

Ош мамлекеттик университети

Б. Сыдыков атындагы Кыргыз-Өзбек эл аралык университети

К 08.22.656 Диссертациялык кеңеши

Кол жазма укугунда
УДК 331.5(575.2)

Турганбаева Гульсана Памировна

**Кыргыз Республикасынын кадр потенциалын трансформациялоонун
социалдык-экономикалык аспектилери**

08.00.05 – тармактык экономика

Экономика илимдеринин кандидаты окумуштуулук даражасын изденип
алуу үчүн жазылган диссертациянын

Авторефераты

Ош – 2024

Диссертациялык иш ОшМУнун финансы жана банк иши кафедрасында аткарылды

- Илимий жетекчи:** **Кочербаева Айнура Анатольевна**
экономика илимдеринин доктору, профессор,
Б.Н. Ельцин атындагы Кыргыз-Орус Славян
университетинин менеджмент кафедрасынын
профессору
- Расмий опоненттер:** **Гыязов Айдарбек Токторович**
экономика илимдеринин доктору, доцент,
Баткен мамлекеттик университетинин ректору
Кеңешбаева Зуура Маматовна
экономика илимдеринин кандидаты, доцент,
Россия мамлекеттик социалдык университетинин
Ош шаарындагы филиалынын экономика жана
менеджмент кафедрасынын доценти
- Жетектөөчү уюм:** Муса Рыскулбеков атындагы Кыргыз экономикалык
университети Улуттук илимий-изилдөө университетинин
экономика жана эл аралык экономикалык мамилелер
кафедрасы (720033, Кыргыз Республикасы, Бишкек ш.,
Тоголок Молдо көч., 5)

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

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

Автореферат 2024-жылдын 28-июнунда таркатылды.

Диссертациялык кеңештин
Окумуштуу катчысы, э.и.к.



Исманалиев К.И.

ИШТИН ЖАЛПЫ МҮНӨЗДӨМӨСҮ

Изилдөө темасынын актуалдуулугу. Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы, эн оболу, адамдын өнүгүүсү үчүн чөйрөнү түзүүгө, өлкөбүздө жашаган ар бир адамдын дараметин ачууга, алардын бакубат жашоосун камсыз кылууга багытталган. Бул максатка жетүү эмгек рыногунда бардык болочок чакырыктарды эске алуу менен жумуштуулукту, туруктуу кирешелерди камсыз кылууну, өндүрүмдүү жумуш орундарын түзүүнү көздөйт. Бүгүнкү күндө дүйнөнүн бардык өлкөлөрү умтулуп жаткан БУУнун 2030-жылга чейинки мезгил аралыгында туруктуу өнүгүү жаатындагы Күн тартибинин 17 максатынын бири - ырааттуу, бардыгын камтыган жана туруктуу экономикалык өсүштү, толук жана өндүрүмдүү жумушсуздукту жана бардыгы үчүн татыктуу жумушту камсыз кылуу.

Бүгүнкү күндүн реалдуулуктары экономиканы башкаруу системасы жана мамлекеттик саясат адамдын чыгармачылык потенциалын активдештирүүгө багытталышын талап кылууда, бул адамдык өнүгүү жагындагы идеологияны жана саясатты түп тамырынан бери өзгөртүүнү, ага инвестицияларды көбөйтүүнү талап кылат. Адамдын өнүгүүсү, өз кезегинде, эмгек потенциалын өнүктүрүүгө шарт түзөт.

Кадрдык потенциалдын өнүгүшүн камсыз кылуу үчүн кадрдык потенциалынын сандык жана сапаттык параметрлерин, аны өнүгүү мыйзам ченемдүүлүктөрүн, социалдык-экономикалык аспектилерин камтыган системалуу изилдөөлөрдү жүргүзүү зарыл. Кадр потенциалынын сапаттык параметрлери кайталап өндүрүү процессинин негизги элементтеринин жана стадияларынын алкагында изилденет. Мында рыноктук мамилелердин калыптануу шарттарында кадр потенциалын трансформациялоонун социалдык-экономикалык аспектилерине өзгөчө орун берилиши керек, бул маселе актуалдуулугуна жана маанилуулугүнө карабастан анча изилденбеген бойдон калууда. Көйгөйдүн актуалдуулугу, Кыргызстандын азыркы шартында анын теориялык жана практикалык маанилүүгүнүн жогорулашы диссертациялык изилдөөнүн темасын тандоону шарттады.

Диссертациянын темасынын приоритеттүү илимий багыттар, ири илимий программалар, билим берүү жана илим-изилдөө мекемелери тарабынан жүргүзүлүп жаткан ири илимий долбоорлор менен байланышы. Диссертациялык иштин темасы 2030-жылга чейин Туруктуу өнүктүрүү максаттарына жетүү боюнча стратегиялык документтер: 2018-2040-жылдар мезгилине Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы; Кыргыз Республикасын 2026-жылга чейин өнүктүрүүнүн Улуттук программасы менен байланышкан жана Ош мамлекеттик университетинин экономика жана ишканаларды башкаруу кафедрасынын комплекстүү изилдөө темасынын алкагында аткарылды.

Изилдөөнүн максаты Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалынын калыптануу жана өнүгүү тенденцияларын жана мыйзам ченемдүүлүктөрүн изилдөөнүн негизинде өнүктүрүү жана натыйжалуу пайдалануу боюнча теориялык, методологиялык жоболорду жана практикалык сунуштамаларды

негиздөө болуп саналат. Бул максат төмөнкү милдеттерди чечүү зарылдыгын шарттады:

- «эмгек потенциалы» жана «кадрдык потенциал» категорияларынын жалпы мүнөздөмөлөрүн жана айырмачылыктарын аларды чет өлкөлүк жана ата мекендик илимий адабияттарда, ченемдик-укуктук булактарда пайдалануу позициясынан ачып көрсөтүү;

- кадр потенциалын калыптандыруунун жана өнүктүрүүнүн чет өлкөлүк мыкты практикаларын жана алдыңкы тажрыйбаларын жалпылоо;

- кадр потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугунун көрсөткүчтөрүн жана критерийлерин талдоо жана баалоо методикасын системалаштыруу;

- КРнын эмгек потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун учурдагы абалына баа берүү жана тенденцияларына талдоо жүргүзүү; жумушчу күчүнүн саны менен жумуш менен камсыз болгон калктын, эмгекке жарамдуу курактагы жумушчу күчүнүн жана эмгекке жарамдуу курактагы жумуш менен камсыз болгон калктын санынын көп фактордуу корреляциялык-регрессиялык анализин жүргүзүү;

- Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын трансформациялоонун көйгөйлөрүн аныктоо жана аларды чечүү жолдорун сунуш кылуу;

- Кыргыз Республикасынын жана анын региондорунун кадрдык потенциалын калыптандыруу жана пайдалануу процесстерин жөнгө салуу механизмин өркүндөтүү боюнча чараларды иштеп чыгуу;

Диссертациянын илимий жаңылыгы Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын өнүктүрүүнүн объективдүү шарттарын теориялык жана методологиялык жактан негиздөөдө, аны пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу боюнча практикалык сунуштамаларды иштеп чыгууда турат. Изилдөөнүн **негизги илимий натыйжалары** болуп төмөнкүлөр саналат:

- илимий адабияттарды иликтөөнүн негизинде “эмгек потенциалы” жана “кадрдык потенциал” категорияларынын маңызы, жалпы белгилери жана айырмачылыктары ачып көрсөтүлдү, кадрдык потенциалдын аныктамасы такталды жана элементтери жалпыланды;

- кадрдык потенциалды калыптандыруунун жана өнүктүрүүнүн чет өлкөлүк тажрыйбалары жалпыланды;

- кадрдык потенциалды пайдалануунун натыйжалуулугун талдоонун жана баалоонун методикасы, көрсөткүчтөрү жана критерийлери системалаштырылды;

- Кыргыз Республикасынын эмгек потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун учурдагы абалына жана тенденцияларына баа берилди; жумушчу күчүнүн саны менен жумуш менен камсыз болгон калктын, эмгекке жарамдуу курактагы жумушчу күчүнүн жана эмгекке жарамдуу курактагы жумуш менен камсыз болгон калктын санынын көп фактордуу корреляциялык-регрессиялык анализи жүргүзүлдү;

- Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын трансформациялоонун көйгөйлөрү аныкталды жана аларды чечүүнүн жолдору сунушталды;

- региондун кадрдык потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуунун модели жана механизми иштелип чыкты,

ошондой эле КРнын жана анын кадрдык потенциалын трансформациялоонун жана жогорулатуунун артыкчылыктуу багыттары сунуш кылынды.

Изилдөөнүн жыйынтыктарынын теориялык мааниси эмгек жана кадр потенциалы категорияларын түшүнүүнү теориялык жактан тереңдетүүдө жана тактоодо, кадрдык потенциалды пайдалануунун натыйжалуулугун баалоо критерийлеринин жана ыкмаларынын системасын иштеп чыгууда турат.

Изилдөөнүн практикалык маанисин алынган жыйынтыктарды мамлекеттик, жергиликтүү башкаруу органдары, Кыргыз Республикасынын Эмгек, социалдык камсыздоо жана миграция министрлигинин аймактык бөлүмдөрү тарабынан тиешелүү стратегияларды жана программаларды иштеп чыгууда пайдалануу мүмкүнчүлүгү түздү. Айрым жоболор ЖОЖдордо «Эмгектин экономикасы», «Персоналды башкаруу», «Кесиптик ишмердүүлүктөгү башкаруу жана коммуникативдик ресурстар», «Инновациялык менеджмент» курстарын окутууда колдонулушу мүмкүн.

Диссертациянын коргоого алынып чыгуучу негизги жоболору:

- кадрлардын (персоналдын) эң эффективдүү жана натыйжалуу ишмердүүлүктү камсыз кыла тургандай инсандык, кесиптик мүнөздөмөлөрүнүн, билимдеринин, билгичтиктеринин, көндүмдөрүнүн жана мүмкүнчүлүктөрүнүн жыйындысын чагылдырган социалдык-экономикалык категория катары кадр потенциалынын такталган аныктамасы;

- Кыргызстандын тажрыйбасында колдонууга сунушталган кадр потенциалын өнүктүрүү жана натыйжалуулугун жогорулатуу боюнча сунушталган алдыңкы тажрыйбалар, атап айтканда, Казакстандын мамлекеттик кызматты реформалоо тажрыйбасы;

- КМШ жана ЕАЭБ өлкөлөрүнүн тажрыйбасын изилдөөнүн натыйжасында системалаштырылган эмгек потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун талдоо жана баалоо методдору, көрсөткүчтөрү жана критерийлери;

- эмгек потенциалынын негизги көрсөткүчтөрүн жана мүнөздөмөлөрүн көп факторлуу корреляциялык-регрессиялык талдоонун натыйжалары;

- Кыргыз Республикасынын жана анын региондорунун эмгек потенциалын калыптандыруунун жана пайдалануунун учурдагы абалын жана тенденцияларын комплекстүү талдоонун натыйжалары боюнча аныкталган кадрдык потенциалды трансформациялоонун көйгөлөрү жана аларды чечүү жолдору;

- эмгек рыногун жөнгө салуунун сунушталган артыкчылыктуу багыттары; Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын калыптандыруунун жана жогорулатуунун иштелип чыккан модели.

Издөөчүнүн жеке салымы. Автор тарабынан илимий жана практикалык материалдарды иликтөөнүн негизинде кадрдык потенциалга комплекстүү теориялык-методологиялык талдоо жүргүзгөн жана баа берилген, алардын жыйынтыгында Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын трансформациялоо жана натыйжалуулугун жогорулатуунун башкарууну кайра түзүү, өнүктүрүү жана жогорулатуу механизми жана практикалык сунуштар иштелип чыккан.

Диссертациянын жыйынтыктарынын сыноодон өткөрүлүшү.

Изилдөөнүн негизги теориялык жоболору жана практикалык тыянактары эл аралык, республикалык жана региондук илимий-практикалык конференцияларда, форумдарда, семинарларда баяндалган жана талкууланган.

1. “Борбор Азия ишканаларынын жана региондорунун тажрыйбасында ESG-демилгелерин ишке ашырууга колдоо көрсөтүүдө санариптик экономиканын архитектурасы” эл аралык илимий-практикалык конференциясы, 2022-жылдын 10-11-июну, Ош ш.

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

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

Диссертациянын басылмаларда толук чагылдырылышы. Диссертациялык иштин негизги жоболору изденүүчүнүн жалпы көлөмү 2,8 б.т. түзгөн РИНЦ маалымат базасында индекстелген жана КР ЖАК тарабынан сунушталган илимий басылмаларда жарыяланган 11 илимий макаласында чагылдырылган, жалпы баллы 196.

Диссертациялык иштин түзүлүшү анын максатына жана милдеттерине ылайык түзүлүп, киришүүдөн, үч бөлүмдөн, корутундудан жана колдонулган булактардын тизмесинен турат. Диссертациянын жалпы көлөмү 153 баракты түзөт, фактографиялык маалыматтар 29 таблицада жана 16 сүрөттө чагылдырылган. Колдонулган булактардын тизмеси 179 аталыштан турат.

ИШТИН НЕГИЗГИ МАЗМУНУ

Киришүүдө теманын актуалдуулугу негизделген, изилдөөнүн максаттары жана милдеттери баяндалган, илимий жаңылыгы, теориялык жана практикалык мааниси ачып көрсөтүлгөн, коргоого алынып чыгуучу негизги жоболор, изденүүчүнүн жеке салымы, диссертациянын натыйжаларынын сыноодон өткөрүлүшү жана иштин түзүлүшү чагылдырылган.

Биринчи бөлүм **«Кадрдык потенциалды изилдөөнүн теориялык негиздери жана өлкөнүн кадрдык потенциалын башкаруунун эл аралык тажрыйбасы»** деп аталып, анда эмгек ресурстарын жана кадр потенциалын өнүктүрүү көйгөйү боюнча адабияттардын сереби жасалган, Туруктуу өнүгүү максаттары жана экономиканы санариптештирүү контекстинде кадр потенциалын трансформациялоо зарылдыгы негизделген, ошондой эле кадр потенциалын башкаруу боюнча эл аралык алдыңкы тажрыйбалар изилденген.

Чет элдик жана ата мекендик окумуштуулардын илимий изилдөөлөрүн жалпылап, бүгүнкү күндө илимий коомчулукта кадрдык потенциалды түшүнүүгө бирдиктүү көз караш калыптана электигин белгилөөгө болот. Эки ыкманы бөлүп көрсөтүүгө болот: жалпы белгилерин аныктоо аркылуу кадр жана эмгек потенциалын бирдей түшүнүү; кадр жана эмгек потенциалы түшүнүктөрүн ажыратып кароо. Кадрдык потенциалды түшүнүүгө бардык көз караштар үчүн жалпы болуп потенциалдын өнүгүшүн камсыз кылган элементтердин тизмеси

саналат. «Кадрдык потенциал» түшүнүгүнүн негизги аныктамалары 1-таблицага түшүрүлдү.

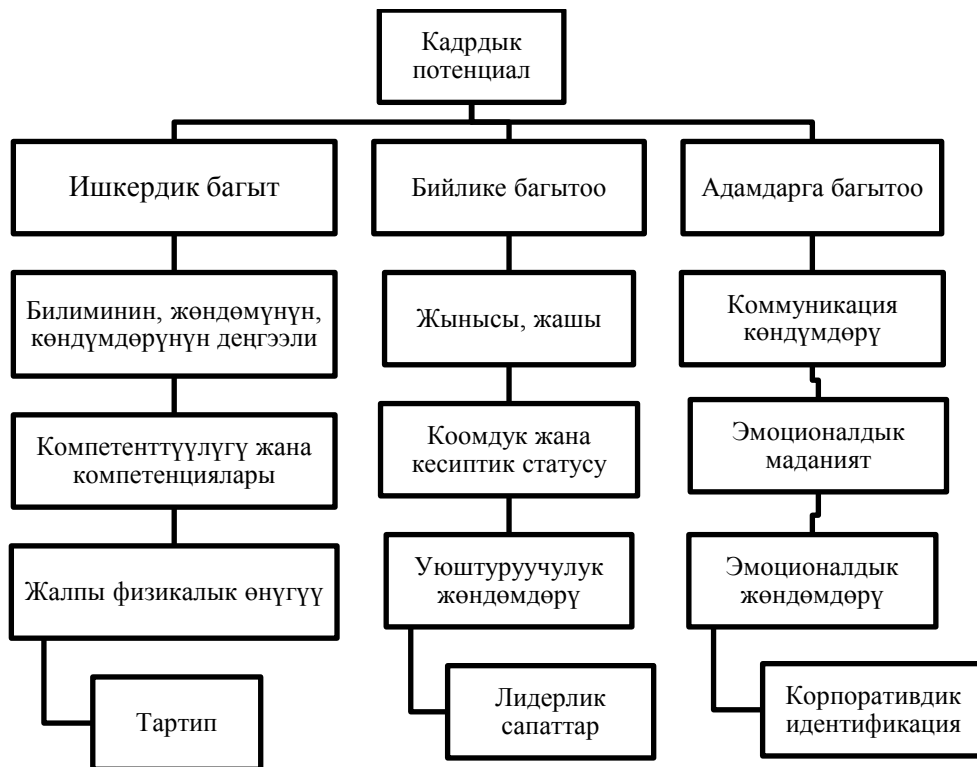
1-таблица. «Кадрдык потенциал» түшүнүгүнүн аныктамалары

Автор	Аныктама
Балынская Н.Р.	Кадрдык потенциал – бул зарыл квалификацияга ээ, кесиптик даярдыктан өткөн жана белгилүү бир иш чөйрөсүндө атайын кесиптик билимге, көндүмгө, жөндөмгө, иш тажрыйбасына жана компетенциясына ээ, өз милдеттерин натыйжалуу аткарууга жөндөмдүү ишкананын кызматкерлеринин жөндөмдүүлүктөрүнүн жана мүмкүнчүлүктөрүнүн жалпыланган мүнөздөмөсү. функционалдык милдеттерди жана уюмдун максаттарына жетүү үчүн экономикалык натыйжаларды өндүрүү
Снитко Л. Т.	Кадрдык потенциал – өнүгүүнүн узак мөөнөттүү (келечектеги) максаттарына жетүүнү камсыз кылуу үчүн кадрлардын жөндөмдүүлүктөрүнүн жана мүмкүнчүлүктөрүнүн жыйындысы.
Кречетников К.Г.	Кадрдык потенциал – бул белгилүү бир категориядагы жумушчулардын, адистердин жана жумушчулардын башка топторунун кызматтык милдеттерге жана өнүгүүнүн белгилүү этабында коллектив алдына коюлган максаттарга ылайык иш процессинде активдештирүү мүмкүнчүлүгү.
Кондратенко Е.С.	Кадрдык потенциал - бул кесипкөй даярдалган, квалификациялуу кадрлардын ачык жана көмүскө (жаңы билимдерди жана көндүмдөрдү жаратуу процессинде пайда болгон) мүмкүнчүлүктөрүнүн жыйындысы, ошондой эле алардын натыйжалуу иштөө жана заманбап уюмда өнүгүү, өзгөргөн бизнес шарттарына ыңгайлашуу жөндөмдүүлүгү.
Переверзин Ю.Н.	«Кадрдык потенциал» түшүнүгү эки мааниге ээ: бир жагынан ал колдо болгон кадрларды жана аны пайдаланууну мүнөздөсө, экинчи жагынан кызматкерлердин ачыла элек жөндөмдөрүн, көрсөтүлбөгөн кесиптик сапаттарын жана мүмкүнчүлүктөрүн аныктайт.
Спорыхина С.Н.	Кадрдык потенциал - эмгек функцияларын аткаруу процессинде ишке ашырылуучу көндүмдөрдүн, билимдердин, кесиптик компетенциялардын, жөндөмдөрдүн мүнөздөмөсү.
Альгина Т.Б.	Уюмдун кадрдык потенциалы - бул ага жүктөлгөн функцияларды аткаруу жана ишкананын максаттарына жетүү менен байланышкан ресурстардын түрлөрүнүн бири катары кадрлардын жалпы (сандык жана сапаттык) мүнөздөмөсү; бул интегралдык система катары жумушчулардын болгон жана потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрү, алар колдонулган жана белгилүү бир убакта колдонулушу мүмкүн.

Булагы: автор тарабынан түзүлдү

"Кадрдык потенциал" деген түшүнүккө карата окумуштуулардын пикирлерин жалпылоонун жана системалаштыруунун негизинде кадрдык потенциал деп кыйла натыйжалуу жана натыйжалуу ишти камсыз кылуучу кадрлардын (персоналдын) жеке, кесиптик мүнөздөмөлөрүнүн, билимдеринин, жөндөмдөрүнүн жана мүмкүнчүлүктөрүнүн жыйындысын чагылдырган социалдык-экономикалык категорияны түшүнүүнү сунуштайбыз.

Кадр потенциалынын элементтерин аныктоо үчүн, биздин оюбузча, башкаруу чечимдеринин багытын эске алуу зарыл. Биз кадрдык потенциалдын элементтерин аныктоону жана классификациялоону башкаруу чечимдерин кабыл алуунун багыттары боюнча, персоналдын ачык жана ачык эмес олуттуу мүнөздөмөлөрүн эске алууну сунуштайбыз (1- сүрөт).



1-сүрөт. Кадрдык потенциалынын элементтери

Булак: автор тарабынан түзүлгөн

«Ишкердик багыт» катары мүнөздөлүүчү кадрдык потенциалдын элементтеринин биринчи тобу анын квалификациялык параметрлерин (билимдеринин, жөндөмдөрүнүн, көндүмдөрүнүн, компетенцияларынын деңгээли), жалпы физикалык өнүгүү көрсөткүчтөрүн (чыдамкайлык, ден соолук абалы, физикалык, психикалык, интеллектуалдык жөндөмдөрүнүн деңгээли) жана тартипти сактоону аныктайт.

Кадрдык потенциалдын элементтеринин экинчи тобу «бийликке багытоо» социалдык-демографиялык мүнөздөмөлөрү (жынысы, жашы), социалдык-кесиптик статусу (уюштуруу иерархиясындагы орду, кызмат ордунун кадыр-баркы, кесиби), уюштуруучулук жөндөмү жана лидерликке умтулуусу менен мүнөздөлөт.

Кадрдык потенциалдын элементтеринин үчүнчү тобу «адамдарга багытоо» эмоционалдык маданият жана баарлашуу көндүмдөрү, эмоционалдык мүмкүнчүлүктөр жана корпоративдик иденттүүлүктүн болушу менен мүнөздөлөт.

Диссертациялык изилдөөбүздүн алкагында биз дүйнөлүк эмгек рыногунун абалын Туруктуу өнүктүрүү максаттарын ишке ашыруу көз карашынан изилдедик, анын најыйжалары боюнча кадрдык потенциалды трансформациялоо зарылдыгы негизделген. Жогорудагы тенденциялар жумуш орундарын түзүү,

формалдуу эмес жумуш менен камсыз кылуу, өнүдүрүмдүүлүк, жаштарды жумушка орноштуруу жана гендердик теңчилик маселелерин чечүү аркылуу социалдык адилеттүүлүктү илгерилетүү боюнча иш-аракеттердин зарылдыгын баса белгилейт.

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

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

Бардык адамдардын иш менен камсыз болушун камсыз кылуу бүткүл дүйнө боюнча иш менен камсыз кылуу саясатынын негизги максаты болуп саналат. Эмгек шартынын эң маанилүү жагы – бул эмгек акы. Татыктуу эмгек - бул жумушчуларды жетиштүү эмгек акы менен камсыз кылган, жумушчуларга жана алардын үй-бүлөлөрүнө канааттандыруу жашоо шарттарын камсыз кылган жемиштүү эмгек. Ошол эле учурда эмгек акынын жана кирешенин динамикасына байкоо жүргүзүү эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн жогорулашынан жумушчулардын канчалык пайда алып жатканын түшүнүүгө мүмкүндүк берет.

Эл аралык эмгек уюмунун Статистика комитети дүйнө жүзүндөгү өлкөлөрдү алардын мыйзамдуу минималдуу эмгек акысынын АКШ долларында сатып алуу жөндөмдүүлүгү паритетин (PPP) жана өткөн жылдагы алмашуу курсу боюнча конвертациялоонун негизинде аныктайт. Акыркы учурдагы маалыматтар 122 өлкө боюнча маалыматтарды камтыйт, минималдуу эмгек акынын өлчөмү боюнча лидерлер Швейцария (3226 АКШ доллары) жана Люксембург (2459 АКШ доллары), КМШнын бир катар өлкөлөрүндө 2 - таблицада келтирилген.

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

Өлкө	Минималдуу эмгек акы
Россия Федерациясы	226
Беларусь	184
Азербайджан	176
Армения	156
Казахстан	130
Кыргызстан	28

Булак: [<https://ilostat.ilo.org/>]

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

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

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

Далилдерге негизделген кадрдык саясатын иштеп чыгуу эмгек рыногундагы эң мыкты тажрыйбаларды гана эмес, ошондой эле эмгекти толук пайдаланбоо жана татыктуу жумуш тартыштыгы сыяктуу кемчиликтерди аныктоого жана сандык баалоого таянат. Бул экономикалык өсүшкө көмөктөшүү менен бирге жумушчулардын жыргалчылыгын жогорулатууга багытталган иш менен камсыз кылуу саясатын иштеп чыгуудагы биринчи кадам болуп саналат. Эмгек дүйнөсүнө мындай кеңири көз караш эмгек рыногу жөнүндө маалыматтарды ар тараптуу чогултууну, системалаштырууну жана талдоону талап кылат.

«Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын түзүүнүн жана пайдалануунун тенденциялары жана өзгөчөлүктөрү» деген экинчи бөлүмдө эмгек потенциалын пайдалануунун натыйжалуулугун баалоо боюнча методологиялык ыкмалар жалпыланган, эмгек рыногун жана эмгек рыногун өнүктүрүүнүн абалы жана тенденциялары, Кыргыз Республикасынын ресурстарын, ошондой эле Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматчыларынын санын жана курамын каралат.

Атайын экономикалык адабиятта жана эл аралык практикада кадрдык потенциалды баалоонун методикалык ыкмалары деңгээлдер жана масштабдар боюнча классификацияланат: микродеңгээлде – чарбакер субъекттердин, аймактардын, тармактардын деңгээлинде; жана макродеңгээлде – өлкөлөрдүн деңгээлинде.

Ар кандай авторлордун ой-пикирлерин жалпылоонун негизинде кадр потенциалынын потенциалын баалоодо кадрлардын деңгээлин талдоо максатка ылайыктуу деген тыянак чыгарууга болот; кадр муктаждыктары; башкаруу персоналынын сапаттык курамы жана структурасы; кадрлардын квалификациясын жогорулатууга жана кайра даярдоого болгон муктаждыктар;

коллективдеги социалдык-психологиялык абал; инновациялык потенциал; персоналды бөлүштүрүү.

Кадр потенциалын ишке ашыруунун эффективдүүлүгү эмнени билдирерин аныктоо маанилүү. Биз өлкөнүн социалдык-эмгек чөйрөсүнө мониторингди жакшыртуунун, стратегияларды жана программаларды оңдоонун контекстинде экономикалык системаларды трансформациялоонун шартында кадр потенциалынын өндүрүмдүүлүгү, ийгилиги жана натыйжалуулугу катары кадр потенциалынын натыйжалуулугун аныктоону сунуштайбыз. мамлекеттин кадрдык ресурстарын ишке ашыруунун натыйжалуулугу.

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

Биз өлкөнүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу контекстинде кадр потенциалын баалоого комплекстүү мамилени сунуштайбыз, ал адам өнүгүүсүнүн, адамдык капиталдын жана глобалдык атаандаштыкка жөндөмдүүлүктүн индекстерине негизделген. Методология адамдык капиталдын, эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн жана эмгек рыногунун индикаторлоруна жалпыланган баа берүүгө негизделген, алар тиешелүүлүгү боюнча топтоштурулган ар кандай элементтерди камтыйт (3-таблица).

3 – таблица. Өлкөнүн кадрдык потенциалын баалоо үчүн интегралдык көрсөткүчтөр

Көрсөткүчтөр	Элементтери	Индекстер
Адам капиталы	Ден-соолук	GCI/HDI – Жашоо узактыгынын индекси
	Көндүмдөр	HDI – Билим берүү индекси
		GCI/HDI – Күтүлгөн окуу жылдары
		GCI – персоналды даярдоо даражасы (балл менен)
		GCI – Кесиптик окутуунун сапаты (балл менен)
Эмгек өндүрүмдүүлүгү	Калктын жан башына кошумча нарк	CIP – Калктын жан башына иштетүү өнөр жайынын кошумча наркынын индекси (балл менен)
	Инновациялык потенциал	CIP – Кайра иштетүү өнөр жайындагы кошумча нарктын жалпы индексиндеги орточо жана жогорку технологиялуу иш-аракеттердин үлүшү (%)
	Эмгек акы жана өндүрүмдүүлүк	GCI – Орточо эмгек акы жана өндүрүмдүүлүк (балл менен)
Эмгек рыногу	Киреше	HDI – Киреше индекси
	Жумушсуздук	HDI – Жумушсуздук (%)
	Жумушка орношуу	HDI – Жумушка орношуу (%)
	Гендердик теңчилик	HDI – Гендердик теңчилик

Булак: автор тарабынан түзүлгөн

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

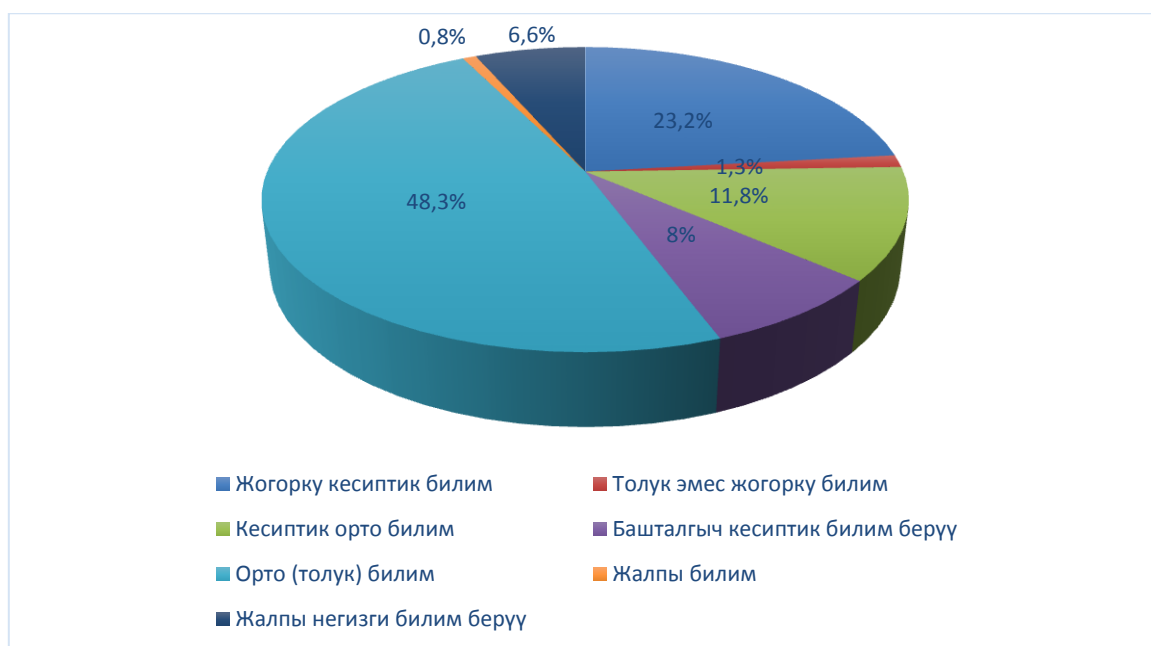
Талдоонун натыйжалары эмгек рыногун трансформациялоо көйгөйлөрү Кыргыз Республикасындагы эң маанилүү жана актуалдуу маселелердин катарына кирерин көрсөттү. Эмгек рыногуна өндүрүштүн төмөндөшү, рентабелдүү эмес ишканалардын көбөйүшү, жумуш орундарынын жетишсиздиги жана тышкы миграциянын күчөшү терс таасирин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

Кадрдык ресурстардын сапатын аныктоочу көрсөткүчтөрдүн бири болуп калктын сабаттуулугу жана билим деңгээли саналат. Бириккен Улуттар Уюмунун 2023/2024-жылдардагы Адам өнүгүүсү боюнча баяндамасына ылайык, Кыргызстан билим деңгээли боюнча өлкөлөрдүн рейтингинде 200 өлкөнүн ичинен 55-орунда турат. Кыргызстандын расмий статистикасында билим деңгээли боюнча экономикада иштегендердин саны жөнүндө маалыматтар камтылган, алардын учурдагы картинасы 2022-жылга карата 2 - сүрөттө чагылдырылган.

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

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

Жумушчу күчүнүн өлчөмүнүн жумуш менен камсыз болгон калктын санына көз карандылыгын моделдөө үчүн биз көп факторлуу корреляциялык жана регрессиялык анализ жүргүздүк. баштапкы таблицадагы маалыматтарга ылайык эмгекке жарамдуу курактагы калк.



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

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

4-таблица. Кыргыз Республикасынын экономикалык активдүү калкынын (жумушчу күчүнүн) абалынын негизги социалдык-экономикалык көрсөткүчтөрүнүн динамикасы (миң адам)

Жылдар	Экономикалык активдүү калк, мин адам У	Жумуштуу калк, мин адам Х1	Эмгек курагындагы жумуштуу калк, мин адам Х2	Эмгек курагындагы жумуштуу калктын саны, мин адам Х3
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

Булагы: [<https://www.stat.kg/>]

R корреляция жуптук коэффициенттеринин матрицасын колдонобуз:

-	У	х ₁	х ₂	х ₃
у	1	0.998	0.9721	0.9747
х ₁	0.998	1	0.9705	0.9787
х ₂	0.9721	0.9705	1	0.9957
х ₃	0.9747	0.9787	0.9957	1

MS Excel КПП пайдалануу менен Көптүк сызыктуу регрессия ыкмасын 5 (таблица).

5-таблица. Көптүк сызыктуу регрессия ыкмасын колдонуу менен эсептөө натыйжалары

Фактор	Коэффициент	Стандарттык ката	t-статистика	P-маани	Төмөнкү 95%	Жогорку 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

Булагы: автордун эсептөөлөрү.

5-таблицада алынган натыйжалардан биз бул xi факторлорунун жана Y натыйжасынын ортосундагы байланыштын жакындыгын баалайбыз:

Көп корреляция коэффициенти R:

Орточо жакындоо катасы:

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

Апроксимациялык ката эсептелген жана реалдуу маалыматтардын ортосунда жакшы макулдашууну көрсөтөт: орточо четтөө 0,014%, б.а. мүнөздөмөлөрдүн ортосундагы байланыш жакын, детерминация коэффициенти R² = 0,99.

Сунушталган регрессиялык моделде өзгөрмөлөр олуттуу, детерминация коэффициенти кыйла жогору, R² = 0,99, F-статистикалык мааниси күтүлгөн деңгээлде жогорку деңгээлде калган.

Эсептөөлөрдүн натыйжасында көптү регрессия теңдемеси алынды:

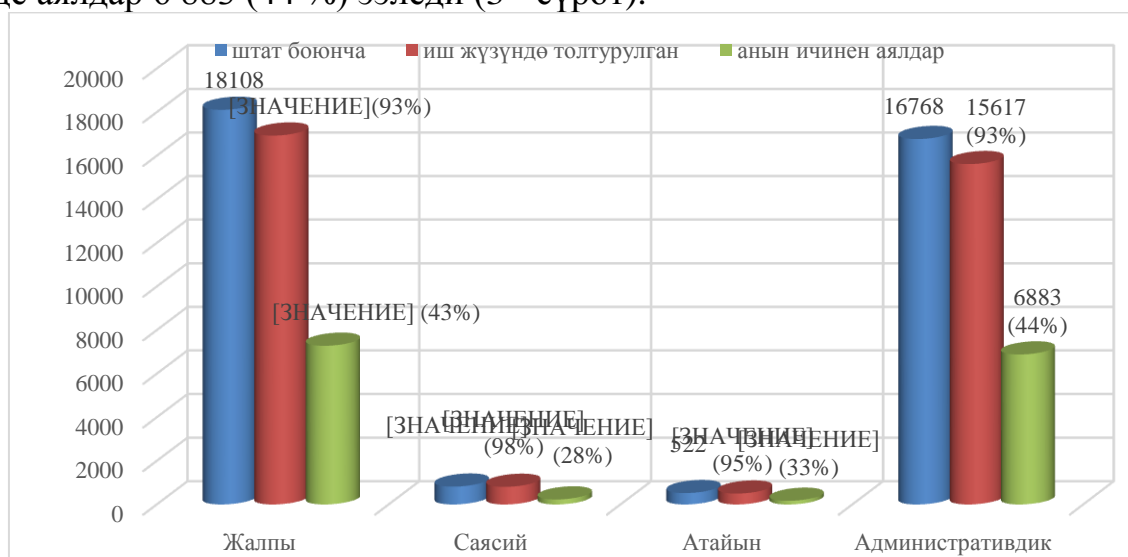
$$Y = -15.4082 + 0.9973X_1 + 1.0675X_2 - 1.0616X_3.$$

Корреляциялык жана регрессиялык анализдин натыйжалары иш менен камсыз болгондордун санынын 1 миң адамга көбөйүшү жумушчу күчүнүн орточо 0,997 миң адамга көбөйүшүнө алып келерин көрсөттү; эмгекке жарамдуу жумушчу күчүнүн 1 миң адамга көбөйүшү жумушчу күчүнүн орточо 1,068 миң адамга өсүшүнө алып келет; Эмгекке жарамдуу курактагы иш менен камсыз болгон адамдардын санынын 1 миң адамга кебейушү жумушчу күчүнүн орто эсеп менен 1062 миң адамга кыскарышына алып келет. Эсептөөлөрдөн көрсөткүчтөрдүн ортосундагы өз ара байланыштын иш менен камсыз болгон калктын санына эң чоң таасир тийгизээри аныкталган.

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

Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлеринин санын жана курамын талдоо кызыкчылык туудурат. Алсак,

2023-жылдын башына карата мамлекеттик жана муниципалдык кызматтарга 31 мамлекеттик орган кирген (аскердик, укук коргоо жана мамлекеттик кызматтын дипломатиялык түзүмдөрүн кошпогондо); Кыргыз Республикасынын Президентинин региондордогу 7 өкүлчүлүгү; 40 жергиликтүү мамлекеттик администрациялар; 452 айыл өкмөтү; Бишкек жана Ош шаарларынын мэриялары жана кеңештери; областтык жана райондук баш ийүүдөгү шаарлардын мэриялары жана кеңештери. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарындагы саясий мамлекеттик кызмат орундарынын штаттык бирдиктеринин саны 2023-жылдын 1-январына карата 818 бирдикти түздү, анын ичинен 809 кызмат орду (98%) ээ болду, анын ичинде. аялдар – 230 (28%). Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарындагы атайын мамлекеттик кызмат орундарынын штаттык бирдиктеринин саны 522 бирдикти түзүп, 500 кызмат орду (95%), анын ичинен 163 (33%) кызмат ордун аялдар ээледі. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарындагы административдик мамлекеттик кызмат орундарынын штаттык бирдиктеринин саны 16 768 бирдикти түздү, 15 617 кызмат орду (93 %), анын ичинде аялдар 6 883 (44 %) ээледі (3 - сүрөт).



3 – сүрөт. Мамлекеттик кызматтарда толтурулган штаттык бирдиктердин саны

Жалпысынан талдоонун натыйжалары мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин кадрдык потенциалынын сапаты, зарыл компетенцияларды күчөтүү, жогорку квалификациялуу адистердин жетишсиздиги жана калктын бийликке болгон ишенимин жогорулатуу маселеси дагы эле актуалдуу бойдон кала берерин көрсөтүү. Заманбап шарттарды эске алуу менен мамлекеттик кызматка тандоо тартибин өркүндөтүү, адам капиталын өнүктүрүү, Мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматтардын беделин жогорулатуу, мамлекеттик кадр кызматынын ишинин натыйжалуулугун жогорулатуу боюнча ишти улантуу талап кылынат. Мамлекеттик жана муниципалдык кызматтар өлкөнүн социалдык-экономикалык абалын жакшыртуунун, Кыргыз Республикасынын Улуттук бакубаттуулугун жогорулатуунун жана туруктуу өнүктүрүүнүн таасирдүү инструменти болууга тийиш.

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

Мамлекеттик башкарууну жана мамлекеттик кызматты реформалоо «Мамлекеттик кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 11-августундагы № 114 Мыйзамынын кабыл алынышы менен башталды. Мамлекеттик кызмат чөйрөсүндө бирдиктүү мамлекеттик саясатты ишке ашыруу максатында Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн Жарлыгы Кыргыз Республикасынын Президентинин 2004-жылдын 18-сентябрындагы № 301 «Кыргыз Республикасынын Мамлекеттик кызмат иштери боюнча агенттигинин» токтомуна ылайык, анын милдеттерине мамлекеттик кызматка квалификациялуу кадрларды тартуу, мамлекеттик кызматчылардын өз милдеттерин кыйла натыйжалуу жана ак ниеттүү аткаруусу үчүн стимулдарды түзүү кирет; мамлекеттик кызматты башкаруу боюнча институционалдык чараларды күчөтүү. Реформа менен бир эле мезгилде мамлекеттик башкарууну децентралдаштыруу жана жергиликтүү өз алдынча башкарууну өнүктүрүү ишке ашырылды. Кыргыз Республикасынын Жогорку Кеңеши 2004-жылдын 21-августундагы № 165 «Муниципалдык кызмат жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамын кабыл алган. Ошондой эле, Кыргыз Республикасынын Президентинин 2005-жылдын 28-октябрындагы № 503 Жарлыгы менен Улуттук Кыргыз Республикасынын Жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча агенттиги.

Кыргыз Республикасынын жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча улуттук агенттигинин ишинин негизги багыттары болуп аларды өнүктүрүү үчүн зарыл шарттарды түзүү, мамлекеттик бийлик органдары менен жергиликтүү өз алдынча башкаруунун ортосундагы өз ара аракеттенүүнүн жана функцияларды чектөөнүн оптималдуу системасын иштеп чыгуу, алардын укуктук негиздерин өркүндөтүү, анын финансылык жана материалдык базасын чыңдоо, ошондой эле Кыргыз Республикасынын жамааттарын социалдык-экономикалык өнүктүрүү үчүн шарттарды түзүү боюнча мамлекеттик саясатты иштеп чыгуу саналат.

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

Мамлекеттик кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу иштери боюнча мамлекеттик агенттиктин ишинин негизги багыттары төмөнкүлөрдү камтууга тийиш:

- улуттук, аймактык кадрлар резервин түзүү аркылуу мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматка кадрларды талдоонун ачык-айкын системасын камсыз кылуу;
- мамлекеттик жана муниципалдык кызматкерлердин квалификациясын жана потенциалын жогорулатуу;
- мамлекеттик жарандык кызмат, муниципалдык кызмат жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу чөйрөсүндөгү мыйзамдардын сакталышын камсыз кылуу жана мониторинг жүргүзүү;
- мамлекеттик жарандык кызматтагы жана муниципалдык кызматтагы, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарындагы кадрдык процесстерди санариптештирүү.

Мамлекеттик кадр кызматы конкурстук негизде мамлекеттик жарандык жана муниципалдык кызматтын негизги жана жогорку административдик мамлекеттик кызмат орундарын жана муниципалдык кызмат орундарын ээлөө үчүн Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана муниципалдык кызматынын Улуттук кадрлар резервин түзөт. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик органдарында жана жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарында мамлекеттик жана муниципалдык кызматты өтөө процесстерин автоматташтырууну, ошондой эле мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарын ээлеген адамдардын маалыматтарын чогултууну, сактоону, жанылоону жана талдоону камсыз кылуучу адам ресурстарын башкаруунун автоматташтырылган маалыматтык системасы («е-Кызмат») киргизилген.

Мамлекет ар кандай деңгээлдеги билим берүү мекемелери аркылуу ишке ашырылуучу кадрдык потенциалды өнүктүрүү стратегияларын калыптандырууда жана ишке ашырууда чоң роль ойнойт. Тактап айтканда, учурда жогорку окуу жайларында даярдалып жаткан кадрлар 7-10 жылдан кийин кадрдык потенциалдын негизин түзүп, 20-25 жылда ошол бойдон калат. Кыргызстандын заманбап шарттарында кадрдык потенциалды калыптандыруунун жана өнүктүрүүнүн региондук стратегиясын мыйзамдык жол-жоболоштуруунун объективдүү зарылдыгын белгилей кетүү керек. Республиканын аймактарында, тилекке каршы, бири-бири менен начар байланышкан бул процесстин айрым түзүүчүлөрү бар. Бул жагынан алганда, көп учурда эмгек рыногунун абалы боюнча учурдагы статистикалык маалыматтарды талдоо жүзөгө ашырылат жана анын негизинде аймактардын экономикасынын кадрдык дарамети менен камсыз кылуу (таргыштык) жөнүндө тыянак чыгарууга болот.

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

1) өлкө деңгээлинде мамлекет жумуш орундарын түзүү (сактоо) үчүн шарттарды түзүүгө, жумушчуларды бошотуу жана жалдоо процесстерин жөнгө салууга, кесиптик процесстин бардык катышуучулары үчүн жаңы кадрларды даярдоо жана кайра даярдоо үчүн рентабелдүүлүк үчүн шарттарды түзүүгө,

кадрларды даярдоонун жана кайра даярдоонун механизмдерин түзүүгө тийиш. жумушчуларды, өзгөчө жогорку квалификациялууларды экономикалык чөйрөдөгү жаңы шарттарга эффективдүү адаптациялоо, ал аз акы төлөнүүчү жумушчуларды жана жумушсуздарды өздөрүнүн квалификациясын жана кесиптик деңгээлин жогорулатууга түрткү берет;

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

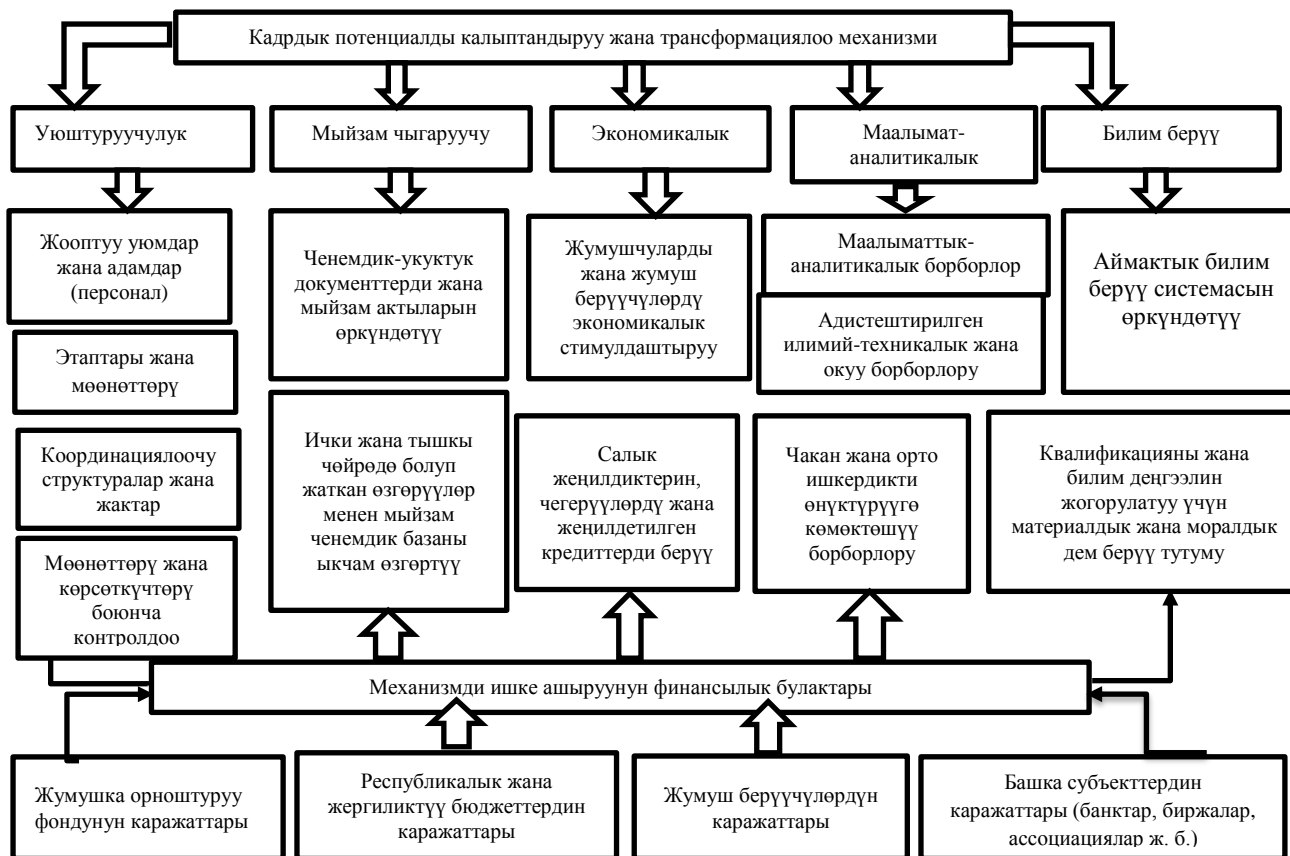
Кадрдык потенциалды пайдалануунун натыйжалуулугун жогорулатуу максатында биз региондун кадрдык потенциалын калыптандыруу моделин сунуштайбыз. Моделдин негизги субъекттери болуп төмөнкүлөр саналат: мамлекеттик кадр кызматы; билим берүү системасы (башталгыч, орто, орто кесиптик, жогорку, кошумча жана кайра даярдоо); иш менен камсыз кылуу кызматтары; мамлекеттик жана жергиликтүү бийлик органдары; эмгек биржалары; ассоциациялар; профсоюздук уюмдар (4-сүрөт). Модель үчүн маалыматтар эмгек рыногунун абалын жана динамикасын талдоонун, анын өнүгүшүн болжолдоонун негизинде иштелип чыгышы керек жана өлкөнүн кадрдык потенциалын натыйжалуу калыптандырууну жана пайдаланууну камсыз кылуу боюнча жөнгө салуучу жана дем берүүчү таасир этүү иш-чараларынын комплексин камтышы керек.



4 – сүрөт. Кадрдык потенциалды калыптандыруунун модели

Булак: автор тарабынан түзүлгөн

Кадрдык потенциалды калыптандыруу моделин ишке ашырууда, коюлган максаттарга жана милдеттерге, контролдук көрсөткүчтөргө жетишүүдө артыкчылыктуу роль бул аймактык моделди ишке ашыруу механизминде таандык, ал 5 негизги блоктон турат: уюштуруучулук, мыйзамдык, экономикалык, маалыматтык-аналитикалык жана билим берүү (5-Сүрөт).



5 – сүрөт. Кадрдык потенциалды калыптандыруунун модели
Булак: автор тарабынан түзүлгөн

Моделде жана механизмде артыкчылык мамлекеттин эмгек рыногундагы Активдүү саясатына берилиши керек, анын ичинде жумушчуларга жаңы жумуш ордун тезирээк табууга жардам берүү, кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо аркылуу адам капиталына инвестиция салуу, жумуш орундарын түзүү, бул калктын экономикалык активдүүлүгүн жөнгө салууда негизинен социалдык компонентти чагылдырган иш менен камсыз кылууга мамлекеттик көмөк көрсөтүү болуп саналат. аргасыз жумушсуздуктун коркунучуна жана кесепеттерине карата жумшак же алдын ала мүнөздүү, эмгек рыногунун терс экономикалык кесепеттеринин ордун толтуруп, толук жумуш менен камсыз кылууга аракет кылат.

2021-жылдын 29-январында Кыргыз Республикасынын Президенти «Жаңы мамлекеттик кадр саясаты жөнүндө» Жарлыкка кол койгон, анда министрлер кабинетине, Мамлекеттик кадр кызматына, мамлекеттик органдарга, жергиликтүү өз алдынча башкаруу органдарына, кызмат адамдарына:

- мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарына аброюна шек келтирген жана мурда коррупциялык кылмыштарга катышкан адамдарды дайындоого тыюу салууга;

- кадрлардын квалификациясын такай жогорулатууга жана кайра даярдоого;

- мамлекеттик жана муниципалдык кызмат орундарына талапкер болгон адамдар үчүн кадрлардын резервин түзүүгө;

- кызматка дайындоодо кадрдык резервде тургандарга артыкчылык берүүгө;

- кадрларды, анын ичинде саясий кызматтарга тандоонун, жайгаштыруунун жана көтөрүүнүн принциптерин аныктаган мыйзам долбоорлорун жана ченемдик укуктук актыларды иштеп чыгат.

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

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

ТЫЯНАКТАР:

Жүргүзүлгөн диссертациялык изилдөөнүн натыйжасында кадрдык потенциалды жогорулатуу маселелери Кыргыз Республикасынын азыркы трансформацияланып жаткан экономикасында өзгөчө мааниге ээ деп тыянак чыгарууга болот, ошондой эле төмөнкүдөй тыянактар жасалды:

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

2. Кадрдык потенциалдын аныктамасы эң натыйжалуу жана эффективдүү ишмердүүлүктү камсыз кылуучу персоналдын (кадрлардын) инсандык, кесиптик өзгөчөлүктөрүнүн, билиминин, жөндөмүнүн, жөндөмүнүн жана жөндөмүнүн жыйындысын чагылдырган социалдык-экономикалык категория катары такталды. Кадр потенциалынын элементардык курамы, анын ичинде үч өз ара байланышкан блок сунушталат: бизнес багыты, бийликке ориентация жана адамдарга багыт. Биз ошондой эле өлкөнүн социалдык-эмгек чөйрөсүнө мониторингди жакшыртуу, мамлекеттин кадрдык ресурстарын ишке ашыруунун натыйжалуулугун жогорулатуу стратегияларды жана программаларды оңдоо, экономикалык системаларды трансформациялоо шартында кадр потенциалынын

өндүрүмдүүлүгү, ийгилиги жана натыйжалуулугу катары кадр потенциалынын натыйжалуулугун аныктоону сунуштайбыз.

3. Эмгек рыногун трансформациялоо көйгөйү Кыргыз Республикасында эн актуалдуу жана маанилүү көйгөйлөрдүн катарына кирет. Кадрдык потенциалды трансформациялоонун артыкчылыктуу багыттарына диверсификация, техникалык модернизация жана инновациялык ишмердик, татыктуу иш орундарын түзүүгө, ишкердикти, чыгармачылыкты өнүктүрүүгө көмөктөшүү, бардык эмгекке жарамдуу жарандарды толук жана өндүрүмдүү иш менен камсыз кылуу, баары үчүн ишенимдүү жана ккпсуз эмгек шарттарын түзүү, жаштардын жумуштуулугунун жана калктын ишкердик.

4. Кадрдык потенциалды башкаруунун чет өлкөлүк алдыңкы тажрыйбасы Кыргызстан үчүн абдан баалуу. Анын мамлекетибиздин талаптарына жана улуттук каада-салттарга ылайыкташуусу кадр кызматын реформалоого жана модернизациялоого өбөлгө түзөт. Кыргыз Республикасынын мамлекеттик кызматын реформалоо үчүн кадр саясатын болжолдоо жана келечектүү пландаштыруу; мамлекеттик кызматка адамдарды тандоо, кызматтык тепкич менен көтөрүлүү тажрыйбалары өзгөчө мааниге ээ; кадрларды баалоо критерийлерин, бош кызмат орундарына сынактарды өткөрүү, кызматчыларды аттестациялоо жол-жоболорун аныктоо, алардын мобилдүүлүгү үчүн шарттарды түзүү; бардык саясий өзгөрүүлөрдө кадрлар корпусунун туруктуулугун сактоо; мамлекеттик кызматчыларды социалдык жана укуктук жактан коргоону камсыз кылуу практикасы.

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

6. Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасынын эмгек рыногу региондун эмгек чыгашасы түрүндөгү жумушчу күчүнүн көптүгү, ошондой эле жергиликтүү эмгек рынокторунда квалификациялуу жумушчу күчүнүн жетишсиздиги менен мүнөздөлөт, бул курч социалдык көйгөй бойдон калууда. Эмгек рыногунун проблемаларына калкты иш менен камсыз кылуу проблемаларынын курчушу, формалдуу эмес иш менен камсыз кылуунун жогорку деңгээли, жумуш орундарынын тартыштыгы, тышкы миграциянын өсүшү, жаштар үчүн эмгек рыногунун келечегинин начарлашы, жетектөөчү кызмат орундардагы гендердик паритет жана эмгек акы кирет.

ПРАКТИКАЛЫК СУНУШТАР

Кыргыз Республикасынын кадрдык потенциалын калыптандыруунун жана ишке ашыруунун комплекстүү анализи аны эмгек рыногундагы заманбап реалдуулуктарды жана тенденцияларды эске алуу менен трансформациялоо

зарылдыгын аныктады, ага байланыштуу туруктуу экономикалык өнүгүү жана коомдук жыргалчылык үчүн өзгөчө мааниге ээ болгон төмөнкү сунуштарды иштеп чыгуу маселеси келип чыкты:

1. Адамдык өнүгүү, адамдык капиталдын жана глобалдык атаандаштыкка жөндөмдүүлүк индекстеринин негизинде өлкөнүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жогорулатуу контекстинде кадр потенциалынын баалоонун комплекстүү ыкмасы сунушталды. Методика тиешелүүлүгү боюнча топтоштурулган ар кандай элементтерди камтыган адамдык капитал, эмгек өндүрүмдүүлүгү жана эмгек рыногу көрсөткүчтөрүнө жалпы баа берүүгө негизделет. Кадр потенциалынын потенциалын баалоонун интегралдык индексинин ар бир параметринин маанилүүлүгүн бирдей кабыл алууну сунуштайбыз. Интегралдык көрсөткүчтүн компоненттеринин параметрлерин нормалоо үчүн сызыктуу масштабдоо ыкмасын колдонуу сунуш кылынат.

2. Региондун кадрдык потенциалын трансформациялоонун жана жогорулатуунун модели жана механизми иштелип чыкты. Модель үчүн маалыматтар эмгек рыногунун абалын жана динамикасын талдоонун, анын өнүгүүсүн прогноздоонун негизинде иштелип чыгат жана өлкөнүн кадрдык потенциалын натыйжалуу калыптандыруу жана пайдалануу үчүн иш-чаралардын комплексин камтууга тийиш. Мында негизги субъектилер болуп мамлекеттик кадр кызматы; билим берүү системасы (башталгыч, орто, орто кесиптик, жогорку, кошумча жана кайра даярдоо); иш менен камсыз кылуу кызматтары; мамлекеттик жана жергиликтүү бийлик органдары; ассоциациялар; профсоюздук уюмдар саналат.

3. Эмгек рыногун мамлекеттик жөнгө салуунун артыкчылыктуу чаралары катары өлкөнүн деңгээлинде жумуш орундарын түзүү жана кесиптик даярдоо жана кайра даярдоо процесстеринин бардык тараптарга ыңгайлуу болушу үчүн шарттарды камсыздоо, жумушчуларды иштен бошотуу жана жалдоо процесстерин жөнгө салуу, экономикалык чөйрөдө квалификациялык-кесиптик деңгээлин жогорулатууга дем берүүчү кызматкерлерди натыйжалуу адаптациялоо механизмдерин киргизүүнү; региондун деңгээлинде – мамлекеттин эмгек рыногуна катышуу деңгээлин жогорулатууну сунуштайбыз; кызматкерлердин атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жана мобилдүүлүгүн жогорулатуу, регион үчүн артыкчылыктуу тармактарда, секторлордо жана кластерлерде жумуш орундарын түзүү жана сактоо чөйрөсүндө мамлекеттик-жеке өнөктөштүк үчүн шарттарды түзүү жана каржылоо.

ДИССЕРТАЦИЯНЫН ТЕМАСЫ БОЮНЧА ЖАРЫЯЛАНГАН ЭМГЕКТЕРДИН ТИЗМЕСИ:

1. Турганбаева, Г.П. Основные направления совершенствования регулирования приоритетных отраслей социальной сферы [Текст] / А.А. Кочербаева, Г.П. Турганбаева // Известия ВУЗов. – Бишкек, 2008. – № 10. – Б. 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. – Б. 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. – Б. 540-541.
https://scholar.google.ru/citations?view_op=view_citation&hl=ru&user=ZRg7fF0AAA-AJ&citation_for_view=ZRg7fF0AAA-AJ: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-б.б.
<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. - Б. 87-88. <https://elibrary.ru/item.asp?id=25797666>
6. Турганбаева, Г.П. Жумушчу күчүнүн кыймылынын социалдык-экономикалык аспектилери [Текст] / Г.П. Турганбаева, Б. Т. Максытова // Вестник Кыргызской государственной юридической академии. – Бишкек, 2018. – № 1. – Б. 210-214.
7. Турганбаева, Г.П. Аймактарды өнүктүрүүдө кадрдык потенциалдын ролу [Текст] / Г.П. Турганбаева, Б.С. Раимбердиев // Известия Иссик-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – Бишкек, 2019. - № 2 (25). - Б. 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). - Б. 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 Иссик-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. - 2021. - № 2 (33). - Б. 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. Керезова // Международной научно-практической НЕО конференции Ташеневские чтения: «Актуальные тренды и перспективные направления развития образования и науки». – Шымкент, 2023. – Б. 841-845. 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

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 Памировнаынын 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 потенциадык 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.

