занятости и усилий государственных структур по преодолению разбалансированности спроса и предложения на рынке труда в Кыргызстане.

Таким образом, состояние национальной экономики и имеющиеся на данный момент материальные средства предполагают необходимость адекватного вмешательства государства в определение тактических действий и обоснование инструментов регулирования процессов занятости в направлении декларируемых долгосрочных целей.

Выводы и предложения:

1. В современных условиях мировое сообщество исключительно важную роль отводит «человеческому капиталу», главной составляющей национального богатства и основной движущей силы общественного прогресса. Под «человеческим капиталом» теоретики Запада понимают производительные силы отдельного человека и всего населения, наемных работников и тех, кто остается за пределами рынка и производства. К нему относят образование, знания, полученные на рабочем месте, здоровье, способности, дарования – все то, что становится частью человека, его капиталом, и реализуясь через труд представляет собой источник будущих заработков и удовлетворения потребностей.

В то же время представляются несостоятельными, появившиеся в последнее время в зарубежной и экономической литературе, высказывания опасения угрозы «исчезновения труда», массовой безработицы, как реакцию на усиливающуюся в ходе информационной революции тенденцию сокращения массы репродуктивного индустриального труда, обеспечивающего создание необходимых обществу предметов потребления в результате появления новых технологий и роста производительности. Нельзя, однако, недооценивать и того, что этот процесс будет происходить в ближайшие годы в условиях существенной трансформации трудовой сферы, её содержания, структуры, требований к человеку, его знаниям, способам организации участия в общественно-полезной деятельности.

Переход к постиндустриальному обществу будет сопровождаться не только сокращением необходимого времени, но также утверждением преимущественно творческой деятельности, ростом свободной самореализации творчески развивающейся личности. Эти процессы, начавшиеся в развитых странах, раньше или позднее будут происходить и в других странах. Однако во всех случаях на новой или сохранившейся основе будет существовать потребность в создании условий для возможно более полного соответствия трудового фактора характеру техники, технологии, организации производства в обеспечении эффективного использования труда во всех отраслях и на всех уровнях.

2. В настоящее время сложилась определенная система показателей, характеризующая процессы происходящие в области трудовой деятельности. Среди них особое место занимает понятие «трудовой потенциал». По нашему мнению, трудовой потенциал характеризует количество, качество и меру способности к осуществлению общественно полезной деятельности той части трудоспособного населения, которая желает, способна и готова работать (включая занятых и безработных), определяя возможности приведения в действие других элементов экономического потенциала.

В формировании и использовании этого показателя, с одной стороны, отражаются изменения, происходящие во всех сферах общественного развития – в экономике, научно-техническом прогрессе, демографических процессах, социальной системе, политике, образовании, культуре и т.п., с другой стороны, трудовой потенциал представляет важнейшее условие социально-экономического развития; от его количественного и качественного состава, эффективности использования зависит положение страны в мировой системе, её экономическая и национальная безопасность.

3. Трудовой потенциал – сложная социально-экономическая категория. Этот научный термин является отражением демографических и экономических проблем современного периода.

Трудовой потенциал занимает свою нишу, отличаясь от категорий «человеческий капитал» и «человеческий потенциал» слагаемыми характеристиками, показателями и методами оценки в силу того, что все они имеют разное служебное назначение. Категория «человеческий капитал» сопряжена со стоимостным измерением затрат на воспроизводство рабочей силы в качестве фактора экономического роста и потому находится в иной плоскости, чем категория «трудовой потенциал», не совпадая с ней количественно.

Категория «человеческий потенциал» используется для межстрановых сопоставлений уровней человеческого развития. Она является обобщенной характеристикой меры социального прогресса, достигнутого той или иной страной. Сравнительная оценка степени социального прогресса разных стран осуществляется на основе расчета индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП).

Назначение категории «трудовой потенциал» иное. Как элемент экономического потенциала, призванный приводить в действие материальные, природные, финансовые и иные экономические ресурсы конкретного хозяйствующего субъекта (общества, региона, сферы хозяйства, отрасли) в целях воспроизводства необходимых условий жизнедеятельности людей и роста народного благосостояния, трудовой потенциал является категорией хозяйственной практики. Он характеризуется натуральными измерителями, отражающими меру способности экономически активного населения достичь определенных результатов и обеспечивать функционирование экономической системы того или иного уровня. В то же время к стоимостному измерению затрат на производство и использованию способностей человека, к оценке их экономического результата.

4. Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников общества в целом. Трудовой потенциал характеризует качество и потенциальные возможности труда.

В качественном отношении трудовой потенциал общества – это его реальные возможности по реализации (через участие в общественно полезном труде) всего многообразия личных способностей и качеств: знаний, умений и навыков, приобретаемых людьми в процессе воспитания, подготовка к труду, непосредственно трудовой деятельности, переобучения и повышения квалификации.

В количественном отношении общественный трудовой потенциал характеризует возможности общества по привлечению к общественному труду населения разного пола и возраста (мужчин и женщин рабочего, дорабочего и послерабочего возраста).

В качестве критериев эффективности использования трудового потенциала в стране в целом или в отдельном регионе целесообразно выделить: 1) повышение (снижение) уровня и темпов производительности труда; 2) динамику основных параметров занятости и безработицы; 3) социальный аспект эффективности использования трудового потенциала.

Состояние национальной экономики и имеющиеся на данный момент материальные средства предполагают необходимость адекватного вмешательства государства в определение тактических действий и обоснование инструментов регулирования процессов занятости в направлении декларируемых долгосрочных целей.

5. Совершенствование развития трудового потенциала способствует осуществлению воспроизводства, подготовки и эффективного использования и

развития трудовых ресурсов определенного количества и качества, способных обеспечить поступательное социально-экономическое развитие страны.

Социально-экономический потенциал страны (включая и трудовой потенциал) характеризует возможности его развития при задействовании всего комплекса ресурсов, использовании особенностей сложившейся и перспективной структуры его хозяйства.

Основными структурными составляющими трудового потенциала являются:

- базовой ресурсный потенциал страны: природно-ресурсный, экономико-географический, демографический потенциал, которые характеризуют возможности перспективного роста численности и улучшения качества населения, его половозрастной состав, динамику роста (убыли) населения, миграционные процессы и п.т.;

- обеспечение потенциала развития страны: производственный, научно-инновационный, социально-инфраструктурный, бюджетный, инвестиционный, экспортно-импортный потенциал, характеризующий возможности социально-экономического развития страны путем подготовки и рационального использования кадров (определяется образовательным, квалификационным, профессиональным составом кадров, занятостью их в разрезе отраслей и сфер хозяйства, форм собственности, специальности и т.п.);

- готовность к социально-экономическим преобразованиям страны.

6. В политике занятости должны преобладать следующие активные формы, включающие:

- меры по совершенствованию структуры за счет на рабочую силу на основе создания новых рабочих мест;

- повышение качества рабочей силы за счет совершенствования системы образования;

- стимулирование профессиональной и географической мобильности рабочей силы;

- регулирование спроса и предложения рабочей силы;

- поддержка слабоконкурентных на рынке труда категорий населения (молодежь, женщины, инвалиды);

- стимулирование занятости сельского населения.

Формирование и развитие трудового потенциала является важнейшим элементом разработки стратегических планов: подробная проработка социальных аспектов; привлечение социальных резервов; планирование использования свободного времени населения для формирования и развития трудового потенциала; формирование инфраструктуры человеческого развития.

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

1. Исаков Э.К. Исаков К.И., Корниенко Н.Ф. Трудовой потенциал. - Бишкек. Изд-во: КРСУ, 2005.
2. Исаков Э.К. Проблемы занятости молодежи //Развитие системы управления занятостью в современной экономике Кыргызстана. - Бишкек. Изд-во: КРСУ, 2004
3. Исаков Э.К. Состояние безработицы в Кыргызской Республики на современном этапе (Сб.ст.) - Бишкек. Изд-во: КРСУ, 2003. - С. 62-67.
4. Исаков Э.К., Исаков К.И., Корниенко Н.Ф. Динамика и структура занятости и безработицы в Кыргызской Республике //Журнал «Вестник КРСУ». - 2005. - Т.5. - №7 – С.24-28. (0,65 п.л.)
5. Исаков Э.К. Оценка эффективности мер по преодолению негативных последствий стихийно развивающихся процессов миграции //Журнал «Вестник КРСУ». - 2008. - Т.8. - №3. – С.24-28.

6. Исаков Э.К. Образование - фактор формирования и развития трудового потенциала //Журнал «КарЭУ Хабаршысы» - 2008. - №4 – С.42-45
7. Исаков Э.К. Труд и капитал как экономический фактор производства //Тенденции экономического и демографического развития в Кыргызской Республике. Бишкек: Изд-во: КРСУ, 2008. – С.71-79 (22,25/1,2 п.л.)
8. Исаков Э.К. Чуракаева Е.В. Роль государства в повышении уровня занятости и снижения безработицы //Вестник КРСУ. - 2009 г.- Т.9.- № 7 – С.187-192
9. Исаков Э.К. Трудовой потенциал в системе экономических отношений //Журнал Вестник КРСУ, - 2010. - №3. – Т.10 – С4-12. (16).
10. Исаков Э.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала организации //Журнал Вестник КРСУ, - 2010. -№3. – Т.10 – С4-12. (16).

РЕЗЮМЕ

ИСАКОВ ЭРКИН КУМЕНОВИЧ

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТРАНСФОРМИРУЮЩЕЙСЯ ЭКОНОМИКИ

диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук
по специальности 08.00.01 - Экономическая теория

Ключевые слова: трудовой потенциал, трудовые ресурсы, трудовой капитал, рабочая сила, человеческий потенциал, человеческий капитал, занятость населения, рынок труда, политика занятости.

Объектом исследования является процессы формирования и использования трудового потенциала Кыргызской Республики в целом.

Цель исследования состоит в теоретически глубоком рассмотрении экономической категории «трудовой потенциал» в выявлении направлений трансформации трудового потенциала как экономического субъекта, возможностей включения его развития в Национальную стратегию развития страны и в целях регулирования занятости; разработке методологических принципов совершенствования механизма формирования и эффективного использования трудового потенциала.

Предметом исследования являются социально-экономические отношения, определившие трансформацию процессов формирования и использования трудового потенциала при переходе к рынку, механизм и инструменты регулирования занятости и рынка труда, и главное - новые направления реализации политики занятости.

Теоретическую и методологическую основу исследования составили проведения классиков политической экономии, работы отечественных и зарубежных экономистов по социально-экономическим проблемам. В работе были использованы законодательные акты и хозяйственные решения правительства Кыргызской Республики по вопросам труда, занятости и трудовой миграции, методологические и нормативные документы. Статические данные взяты из официальных документов, современной монографической литературы и экономической периодики.

Методы исследования: диалектический метод, дедуктивного и индуктивного анализа, системный подход, логическое моделирование, сравнительный и экономико-математический анализ.

Полученные результаты и их научная новизна исследования заключается в теоретическом и методологическом обосновании закономерностей формирования трудового потенциала в конкретной стране применительно к условиям переходного периода, теоретическом углублении и уточнении понимания категории трудовой потенциал, разработке системы критериев и методов оценки эффективности использования трудового потенциала.

Область применения. Основные положения и выводы, выдвинутые методологические подходы к исследованию блока проблем развития трудового потенциала, могут быть использованы: в качестве вклада в теоретическую базу понимания сущности и современной роли трудового потенциала в социально-экономическом развитии страны и хозяйствующих субъектов в экономике; законодательными и исполнительными органами при разработке нормативных правовых актов, концепций государственной политики в области социально-трудовых отношений; в преподавании учебных курсов экономической теории, экономики и социологии труда, экономики труда, управление персоналом, социальная политика.

08.00.01 – экономикалык теория адистиги боюнча
«ТРАНСФОРМАЦИЯЛАНЫП ЖАТКАН ЭКОНОМИКАНЫН ЭМГЕК ПОТЕНЦИАЛЫНЫН
ӨНҮГҮШҮНҮН ТЕОРИЯЛЫК АСПЕКТТЕРИ»
аттуу темада жазылган кандидаттык диссертациясынын
РЕЗЮМЕСИ

Негизги сөздөр: эмгек потенциалы, эмгек ресурстары, эмгек капиталы, жумушчу күч, адам потенциалы, адам капиталы, калктын жумуштуулугу, эмгек рыногу, жумуштуулук саясаты.

Изилдөөнүн объектиси: Кыргыз Республикасынын жалпысынан алынган эмгек потенциалын калыптандыруу жана пайдалануу процесстери

Изилдөөнүн максаты: теориялык аспектиде «эмгек потенциалы» экономикалык категорияны эмгек потенциалынын трансформацияланышын багыттарын экономикалык субъект катары кароо, аны Өлкөнүн өнүгүшүнүн улуттук стратегиясына киргизүү мүмкүнчүлүгүн терең карап чыгуу; эмгек потенциалынын калыптанышы жана натыйжалуу пайдалануу механизмдин өркүндөтүүнүн методологиялык принциптерин иштеп чыгуу.

Изилдөөнүн предмети: рынок мамилелерине өтүүдө эмгек потенциалын калыптандыруу жана пайдалануу процесстеринин трансформацияланышын аныктаган социалдык-экономикалык мамилелер, жумуштуулукту жана эмгек рыногун жөнгө салуу механизми жана куралдары; эң эле негизгиси – жумуштуулук саясатын турмушка ашыруунун жаңы багыттары.

Изилдөөнүн теориялык жана методологиялык негизин саясий экономиканын классиктеринин эмгектери, социалдык-экономикалык маселелер боюнча ата мекендик жана чет өлкөлүк экономисттердин эмгектери түздү. Изилдөөдө эмгек, жумуштуулук жана эмгек миграциясы боюнча Кыргыз Республикасынын мыйзам актылары, өкмөттүн чарбалык чечимдери колдонулган. Статистикалык маалыматтар расмий документтерден, азыркы монографиялардан жана экономикалык мезгилдүү басылмалардан алынган.

Изилдөө методдору: диалектикалык метод, дедукциялык жана индукциялык метод, системалык мамиле кылуу, логикалык моделдөө, салыштырма жана экономикалык-математикалык талдоо.

Алынган жыйынтыктар жана алардын илимий жаңылыгы өткөөл мезгил шарттарында өлкөдө эмгек потенциалынын калыптануу мыйзамченемдүүлүктөрүн теориялык жана методологиялык жактан негиздөөдө, эмгек потенциалы категориясы түшүнүгүн теориялык жактан тереңдетүүдө жана тактоодо, эмгек потенциалынын натыйжалуу пайдаланышын баалоо критерийлери жана методдору системасын иштеп чыгууда турат.

Колдонуу даражасы жана колдонуу боюнча сунуштар. Алынган натыйжалар Миграция жана калктын жумуш менен камсыздалышы боюнча мамлекеттик комитеттин ишинде «2010-жылга чейинки Кыргыз Ишке ашыруу аймактары: эмгек потенциалын өнүктүрүү маселелерине карата негизги жоболор жана жыйынтыктар, методологиялык мамиле кылуулар төмөнкүдөй чөйрөлөрдө колдонулушу мүмкүн: өлкөнүн социалдык-экономикалык өнүгүшүндөгү эмгек потенциалынын маңызын жана азыркы ролун түшүнүү боюнча теориялык базасына салым катары колдонулушу мүмкүн; ченемдик-укуктук актыларды, социалдык-эмгектик мамилелер чөйрөсүндөгү мамлекеттик саясаттын концепциясын мыйзам чыгаруу жана аткаруу органдары тарабынан иштеп чыгууда; экономикалык теория, эмгек экономикасы жана социологиясы, эмгек экономикасы, персоналды башкаруу, социалдык саясат окуу курстарын окутууда колдонулушу мүмкүн.

ABSTRACT

ISAKOV ERKINBEK KUMENOVICH

For competition of a scientific degree of candidate of Economics

Specialty 08.00.01- Economic theory

Theoretical Basis of labor potential development in transformed economics

Key words: labor potential, manpower, labor capital, labor power, human capital, employment, labor market, employment policy.

Research object is a process formation and using labor potent ion in Kyrgyz Republic.

The purpose of research is a deep theoretical consideration of the economical category “labor potential” in revealing transformation labor potential as economical subject, its consideration in National Developing Strategy with a view to employment regulation. Elaborate methodological principles for improving mechanisms and effective using labor potent ion.

Theoretical and methodological basis of research: is formed the works of native and foreign scientists –in the .sphere of the social economy. Laws, the resolutions and the standards of the Kyrgyz Republic in a labor, employment, and labor migration, were also used. Statistics are from official documents, monographys and periodicals.

The subject of research: is a social- economical relations have defining a transformed process of formation and using labor potential in transition to market, a mechanism and regulation instruments of employment and labor market, and the main new trends employment realization policy.

Methodology: a dialectical method, the deductive and inductive analysis, the system approach, logic modeling, the comparative and economic – mathematical analysis.

The received results and their scientific novelty of research consist in theoretical and methodological basis of labor potential formation in concrete country in conformity transition period. Theoretical deep definition of the category “labor potential” working out systems, and evaluating effective methods of using labor potential.

Field of application: Main regulations and results, advanced methodological approaches in researching labor potential development may be used as contribution in economic theory essence and played main role in socio – economical development of the country, in working out legal norms by Legislative and Executive organs and in conception State policy, in delivering courses “Economics and labor sociology”, “Labor economics”, “Economic theory”, and in training specialists- economists.

Подписано к печати 05.03.2010. Формат 60x84 ¹/₁₆.
Офсетная печать. Объем 1,6 п.л.
Тираж 100 экз. Заказ 190.

Издательство Кыргызско-Российского Славянского университета
720000, Бишкек, Киевская, 44

Отпечатано в типографии КРСУ
720000, Бишкек, у.Горького