

ЧЕЛОВЕЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И АНАЛИЗ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

С.У. Астанова

Ошский технологический университет им. акад. М.М. Адышева
(Кыргызстан, г. Ош)

DOI:10.24412/2500-1000-2024-1-4-60-62

Аннотация. В статье рассматривается проблема человеческого развития и анализа трудового потенциала в Кыргызской Республике. Автор указывает на низкий уровень образования и дефицит высококвалифицированных специалистов. Проводится обследование потенциала рабочей силы в Кыргызстане, с выявлением негативных и положительных тенденций на рынке труда. В конце статьи делаются выводы в рамках исследования.

Ключевые слова: человеческое развитие, анализ трудового потенциала, образование, высококвалифицированные специалисты, инновации.

Кыргызская Республика, как и многие другие страны, сталкивается с проблемой человеческого развития и анализа трудового потенциала. Эти вопросы являются ключевыми для развития экономики и социальной сферы. Человеческое развитие – это процесс улучшения качества жизни людей, который включает в себя образование, здоровье, доходы и другие показатели. В Кыргызстане существует ряд проблем, которые затрагивают человеческое развитие. Одной из них является низкий уровень образования населения [1]. В настоящее время только около 40% населения имеет высшее или среднее образование. Это означает, что большинство населения не может конкурировать на рынке труда в высококвалифицированных профессиях. Так среди общего числа занятого населения в Кыргызстане на сегодняшний день преобладают занятые по найму 58%. На начало 2021 года занятых не по найму было чуть больше: их численность от общего числа занятых в экономике составляла 53%. С 2022 года доля занятых по найму начала расти. Мужчины преобладают в общей численности занятых и составляют 59% работников. Численность мужчин, работающих по найму и не по найму, приблизительно одинаковая и не изменялась существенно с 2015 по 2022 годы. Доля женщин, занятых по найму, планомерно увеличивалась, в то время как доля занятых не по найму снижалась. Это может быть результатом массовой трудо-

вой иммиграции мужчин и освобождении более привлекательных рабочих мест по найму. Примерно 65% занятого населения проживает в сельской местности в Кыргызстане. При этом чуть больше половины работающих в селе заняты не по найму, а ведут собственный бизнес или являются неоплачиваемыми работниками семейного подсобного хозяйства. Среди возрастных групп занятого населения преобладают лица в возрасте 20-39 лет. Наибольшее число городских рабочих приходится на возрастную группу 30-49 лет, сельских рабочих – на 20-39 лет. Следует отметить, что доля работников с 54 высшим образованием не сильно увеличилась за десятилетний период (с 16,6% до 18,7%), в отличие от России. Примерно 46% работающих по найму Кыргызстана имеет постоянный трудовой договор, около 20% заняты по временным контрактам, 33% работников по найму являются неформально занятыми, то есть не имеют никакого письменного трудового договора вообще. Численность безработного населения за период с 2017 по 2022 годы практически не изменилась и составляет порядка 210 тыс. человек, при этом мужчин среди безработных чуть больше, чем женщин. Важно отметить, что в структуре безработных преобладают лица в возрасте 20-29 лет, что говорит о высокой безработице среди молодежи [2]. Наибольшее число безработных имеет среднее (полное) общее образование, тогда как лица с высшим образова-

ем составляют всего 10% среди безработных. Важно отметить, что длительная безработица (более 12 месяцев) по официальным данным составляет порядка 18%, это означает, что 82% безработных находят работу в течение года.

Переход от учебы к работе свидетельствует об отлаженности механизмов рынка труда по вовлечению вновь прибывших на рынок кадров. Анализ этих механизмов позволит понять состояние инвестиций государства в систему образования и оценить уровень безработицы среди молодежи, и уровень трудового потенциала молодежи. В зарубежных исследованиях переход понимается как период между окончанием обязательного обучения и началом работы на основе полной рабочей недели (Transition from School to Work, 1999). Проблема перехода «учеба – работа» появляется, когда люди начинают свою трудовую деятельность после получения образования. Этот период включает в себя несколько этапов – окончание обучения, поиски работы, получение первой работы. Подобная социально-экономическая активность молодых людей различается в зависимости от институциональных особенностей страны, в которой происходит переход. Процесс перехода «учеба – работа» отражает успешность адаптации молодежи к трудовой деятельности.

По результатам исследования потенциала рабочей силы в 2019 году в Кыргызстане были выявлены негативные тенденции на рынке труда: высокий уровень безработицы среди молодежи в возрасте 15-29 лет по официальным оценкам 15%, по уточненным оценкам экспертов до 25%, высокий уровень мобильности среди молодежи по сравнению с населением среднего и пенсионного возраста (доля мигрантов среди молодежи составляет 53% от общего числа мигрантов), время поиска работы среди молодого населения в среднем составляет 7 месяцев, среди всего незанятого населения треть приходится именно на молодых людей (31%). По окончании обучения основной ресурс, который есть у молодых работников, – это качество его образования. В связи с этим именно уровень и качество образования во

многом влияет на возможности трудоустройства молодого работника на рынке труда. Согласно исследованию Европейского фонда образования, более 56% опрошенных, получивших высшее образование, заплатили за него. Интересно, что наличие диплома о высшем образовании не гарантирует, его качество. Согласно результатам проведенного обследования, 18% опрошенных имели работу во время обучения, причем большинство из них продолжили эту работу после окончания обучения. Ситуацию в отношении безработицы сразу после окончания школы отражает доля незанятых молодых людей, а именно – 38%, по истечении 1 года, данный показатель снижается до 14% (ЕФБ, 2022). Несмотря на то, что уровень образования не отражает полной картины в вопросах грамотности и трудоустройства, показано, что статус безработного сохраняется у 46% респондентов с базовым образованием. Подводя итоги, стоит отметить, что уровень образования в Кыргызстане влияет на вероятность трудоустройства в формальном секторе [3].

Демографическая ситуация в Кыргызстане коренным образом отличается от ситуации в европейских странах: более 60% населения составляет молодежь до 30 лет. Из этого следует, что на рынке труда спрос на рабочие места выше, чем предложение. Так, по оценочным данным, экономике Кыргызстана необходимо открывать 60-75 тыс. рабочих мест в год для того, чтобы обеспечить выпускников работой. Возможности экономики ограничены и не способны удовлетворить спрос на рынке труда, так как потенциально могут быть созданы лишь до 25 тыс. рабочих мест в год. Данные показатели отражают институциональные ограничения рынка труда, что негативно сказывается на процессе перехода молодого населения от учебы к работе. Процесс перехода от учебы к работе определяется институциональными особенностями системы образования и рынка труда, как уже было отмечено выше. Согласно статистическим данным большинство молодого населения занято в сфере услуг: торговля, гостиничный бизнес, рестораны, причем 75% всей занятости при-

ходится на теневой сектор. Доля занятых среди молодого населения составляет 48%, в то время как уровень безработицы среди людей в возрасте от 15 до 29 лет составляет 45% [4]. Данные показатели отражают высокий уровень безработицы и экономической неактивности, а также свидетельствуют о низком уровне занятости. Анализ трудового потенциала также является важным аспектом развития экономики. В Кыргызстане существует дефицит высококвалифицированных специалистов, особенно в области информационных технологий и инженерии. Это ограничивает возможности для развития новых отраслей

экономики и инноваций. Для решения этих проблем в Кыргызстане необходимо проводить реформы в образовательной и медицинской сферах, а также создавать условия для привлечения высококвалифицированных специалистов из-за рубежа. Кроме того, необходимо развивать инфраструктуру для поддержки инноваций и создания новых рабочих мест. Таким образом, человеческое развитие и анализ трудового потенциала являются важными аспектами развития Кыргызской Республики. Решение этих проблем будет способствовать улучшению качества жизни населения и развитию экономики.

Библиографический список

1. «Занятость и Безработица» // Национальный статистический комитет Кыргызстана. – Бишкек, 2022.
2. Алишева П.К., Астанова С.У. Проблемы развития малого и среднего предпринимательства в строительной сфере Кыргызской Республики // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 9. – С. 35-40.
3. Litvinova, T.N., Saipidinov, I.M., Toshpulatov, A.S., Bandurina, I.P. The Contribution of ESG Management to the Improvement of Energy Efficiency of Green Business in Russia and Central Asia Environmental Footprints and Eco-Design of Products and Processes, Part F1766, Pp. 429-437.
4. Астанова С.У. Проблемы женской занятости и оказание государственной поддержки женскому предпринимательству // Известия Иссык-Кульского форума бухгалтеров и аудитором стран Центральной Азии. – 2019. – № 2 (25). – С. 8-12.

HUMAN DEVELOPMENT AND LABOR POTENTIAL ANALYSIS IN THE KYRGYZ REPUBLIC

S.U. Astanova

Osh Technological University named after Academician M.M. Adyshev
(Kyrgyzstan, Osh)

***Abstract.** The article addresses the problem of human development and analysis of labor potential in the Kyrgyz Republic. The author points out the low level of education and the shortage of highly qualified specialists. The potential of the workforce in Kyrgyzstan is surveyed, with the identification of negative and positive trends in the labor market. The article concludes with findings within the scope of the research.*

***Keywords:** human development, labor potential analysis, education, highly qualified specialists, innovation.*