

**ПОЛИТИКА ФОРМИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ  
МОДЕРНИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ**  
**Талайбек уулу Т.<sup>1</sup>, Джоробаева М.А.<sup>2</sup>, Батыр уулу А.<sup>3</sup>, Муминова З.Н.<sup>4</sup>,  
Бектурсун уулу У.<sup>5</sup>**

<sup>1</sup>Талайбек уулу Таризель – кандидат экономических наук, доцент,  
кафедра менеджмента и маркетинга;

<sup>2</sup>Джоробаева Мукаддас Абдужалилова - доктор экономических наук, профессор, руководитель магистерской  
программы,  
программа: экономика;

<sup>3</sup>Батыр уулу Алтынбек - кандидат экономических наук, доцент,  
кафедра экономики и финансов;

<sup>4</sup>Муминова Зулайхо Низамидиновна – магистрант;

<sup>5</sup>Бектурсун уулу Улукбек – магистрант,  
кафедра менеджмента и маркетинга,  
Ошский государственный университет,  
г. Ош, Кыргызская Республика

**Аннотация:** в данной статье рассмотрены социально-экономическая сущность безработицы и занятость населения, а также политика формирования рынка труда в условиях модернизации национальной экономики.

**Ключевые слова:** рынок труда, спрос и предложения, труд, безработица, занятость населения, оплата труда.

В условиях модернизации национальной экономики характерной чертой рынка труда Кыргызстана становится трудоизбыточность. Она порождает несбалансированность между спросом на рабочую силу и ее предложением. Разбалансированность рынка труда проявляется, прежде всего, в росте как официальной, так и общей безработицы, рассчитанной по методологии МОТ. Кроме того, признаком несогласованности спроса и предложения в реальном секторе экономики является расширение неформальной занятости.

Невыполнение суверенным государством своей регулирующей функции подтолкнуло людей к самостоятельному поиску выхода из сложившегося положения. В результате произошли хаотичные межотраслевые перемещения рабочей силы, сопровождающиеся резкими изменениями в профессиональном составе занятых. Однако эти процессы лишь в определенной степени сглаживали диспропорции на рынке труда, не затрагивая глубинных процессов.

Необходимо отметить, что в настоящее время большое значение приобрели понятия престижности, хорошего материального вознаграждения, возможности выезда за границу, стабильности работы и другие. Не всякий уволенный высокооплачиваемый рабочий или служащий пойдет трудиться в сферу обслуживания, торговли или общественного питания с неизбежным понижением своего статуса. По возможности они предпочтут подождать и подыскать новое место с учетом образования, квалификации и потребностей. Тем более что у наших работодателей потихоньку прививается психологический штамп, влияющий на принятие решения о приеме на работу: «Если человек трудился с понижением статуса, то либо он профессионально непригоден, либо имеет тяжелый характер». Поэтому на рынке труда конкурируют, прежде всего, за высокооплачиваемые рабочие места. Следует оговориться, что вышесказанное характерно для работников в возрасте старше 30 лет и не входящих в группу социально уязвимых слоев населения.

В условиях переходного рынка труда Кыргызстана характерна высокая степень несбалансированности между спросом и предложением рабочей силы по профессионально-квалификационному составу. В частности, на часть вакансий на рабочие специальности требуется малоквалифицированный труд. Он, как правило, является низкооплачиваемым и поэтому не устраивает безработных. В то же время есть потребность в рабочих специалистах с 5 или 6 разрядом (токари, фрезеровщики и т.д.). Однако имеющиеся в наличии специалисты не желают идти на производство из-за низкого размера заработной платы и ее несвоевременной выплаты. Такая часть рабочей силы предпочитает быть нанятой поденно с соответствующей высокой оплатой труда.

По нашим наблюдениям у работодателей Кыргызстана существуют трудности с заполнением следующих вакансий по Бишкеку:

- монтажники сантехнических систем и оборудования;
- врачи-медсестры;
- няни, воспитатели и учителя;
- газосварщики;
- токари, фрезеровщики, сварщики;
- печатники офсетной печати;
- шлифовщики, наладчики, каменщики;
- плотники, реализаторы, менеджеры;

- автокрановщики 5-го разряда, химики-технологи фармацевтической промышленности, машинисты холодильных установок, слесари по ремонту холодильных установок.

Заявленные при этом вакансии составляют по расчетам лишь 20-25 % от их реального количества. Большая часть заявок от малых предприятий и фирм поступает, в основном, при массовом наборе на рабочие специальности или если требуется редкая специализация. Многие научные исследования спроса работодателей на рабочую силу (в частности, маркетинговые исследования, проведенные Общественным Фондом «Центр трудоустройства и карьеры») подтверждают выводы службы занятости, о том, что большинство работодателей к числу приоритетных критериев при приеме на работу относят опыт, знания, навыки и коммуникабельность. А для претендентов на должности специалистов или служащих дополнительными конкурентными преимуществами служат знание иностранных языков, умение работать на компьютере, престиж ВУЗа, а также внешние данные. В последнюю очередь оцениваются родственные отношения, но, как нам представляется, люди несколько лукавят. Ибо на престижные или хорошо оплачиваемые рабочие места отбор в основном осуществляется по принципу родства, землячества, однопартийности, знакомства и только при их отсутствии объявляется конкурс или осуществляется поиск через службу занятости.

Все вышеперечисленное, а также происходящие изменения в профессионально-квалификационном составе работающих, перепроизводство кадров по профессиям и специальностям системой профессионального образования непосредственно влияют на сохранение дисбаланса спроса и предложения рабочей силы. В этой связи требуется государственное регулирование проблем занятости. Но оно обязательно должно согласовываться со свободой деятельности субъектов рыночных отношений и соответствовать требованиям мирового рынка труда.

Создание условий на рынке труда позволяет устранить все его недостатки, особенно если она строится по западному образцу. Когда открытая безработица стала расти, экономисты и политики Кыргызстана сочли, что важно сначала решить экономические проблемы. В перспективе с улучшением положения в национальной экономике автоматически создастся новый спрос на рабочую силу. Однако надежды на скорый экономический рост не оправдались. Поэтому начался процесс переосмысления данного подхода к рынку труда.

Совокупность мер прямого и косвенного воздействия на социально-экономическое развитие трансформационного общества в целом и каждого его члена с целью предоставления работы каждому, кто ее ищет, и, есть политика совершенствования рынка труда. Она должна вырабатываться на основе учета многообразия факторов экономического и социального характера, тесно увязываться с демографической политикой и политикой в области образования, здравоохранения, социальной защиты населения. Кроме того, на политику формирования рынка труда очень сильное влияние оказывают экономические факторы:

- уровень экономического развития;
- отраслевая структура национальной экономики;
- денежно-кредитная и налоговая политика.

Отсюда можно сделать вывод, что политика рынка труда требует системного и комплексного подхода, учитывающего состояние всех социально-экономических отношений в стране на каждом этапе её развития.

Таким образом, на современном этапе политика формирования рынка труда становится составной частью социально-экономической политики независимого государства, выделенная в отдельный блок. Национальные программы занятости в Кыргызстане ныне стали формулироваться шире, исходя из важности политики для стимулирования экономического роста и создания новых рабочих мест. Однако многие положения, направленные на расширение спроса на рабочую силу и повышение эффективности сложившейся структуры занятости, не реализуются из-за слабости механизмов макроэкономических условий.

### *Список литературы*

1. *Талайбек уулу Т.* Характерные черты рынка труда Кыргызской Республики в современных условиях / Т. Талайбек уулу, А. Айтибаева, А. Жанибек кызы // Проблемы науки. Москва, 2021. № 6 (65). С.6 2-64.
2. *Талайбек уулу Т.* Особенности занятости населения в условиях рынка / Т. Талайбек уулу, Э.Ж. Бекиева, М.Ш. Ысакова // Наука, техника и образование. Москва, 2022. № 2(85). С. 47-50.
3. *Абдымаликов К.А.* Экономика Кыргызстана. Бишкек. 2012. С. 198.
4. *Исаков К.Н.* Рынок труда. Цели, концепции и механизмы. Реформы, 2003. № 1.