

УДК: 331.446



ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУРАХ

*Токошева Жазгул Аскербековна, старший преподаватель,
Ошский государственный университет*

jtokosheva@mail.ru

*Курсанбек кызы Жанара, магистрант,
Ошский государственный университет
Ош, Кыргызстан*

Аннотация: В данной статье рассмотрены процессы формирования и развития трудовых ресурсов в предпринимательских структурах. Определена роль трудовых ресурсов во взаимодействии с экономической деятельностью предпринимательства в Кыргызстане. Раскрыта главная роль человека в производстве, как носителей трудовой морали, знаний и системы ценностей, творческих и новаторских способностей. Дана поэтапная оценка процессам формирования и развития трудовых ресурсов в условиях региональной экономики. Предложены пути оптимизации управления трудовыми ресурсами с учетом региональных особенностей республики.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, предпринимательские структуры, оптимизация процессов, труд, занятость, модель формирования и развития трудовых ресурсов, экономический рост, факторы управления трудовыми ресурсами.

ИШКЕРДИК ТҮЗҮМДӨРДӨ ЭМГЕК РЕСУРСТАРЫН ТҮЗҮҮ ЖАНА ӨНҮКТҮРҮҮ ПРОЦЕСТЕРИН ОПТИМАЛАШТЫРУУ

*Токошева Жазгул Аскербековна, улук окутуучу,
Ош мамлекеттик университети*

jtokosheva@mail.ru

*Курсанбек кызы Жанара, магистрант
Ош мамлекеттик университети
Ош, Кыргызстан*

Аннотация: Бул макалада бизнес түзүмдөрүндө эмгек ресурстарын түзүү жана өнүктүрүү процесстери талкууланат. Кыргызстандагы ишкердиктин экономикалык ишмердүүлүгү менен өз ара аракеттенүүдө эмгек ресурстарынын ролу аныкталган. Эмгек моралынын, билимдин жана баалуулук тутумун, чыгармачылык жана инновациялык жөндөмдөрдүн алып жүрүүчүсү катары адамдын өндүрүштөгү негизги ролу ачылат. Аймактык экономика шарттарында эмгек ресурстарын калыптандыруу жана өнүктүрүү процесстерине баскычтык баа берилген. Республиканын аймактык

өзгөчөлүктөрүн эске алуу менен эмгек ресурстарын башкарууну оптималдаштыруунун жолдору сунушталууда.

Ачык сөздөр: эмгек ресурстары, бизнес түзүмдөрү, процесстерди оптималдаштыруу, эмгек, иш менен камсыз кылуу, жумушчу күчүн түзүү жана өнүктүрүү модели, экономикалык өсүш, эмгек ресурстарын башкаруу факторлору.

OPTIMIZATION OF THE PROCESSES OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF LABOR RESOURCES IN BUSINESS STRUCTURES

*Tokosheva Zhazgul Askerbekovna, senior lecturer,
Osh State University
jtokosheva@mail.ru
Kursanbekova kyzy Zhanara, undergraduate
Osh State University
Osh, Kyrgyzstan*

Annotation: *This article discusses the processes of formation and development of labor resources in business structures. The role of labor resources in interaction with the economic activity of entrepreneurship in Kyrgyzstan is determined. The main role of a person in production, as carriers of labor morality, knowledge and value systems, creative and innovative abilities, is revealed. A phased assessment of the processes of formation and development of labor resources in the conditions of the regional economy is given. Ways of optimizing the management of labor resources are proposed, taking into account the regional characteristics of the republic.*

Key words: *labor resources, business structures, process optimization, labor, employment, labor force formation and development model, economic growth, labor resource management factors.*

Трудовые ресурсы - главная производительная сила любого взятого общества, государства в воспроизводственном процессе, так как рост валового внутреннего продукта (ВВП) обеспечивает труд экономически активного населения страны, то есть труд обеспечивает экономическое развитие страны. Поэтому, трудовые ресурсы являются одним из основных факторов обеспечивающих экономический рост, так как предполагают реализацию количественных (количество и структура) и качественных (образовательно-профессиональная составляющая) характеристик трудовых ресурсов:

- во-первых, наращивание экономического потенциала страны - рост валового внутреннего продукта на душу населения (количественная характеристика),

- во-вторых, улучшение качества жизни всех слоев населения страны, за счет роста уровня оплаты труда (количественная характеристика),
- в-третьих, увеличение численности населения, что напрямую связано с трудовыми ресурсами (количественная характеристика),
- в-четвертых, повышение уровня образованности населения страны, это связано с улучшением качественного составляющего трудовых ресурсов (качественная характеристика),
- в-пятых, улучшение здоровья нации, это связано с ростом трудовой активности населения страны (качественная характеристика),
- в-шестых, развитие всех форм безопасности, это связано с ростом защищенности труда (качественная характеристика),
- в-седьмых, равноправное участие в международном разделении труда, это связано с развитием рынка труда (качественная характеристика).

Термин «трудовые ресурсы» впервые применил академик С.Г. Струмилин в 20-е годы XX столетия. В 1954 году Международная конференция статистиков труда утвердила определение «общие трудовые ресурсы»[2]. Трудовые ресурсы - совокупность людей, обладающих способностью трудиться, т.е. это наличное трудоспособное население, обладающее необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями для работы в производстве.

Совокупность трудовых ресурсов общества, с точки зрения участия в трудовой деятельности, распределяется по характеру деятельности. В зависимости от нее выделяются: занятые в общественном производстве, в сфере обучения и в сфере личного труда. Введение рыночных форм хозяйствования привели к снижению доли занятых в производственной сфере и увеличению доли занятых в непроизводственной сфере людей, подобная тенденция имеет свое развитие до сих пор. Ситуация объясняется повышением общественной производительности труда[5], то есть общество получает возможность обеспечить ускоренное развитие непроизводственной сферы, улучшить условия и повысить уровень жизни населения «другим путем», сопровождаемая предприимчивостью людей - открытием частного бизнеса, то есть малых или средних предпринимательских структур, в тех сферах национальной экономики, где могут обеспечить все более полное удовлетворение свои материальные и культурные потребности.

Существующие методы управления трудовыми ресурсами не отвечают современным требованиям управления трудовыми ресурсами и прежде всего, это касается оплаты труда, а именно, стремления работодателя получить максимальную отдачу от работника при минимальных затратах. Это само по

себе логично, потому что руководитель должен быть уверен, что платит не больше, чем необходимо[5]. В этой связи вопросы оплаты труда занимают особое место в отношениях между работодателем и работниками.

Поэтому рассмотрим процессы формирования и развитие трудовых ресурсов в предпринимательских структурах, уровень занятости трудоспособного населения в малом, среднем предприятиях и индивидуальной предпринимательством, состояние оплаты труда в данных предпринимательских структурах Кыргызстана.

Как показывает рисунок 1., за рассматриваемый период занятых малым предпринимательством по сравнению с другими категориями предпринимательских структур имеет знак постоянства до 2019 года, это объясняется пандемией COVID-19, которая стала причиной сокращения занятых и самих числа предприятий всех видов. Конечно, восстановить былую славу малого предпринимательства затруднительно, ввиду гибкости и «свободолюбивости» данного вида предприятия, так как многие предприниматели «потеряли» своих работников, которые или перешли в сравнительно благополучные предприятия (СП) или открыли собственный бизнес (ИП), то есть начали заниматься фрелансом, ставший популярным бизнесом на расстоянии.

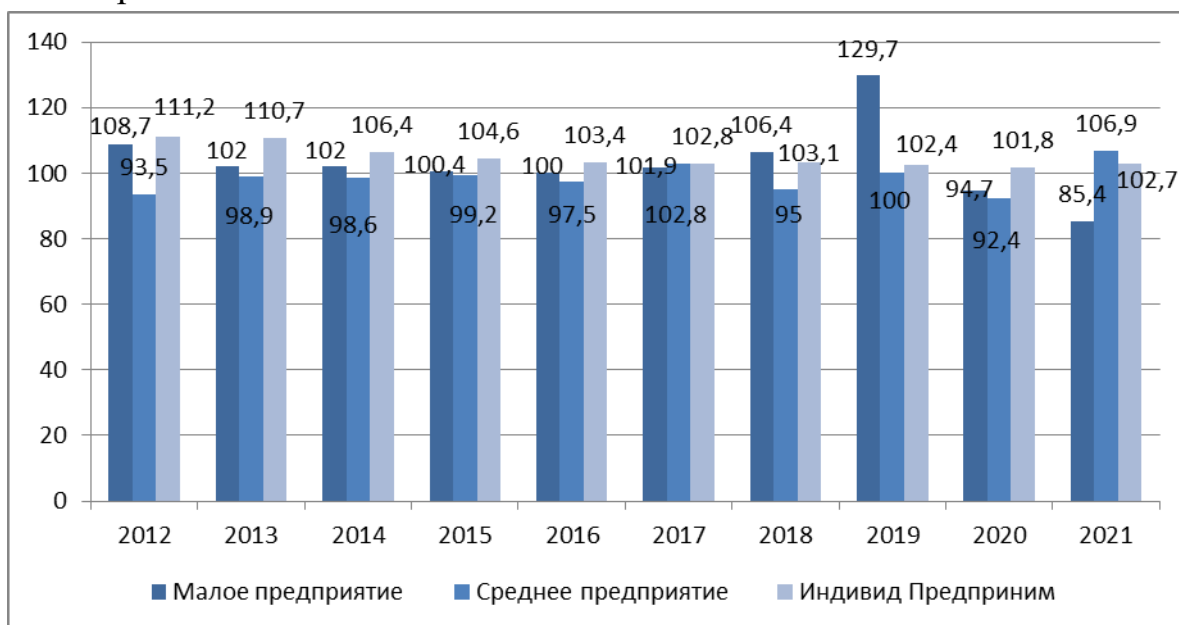


Рисунок 1. – Темп роста численности занятых в МСП и ИП за 2012-2021гг. без К(Ф)Х, в % к предыдущему году. Источник: [6]

Как показывает анализ (рис.1), популярность приобретает формирование средних предприятий, по сравнению с 2012 г. на 2021 г. отмечается рост на 3,4%, которым характерна сравнительная стабильность и

легальность бизнеса, поддерживаемая со всех сторон директивами государственной политики, вплоть до инвестиционной поддержки, которая очень необходима для трудовых ресурсов предприятия.

Конечно, нельзя делать поспешных выводов, времена меняются, а роль человека в производстве всегда остается главной, поэтому все зависит от людей, их трудовой морали и стремления к достижению поставленных целей, их знаний и системы ценностей, творческих и новаторских способностей[5]. Именно эти факторы позволяют обеспечить экономический рост, благосостояние и безопасность страны. Определяющую роль играют сфера труда, условия занятости, глубокие преобразования во всей системе трудовых отношений, без которых невозможно осуществить действительный поворот к человеку, как главной цели функционирования социально-ориентированной экономики [2].

Занятость населения, являясь одним из основных макроэкономических показателей должна играть важную роль в развитии, становлении и стабилизации экономики Кыргызской Республики, и его регионов, в частности областей южного региона [3], где в решении данного вопроса, повторимся, значение взаимодействия трудовых ресурсов и предпринимательства неопределима, особенно в вопросах производства продукции и получении дохода, экономического вознаграждения.

На 1 января 2022г. в целом по республике зарегистрировано 430 тыс. индивидуальных предпринимателей. По итогам 2021г. объем валовой добавленной стоимости, произведенной субъектами МСП, сложился в размере 309,5 млрд. сомов, или 42,8% к ВВП. В 2017-2021гг. ее доля составила в среднем 42% к ВВП [6].

Численность занятых в МСП в 2021г. составила 92,9 тыс. человек, или 3,6% от общего числа занятых в экономике. Наибольший размер среднемесячной заработной платы работников малых и средних предприятий отмечался в 2020г., когда ее размер достиг 13 390 сомов, а в 2021г. он составил 12 906 сомов, но по сравнению с 2017г. увеличился на 21,4%. В то же время, ее размер остается, по-прежнему, ниже уровня в среднем по республике - 19 330 сомов[6].

Для оптимизации тесного взаимодействия труда и предпринимательства предлагается разработанная модель поэтапной оценки процесса формирования и развития трудовых ресурсов, которая позволит обеспечить рост экономической активности организаций, в том числе предпринимательских структур, что позволяет выявить особенности экономического роста (рис.2.).

Оценка процесса формирования и развития трудовых ресурсов в условиях региональной экономики.

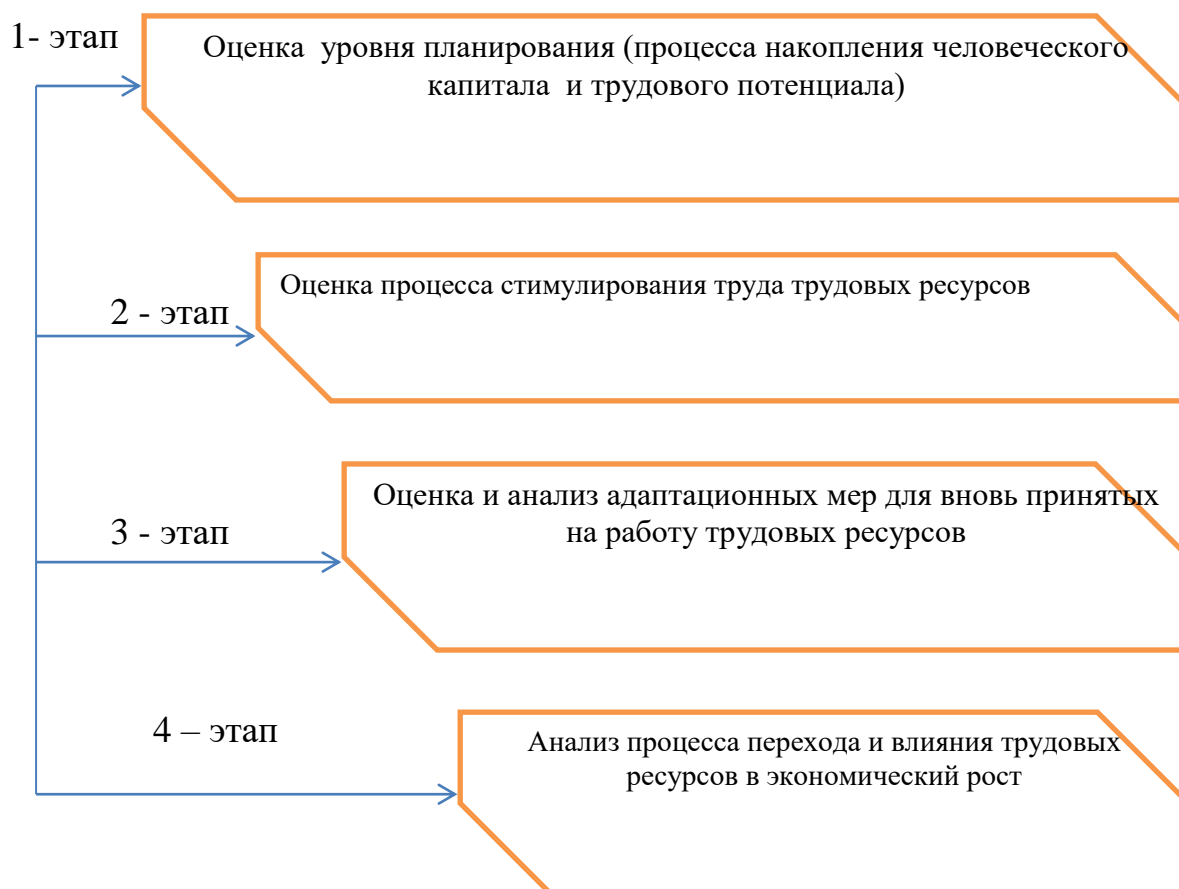


Рис. 2. Модель поэтапной оценки процесса формирования и развития трудовых ресурсов

Предлагаемая модель даст возможность обеспечить рост экономической активности организаций.

Этап 1. Оценка уровня планирования процесса накопления человеческого капитала и трудового потенциала хозяйствующего субъекта - анализ стратегии организации на рынке труда, определение качества и количества потребности в трудовых ресурсах.

Этап 2. Оценка процесса стимулирования труда трудовых ресурсов, которая дает возможность выработать эффективную политику накопления трудового потенциала предприятия. Анализ стимулов трудовой активности, направленных на обеспечение экономического развития предприятия.

Этап 3. Оценка и анализ адаптационных мер для вновь принятых на работу трудовых ресурсов, накопление трудового потенциала предприятия предполагает выработку системы мер по адаптации новых работников к работе в организации и к трудовому коллективу. Важно обеспечить быстрый

выход на требуемый уровень производительности труда. Обучение - это продолжение процесса адаптации новых работников.

Этап 4. Анализ процесса перехода и влияния трудовых ресурсов в экономический рост. Здесь, поэтапная оценка экономических условий развития трудовых ресурсов охватывает следующую совокупность статистических наблюдений: положительные тенденции (динамика, закономерности) экономического развития рынка труда и предпринимательских структур регионов Кыргызской Республики, в том числе Южного региона; отрицательные тенденции (динамика, закономерности) экономического развития рынка труда и предпринимательских структур регионов Баткенской, Джалал-Абадской и Ошской областей Кыргызской Республики.

Особенности взаимосвязи динамики капитала (Д-Т-Д') предпринимательских структур и экономических условий развития трудовых ресурсов характеризует теснота связи между следующими экономическими показателями[4], которые целесообразно рассматривать как факторы экономического роста и повышения конкурентоспособности предприятий, организаций, предпринимательских структур:

- ❖ валовой региональный продукт на душу экономически активного населения;
- ❖ валовой региональный продукт на единицу основных производственных фондов;
- ❖ рост численности экономически активного населения и числа предприятий;
- ❖ удельный вес убыточных предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост инвестиций в основной капитал предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост инвестиций в основной капитал собственными средствами предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост динамики положительного финансового результата деятельности предприятий (организаций, предпринимательских структур) на единицу;
- ❖ рост объема валовой продукции, в расчете на единицу положительного финансового результата деятельности предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост валовой продукции, в расчете на единицу основных фондов предприятий (организаций, предпринимательских структур);

- ❖ снижение объема затрат предприятий (организаций, предпринимательских структур), в расчете на единицу экономически активного населения;
- ❖ снижение объема затрат, в расчете на единицу основных фондов исследуемых предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост стоимости основных производственных фондов, в расчете на единицу экономически активного населения;
- ❖ снижение объема затрат предприятий (организаций, предпринимательских структур), в расчете на единицу прибыли;
- ❖ снижение объема затрат предприятий (организаций, предпринимательских структур), в расчете на единицу средств направленных на стоимость труда экономически активного населения;
- ❖ снижение объема затрат предприятий (организаций, предпринимательских структур), в расчете на единицу валовой продукции;
- ❖ снижение объема затрат предприятий (организаций, предпринимательских структур), в расчете на одну единицу валового дохода;
- ❖ рост суммы валового дохода, в расчете на одного работника;
- ❖ рост объема прибыли, в расчете на одного работника;
- ❖ рост средств направленных на оплату труда одного работника;
- ❖ рост объема прибыли, в расчете на единицу основных фондов предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост сумм валового дохода, в расчете на единицу основных производственных фондов предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост суммы валового дохода (оплата труда и прибыль), в расчете на единицу валовой продукции предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост сумм валового дохода (оплата труда и прибыль), в расчете на единицу затрат предприятий (организаций, предпринимательских структур);
- ❖ рост сумм валового дохода (оплата труда и прибыль), в расчете на единицу средств, направленных на оплату экономически активного населения;
- ❖ рост объема прибыли от основной хозяйственной деятельности предприятий (организаций, предпринимательских структур), в расчете на единицу затрат;
- ❖ рост объема прибыли от основной хозяйственной деятельности предприятий (организаций, предпринимательских структур), в расчете на единицу валовой продукции.

По нашему мнению, к регулированию трудовых ресурсов в Кыргызстане относятся организационно-экономические процессы, на которые влияет экономически активное население, изменяя направления движения капитала предприятий (организаций, предпринимательских структур) в целях генерации прибыли от их основной производственно-хозяйственной деятельности.

На основании вышеизложенного мы выдвигаем концептуальное положение о том, что факторы управления трудовыми ресурсами - это производящие ресурсы экономического роста страны в целом и в частности ограниченные ресурсы экономического роста предприятий (организаций, предпринимательских структур).

Таблица 1. - Взаимосвязь факторов, определяющих уровень дохода экономически активного населения с элементами хозяйственного механизма управления.

Факторы, определяющие уровень дохода экономически активного населения	Элементы хозяйственного механизма управления предприятий (организаций, предпринимательских структур)			
	Факторы управления	Показатели	Ресурсы	Способ воздействия на хозяйственный механизм
Материальные, духовные, социальные потребности человека	Факторы Спроса	Экономически активное население	Природные Материальные Финансовые Трудовые Информационные	Экономический анализ Прогнозирование Планирование Организация
Эффективность законов и инструментов развития общества	Факторы Спроса	Валовой доход Прибыль Оплата труда	Материальные Финансовые Трудовые Информационные	структур управления Упорядочение, согласование, регламентация
Уровень интеллектуального, культурного, физического развития	Факторы Предложения	Затраты труда Затраты капитала Объем производства	Природные Материальные Финансовые Трудовые Информационные	действий Оперативное регулирование Мотивация Учет Контроль

В отличие от ресурсов, факторы становятся факторами управления трудовыми ресурсами [5] только в рамках взаимодействия экономически активного населения с ресурсами предприятий (организаций, предпринимательских структур). В данной таблице систематизирована взаимосвязь функций управления трудовыми ресурсами и способов

хозяйственного механизма управления процессом повышения эффективности их использования.

Обоснованы пути оптимизации процессов воспроизводства трудовых ресурсов на основе:

- ❖ обеспечения расширенного предложения рабочей силы со стороны регионального рынка труда;
- ❖ обеспечения совокупного спроса на рабочую силу со стороны предпринимателей;
- ❖ роста инвестиций в финансирование программ создания новых рабочих мест;
- ❖ разработки альтернативных инструментов финансирования региональных программ занятости населения;
- ❖ доработки стратегий повышения занятости за счет расширения запросов работодателей.

Таким образом, меры по обеспечению экономического роста и развитию трудовых ресурсов должны сконцентрироваться на наиболее полном использовании существенных связей между внешними факторами рыночной среды и внутренними возможностями предприятий (организаций, предпринимательских структур). По нашему мнению, современный этап развития экономических отношений между экономически активным населением и руководителями предприятий (организаций, предпринимательских структур) предъявляет повышенные требования к организации процесса управления трудовыми ресурсами.

Список литературы:

1. Закон КР «О защите прав предпринимателей», от 29 декабря 2000 года. <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/397/10?cl=ru-ru>
2. Замараева М.В. Понятие и сущность формирования трудовых ресурсов. 48a%20(2).pdf
3. Кулуева Ч.Р. Роль малого и среднего предпринимательства Кыргызской Республики в решении проблем занятости трудовых ресурсов. «Социально-гуманитарные науки». Республиканский научно-теоретический журнал, - Бишкек. (2009, № 5-6). С. 136-141.
4. Кулуева Ч.Р. Влияние малого и среднего предпринимательства на современное состояние трудовых ресурсов. Материалы международной научно-практической конференции: «Экономическая наука: вчера, сегодня, завтра», посвященной 60-летию экономического факультета КНУ им. Ж. Баласагына. 29-30 октября 2014 г. Вестник КНУ. Спец. выпуск. Часть 1. –С.338-343.