

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН БИЛИМ БЕРҮҮ ЖАНА ИЛИМ МИНИСТРЛИГИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF KYRGYZ REPUBLIC

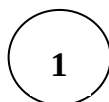
Сапаттуу билим – келечекке айкын жол!
Качественное образование – гарантия будущего!
Qualitative education - guarantee of the future!

К.Ш.ТОКТОМАМАТОВ АТЫНДАГЫ ЭЛ АРАЛЫК
УНИВЕРСИТЕТТИН
ЖАРЧЫСЫ
илимий-популярдык мезгил-мезгили менен чыгуучу журнал

Научно-популярный периодический журнал
ВЕСТИК
МЕЖДУНАРОДНОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ К.Ш.ТОКТОМАМАТОВА

HERALD
OF INTERNATIONAL UNIVERSITY NAMED AFTER
K.SH.TOKTOMAMATOV
popular science periodical journal

ISSN 1694-5913



Жалал-Абад, 2024

К.Ш.ТОКТОМАМАТОВ АТЫНДАГЫ ЭЛ АРАЛЫК УНИВЕРСИТЕТ

окуу-илимий-өндүрүштүк комплексинин

ЖАРЧЫСЫ

илимий-популярдык мезгил-мезгили менен чыгуучу журнал

2024-жыл, №1

Негиздөөчү: К.Ш.Токтомаматов атындагы Эл аралык университет ОИӨК. 2008-жылдан баштап басылууда.

Дареги: 715613, Кыргыз Республикасы, Жалал-Абад ш., “Спутник” кичи району, Жеңи-Жок көчөсү, 30.

Байланыш үчүн телефондор: +996(3722)50705, 51811, 52128; факс: +996(3722) 50705.

Веб-сайты: www.mnu.kg; электрондук дареги: university_coop@hotmail.com, naukamnu@gmail.com

Башкы редактор: А.К.Кантороева – К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУнун ректору, э.и.д., профессор;

Башкы редактордун орун басарлары: – С.А.Өмүрзаков К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУнун окуу иштери боюнча проректору, э.и.д., профессор; Т.Т.Омошев - К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУнун илим, эл аралык байланыштар жана инновациялык билим берүү боюнча проректору, п.и.к., профессор.

Жооптуу катчы: Д.К.Сулайманова – э.и.к., доцент.

Редакциялык коллегия:

э.и.д., проф. Г.К.Кантороева

э.и.д., проф. А.З.Зулпукаров

э.и.д., проф. Ж.С.Джаилов

э.и.д., проф. А.А.Арзыбаев

э.и.д., проф. Стефан Дырка

э.и.д., проф. А.М.Маткеримова

э.и.д., проф. М.Ж.Абдиев

ф-м.и.д., проф. К.О.Осмоналиев

ф-м.и.д., проф. К.С.Алыбаев

филол.и.д., проф. К.З.Зулпукаров

филол.и.д., проф. М.В.Пименова

п.и.д., проф. С.С.Сакиева

т.и.д., проф. А.А.Асанканов

филос.и.д., проф. К.А.Исаков

б.и.д., проф. Б.А.Токторалиев

м.и.к., доц. М.Р.Ниёзметов

филол.и.к., проф. А.С.Жолдошбаев

т.и.к., проф. Ж.А.Дуйшеев

э.и.к., доц. Н.К.Токтомаматова

э.и.к., доц. Чагры Эргезер

Научно популярный периодический журнал

ВЕСТНИК

учебно-научно-производственного комплекса

МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ К.Ш.ТОКТОМАМАТОВА

2024 год №1

Учредитель: УНПК Международный университет имени К.Ш.Токтомаматова. Издаётся с 2008 года.

Адрес: 715613, Кыргызская Республика, г.Жалал-Абад ш., микрорайон “Спутник”, ул.Жеңи-Жок, 30.

Контактные телефоны: +996(3722)50705, 51811, 52128; факс: +996(3722) 50705.

Веб-сайт: www.mnu.kg; электронная почта: university_coop@hotmail.com, naukamnu@gmail.com

Главный редактор: – А.К.Кантороева ректор МНУ имени К.Ш.Токтомаматова, д.э.н., профессор;

Заместители главного редактора: С.А.Омурзаков – проректор по учебной работе МНУ имени К.Ш.Токтомаматова, д.э.н., профессор; Т.Т.Омошев – проректор по науке, международным связям и инновационно-образовательным технологиям МНУ имени К.Ш.Токтомаматова, к.п.н., профессор.

Ответственный секретарь: Д.К.Сулайманова – к.э.н., доцент.

Редакционная коллегия

д.э.н., проф. Г.К.Кантороева

д.э.н., проф. А.З.Зулпукаров

д.э.н., проф. Ж.С.Джаилов

д.э.н., проф. А.А.Арзыбаев

д.э.н., проф. Стефан Дырка

д.э.н., проф. А.М.Маткеримова

д.э.н., проф. М.Ж.Абдиев

д.ф-м.н., проф. К.О.Осмоналиев

д.ф-м.н., проф. К.С.Алыбаев

д.филол.н., проф. К.З.Зулпукаров

д.филол.н., проф. М.В.Пименова

д.п.н., проф. С.С.Сакиева

д.и.н., проф. А.А.Асанканов

д.филос.н., проф. К.А.Исаков

д.б.н., проф. Б.А.Токторалиев

к.м.н., доц. М.Р.Ниёзметов

к.филол.н., проф. А.С.Жолдошбаев

к.и.н., проф. Ж.А.Дуйшеев

к.э.н., доц. Н.К.Токтомаматова

к.э.н., доц. Чагры Эргезер

HERALD

education-research and industrial complex

INTERNATIONAL UNIVERSITY NAMED AFTER K.SH.TOKTOMAMATOV

popular science periodical journal

Founder: ERIC International university named after K.SH.Toktomamatov. Publisher 2008 year.

Address: 30 Jeni-Jok St., Jalal-Abad, 715613, Kyrgyz Republic. Tel.: +996(3722)50705, 51811, 52128;

fax: +996(3722) 50705. Web-site: www.mnu.kg; E-mail: university_coop@hotmail.com, naukamnu@gmail.com

Омурзаков С.А., э.и.д., профессор
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ
Омошев Т.Т., п.и.к., профессор
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН АЙЫЛ ЧАРБАСЫНЫН НЕГИЗГИ КӨРСӨТКҮЧТӨРҮН ТАЛДОО ЖАНА БААЛОО

Аннотация

Макалада Кыргыз Республикасынын айыл чарбасынын негизги көрсөткүчтөрүн талдоо жана баалоо боюнча маселелер каралган. Кыргыз Республикасынын айыл чарбасынын, токой чарбасынын жана балык уулоочулуктун экономикадагы салыштырмалуу салмагы. Айыл чарба, токой чарба жана балык уулоочулук чарбаларынын продукциясынын дүң чыгарылышынын көлөмү. Айыл чарба продукциясынын аймактар боюнча дүң өндүрүлүшүнүн динамикасы көрсөтүлгөн. Кыргыз Республикасынын айыл чарбасынын инновациялык тутумун өнүктүрүү жолдору сунушталган.

Түйүндүү сөздөр: экономика, айыл чарба, талдоо, баалоо, инновация, каржылоо.

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы анализа и оценки основных показателей развития сельского хозяйства в Кыргызстане. Рассматривается удельный вес сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыболовства в экономике Кыргызстана. Рассматривается объём валового выпуска продукции сельского хозяйства, лесного хозяйства и рыболовства. Показана динамика валового выпуска продукции сельского хозяйства по регионам. Предложены пути развития инновационной системы сельского хозяйства в Кыргызстане.

Ключевые слова: экономика, сельское хозяйство, анализ, оценка, инновации, финансирование.

ANALYSIS AND ASSESSMENT OF THE MAIN INDICATORS OF AGRICULTURE IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Annotation

This article examines the analysis and evaluation of key indicators of agricultural development in Kyrgyzstan. It examines the role of agriculture, forestry, and fisheries in the Kyrgyz economy. It also examines the gross output of agriculture, forestry, and fisheries. The dynamics of gross agricultural output by region are shown. Paths for developing an innovative agricultural system in Kyrgyzstan are proposed.

Keywords: economics, agriculture, analysis, evaluation, innovation, financing.

Айыл чарбасы дээрлик бардык өлкөлөрдүн экономикасында өтө чоң роль ойнойт, анткени ал бүтүндөй экономиканы өнүктүрүү менен ички дүң продукцияны түзүүгө эбегейсиз салым кошот, өлкөнүн эмгекке жарамдуу калкын жумуш менен камсыз кылат, өлкөнүн башка тармактары үчүн чийки зат ресурстарын түзөт, өлкөнүн калкынын азык-түлүккө болгон керектөөлөрүн канааттандырат.

Кыргызстанда айыл чарбасы – бул чарбалык ишмердүүлүктүн бир түрү гана эмес, калктын олуттуу бөлүгүнүн жашоо образы, өлкөнүн калкынын үчтөн бир бөлүгү жашаган айыл жерлеринин өнүгүү мүнөзүн аныктоочу социалдык фактор. Ошого карабастан, акыркы он жылдыкта бул тармак айыл жергесинин экономикалык өнүгүүсүнүн олуттуу факторуна жана айылдыктардын жашоо деңгээлин жана сапатын жогорулатуунун шарты болуп калбагандыгын белгилей кетүү маанилүү. Кыргыз Республикасында жүргүзүлгөн агрардык реформалар жана өзгөртүүлөр өлкөнүн жер ресурстарын натыйжалуу колдонууга жана айыл чарбасындагы өндүрүштүн натыйжалуулугунун көтөрүлүшүнө, кыртыштын асылдуулугун жогорулатууга зарыл болгон инвестицияларга, жер иштетүүнү техникалык жабдуулар менен камсыздоого жана технологиялык модернизацияга натыйжалуу таасирин тийгизген жок. Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасынын айыл чарбасынын өнүгүүсү өндүрүштүн атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жана өлкөнүн азык-түлүк коопсуздугун камсыздай ала турган сапаттуу реформаларды талап кылат.

Кыргыз Республикасынын айыл чарбасы ар дайым өндүрүштүн маанилүү тармактарынын бири болгон жана боло бермекчи, бирок акыркы жылдарда анын өлкөнүн экономикасындагы мааниси төмөндөп баратат. Акыркы жылдары Кыргызстандын айыл чарба сектору туруктуу оң динамикага жетише алган жок, анткени айыл чарба өндүрүшүн жогорулатуу тенденциясы жок (2.1-таблица). Мындай жагдай айыл чарба көйгөйлөрүн чечүү Кыргызстандын экономикасы үчүн артыкчылыктуу маселе болуп саналаарын белгилейт.

1-таблица – Кыргыз Республикасынын айыл чарбасынын, токой чарбасынын жана балык уулоочулуктун экономикадагы салыштырмалуу салмагы (% менен, 2017-2023-жж.)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Айыл чарбасы, токой чарбасы жана балык уулоочулуктун продукцияларынын кошумча дүң наркынын үлүшү, ИДПга карата	12,5	11,7	10,4	12,2	12,4	11,0	9,5
Айыл, токой жана балык чарбаларындагы аракеттеги чарба жүргүзүүчү субъекттердин бардык чарба жүргүзүүчү субъекттердин жалпы көлөмүндөгү үлүшү, % менен	63,3	62,8	62,5	63,0	63,2	62,9	63,8
Айыл, токой жана балык чарбаларында иштегендердин жалпы экономикада иштегендердин көлөмүндөгү үлүшү, %	32,1	31,4	31,6	29,3	26,8	23,0	20,3

Булагы: Автор тарабынан КР УСК нын маалыматтары боюнча түзүлдү

1-таблицанын маалыматтары көрсөтүп тургандай, Кыргыз Республикасынын айыл чарбасынын үлүшү төмөндөө тенденциясына ээ, алсак 2017-жылы ал 12,5%ды, ал эми 2023-жылы – 9,5%ды түзгөн, же 3%га төмөндөгөн. Мында экономикалык иштин бул түрүндө иштегендердин үлүшү талдоого алынган мезгил ичинде 32,1%дан 20,3%га же 11,8%га төмөндөгөн.

Кыргызстандын айыл чарба өндүрүшүндөгү маанилүү тармактар катары мал чарбасын, өсүмдүк өстүрүүчүлүктү (дыйканчылык) атоого болот. Бул багытта пахта, тамеки, жашылча, кант кызылчасы, күн карама, дан эгиндерин өстүрүү саналат. 2023-жылы айыл, токой жана балык чарбасынын дүң продукциясынын жалпы көлөмүндө өсүмдүк өстүрүүчүлүктүн үлүшү 49,0%ды, мал чарбачылыгынын үлүшү 48,3%ды, токой, аңчылык жана балыкчылык чарбасыныкы – 0,3%ды жана айыл чарба кызмат көрсөтүүлөрүнүн үлүшү 2,4%ды түздү. Расмий статистикага ылайык 2017-жылга салыштырмалуу 2023-жылы өсүмдүктөрдү өстүрүүнүн көлөмү 108,19 млрд сомдон 182,82 млрд сомго чейин же дээрлик 1,7 эсеге көбөйдү.

Айыл чарба продукциясын дүң чыгаруунун көлөмү негизинен Чүй облусунун (25,4%), Ош облусунун (20,1%), Жалал-Абад облусунун (19,9%), Ыссык-Көл облусунун (11,1%) жана Талас облусунун (8,5%) эсебинен түптөлдү.

2-таблица – Айыл чарба, токой чарба жана балык уулоочулук чарбаларынын продукциясынын дүң чыгарылышынын көлөмү (учурдагы баа менен, млн. сом)

	Өнүгүүнүн негизги параметрлери	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Кыргыз Республикасы	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү	208 530,0	204 969,9	220 958,1	249 534,5	324 535,6	358 324,2	382 036,6
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	108 187,4	100 514,8	110 782,2	125 749,7	169 701,3	177 433	183 113,3
	Мал чарбасы	95 047,5	99 019,3	10 4063,2	11 6345,4	145 334,2	167 860,6	181 624
	Башка тармактар*	5 295,10	5 435,80	6112,7	7439,4	9500,1	13030,6	17299,3
Баткен облусу	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү	14 644,6	15 700,3	15806,1	17799,1	21659,8	24805,8	27702,1
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	7 392,8	7 869,2	7 883,50	8 775,60	10 986,70	11 771,70	13 549,20
	Мал чарбасы	6 817,5	7 420,8	7 454,40	8 521,80	10 303,40	12 447,70	13 499,60
	Башка тармактар	434,3	410,3	468,20	501,70	369,70	586,40	653,30
Жалал-Абад облусу	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү, кезектеги баа менен	40 089,8	40 878,7	41950,4	44661,9	64897,1	69705,5	72764,2
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	21 179,9	20 802,8	21 347,70	21 649,40	36 978,90	38 561,10	36 506,00
	Мал чарбасы	18 001,8	19 182,8	19 798,60	22 089,70	26 808,70	29 570,80	33 640,60
	Башка тармактар	908,1	893,1	804,10	922,80	1 109,50	1 573,60	2 617,60
Ыссык-Көл облусу	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү, кезектеги баа менен	26 055,5	22 817,7	25350,1	34774,9	45551,2	43228,6	48542,1
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	14 424,3	10 550,5	11 815,60	19 359,40	25 230,80	18 484,00	22 333,00
	Мал чарбасы	11 039,7	11 707,3	12 917,00	14 760,60	19 530,40	23 476,20	24 679,50
	Башка тармактар	591,5	559,9	617,50	654,90	790,00	1 268,40	1 529,60

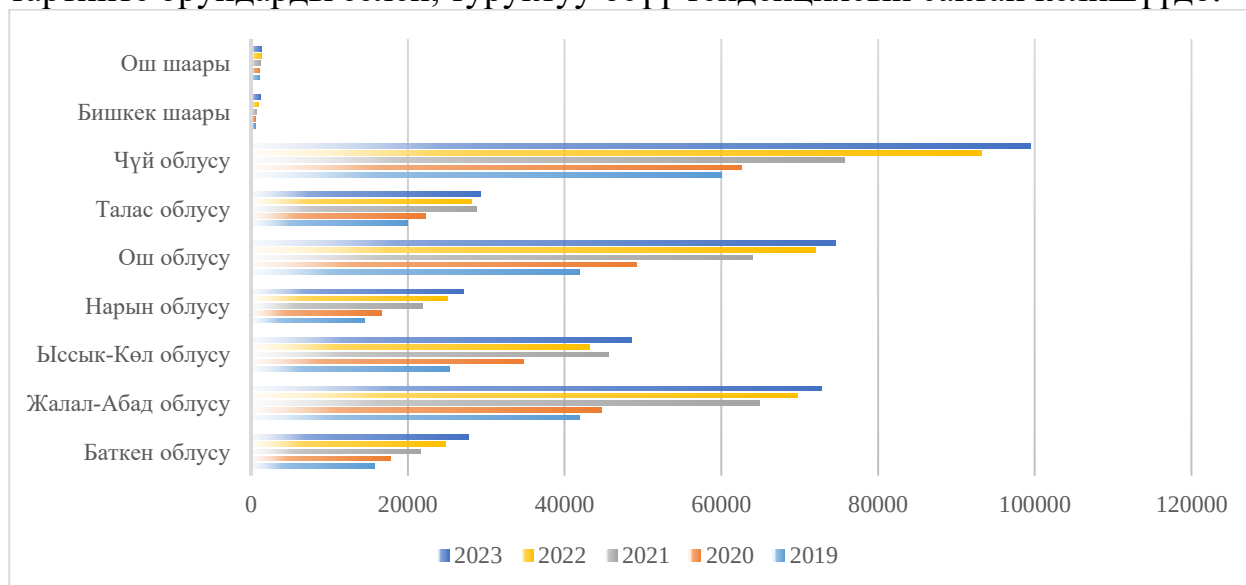
Нарын облусу	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү, кезектеги баа менен	13 927,4	13 456,0	14419,1	16601,9	21925,5	25005,2	27101,6
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	3 552,6	2 459,2	2 901,30	4 315,20	5 799,70	6 216,70	6 120,80
	Мал чарбасы	9 982,1	10 590,4	11 046,20	11 854,90	15 616,20	18 030,00	19 787,10
	Башка тармактар	392,7	406,4	471,60	431,80	509,60	758,50	1 193,70
Ош облусу	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү, кезектеги баа менен	39 952,9	41 266,9	41851,7	49208,2	63958	71999,4	74611,3
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	18 168,0	18 100,5	18 849,90	22 283,70	31 297,30	35 891,60	35 324,20
	Мал чарбасы	21 175,7	22 540,2	22 325,90	25 569,60	31 073,60	34 495,10	37 476,70
	Башка тармактар	609,2	626,2	675,90	1 354,90	1 587,10	1 612,70	1 810,40
Талас облусу	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү, кезектеги баа менен	19 622,2	17 405,0	20017,7	22201,4	28828,9	28182,5	29278,7
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	13 776,6	11 661,5	13 896,20	15 690,40	20 405,00	18 334,30	19 038,20
	Мал чарбасы	5 272,4	5 145,9	5 536,70	5 938,20	7 205,00	8 193,70	8 663,60
	Башка тармактар	573,2	597,6	584,80	572,80	1 218,90	1 654,50	1 576,90
Чүй облусу	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү, кезектеги баа менен	52 782,6	51 960,8	59994,1	62601,8	75780,5	93163,6	99507
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	29 079,2	28 486,7	33 464,10	33 041,00	38 328,80	47 287,40	49 338,20
	Мал чарбасы	22 239,2	21 900,5	24 454,80	27 013,70	34 177,20	41 111,90	43 336,90
	Башка тармактар	1464,2	1573,6	2 075,20	2 547,10	3 274,50	4 764,30	6 831,90
Бишкек шаары	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү, кезектеги баа менен	460,6	476,3	520,9	553,3	755	911,2	1147,9
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	151,1	128,3	147,4	126,9	130,1	132,6	145,9
	Мал чарбасы	68,5	63,9	58,5	61,4	65,9	74,8	69,6
	Башка тармактар	241,0	284,4	315,00	365,0	559,0	703,80	932,40
Ош шаары	Продукциянын дүң чыгарылышынын көлөмү, кезектеги баа менен	994,4	1 008,2	1048	1132	1179,6	1322,4	1381,7
	Өсүмдүк өстүрүүчүлүк	462,9	456,1	476,5	508,1	544	753,6	757,8
	Мал чарбасы	450,6	467,5	471,1	535,5	553,8	460,4	470,4
	Башка тармактар	80,9	84,6	100,40	88,40	81,80	108,40	153,50

Булагы: Автор тарабынан “КРнын айыл чарбасы 2017-2023” статистикалык жылнаамасынын маалыматтарынын негизинде даярдалды

* **Башка тармактар** аттуу жолчолордо Кыргыз Республикасынын айыл чарбасындагы тейлөө чөйрөсүнүн, аңчылык жана токой чарбасынын, балык уулоочулук чөйрөлөрүнүн дүң продукциясынын көлөмүнүн суммардык мааниси келтирилди.

2-таблицанын негизинде талдоо жүргүзүп, беш жыл аралыгындагы өзгөрүү тенденцияларын аныктап көрөлү.

Изилденип жаткан жагдайдын аймактар боюнча орун алган тенденцияларына назар салалы. 1-сүрөттөн биз облустарда айыл чарба продукциясын дүң өндүрүүнүн абалынын динамикасын көрө алабыз. Диаграмманын жыйынтыгы боюнча айыл чарба продукциясын өндүрүүдө Чүй, Ош жана Жалал-Абад облустары алдыңкы орундарды турганын көрүүгө болот. Талдоо жүргүзүлүп жаткан мезгил ичиндеги ар бир жылда бул үч облус ушул эле тартипте орундарды ээлеп, туруктуу өсүү тенденциясын сактап келишүүдө.



1-сүрөт - Айыл чарба продукциясынын аймактар боюнча дүң өндүрүлүшүнүн динамикасы

2-таблицанын маалыматтарына таянып, төмөнкү жыйынтыкка келүүгө болот: Нарын облусун кошпогондо, калган бардык облустарда өсүмдүк өстүрүү тармагынын үлүшү мал чарбасына караганда жогору турат. Нарын облусунун жаратылыштык-климаттык шарттары өсүмдүк өстүрүүгө ыңгайсыз тоолуу район болгондугуна байланыштуу, анда мал чарбасы жакшы өнүккөн. Мисалы, 2023-жылдагы маалыматтарга ылайык, Нарын облусунда өсүмдүк өстүрүүчүлүк тармагынын үлүшү 22,6%ды, ал эми мал чарбасынын үлүшү 73%ды түзгөн. Мындан тышкары, албетте, Бишкек жана Ош шаарларында айыл чарба продукцияларын өндүрүүнүн жалпы көлөмү башка аймактарга салыштырмалуу абдан аз жана бул көрүнүш логикалуу негизге ээ – анткени бул шаарларда айыл чарба продукциясы негизинен жеке менчик көмөкчү чарбаларда өндүрүлөт.

Жалпысынан алганда, 2-таблицанын маалыматтары республика боюнча айыл чарбасынын жалпы ички дүң продукциядагы үлүшү төмөндөгөнүнө карабастан, бул тармакта өндүрүлгөн продукциянын көлөмү туруктуу өсүүдө экенин айгинелейт. Мындай абал экономиканын башка секторлорунда да өсүү орун алганын күбөлөндүрөт.

Кыргызстан калкынын 66%ы айыл жергесинде жашай турганын белгилеп өткөнбүз, ошондуктан өлкө тарыхый жактан айыл чарба багытындагы мамлекет катары каралып келген. Бирок, 2023-жылдын маалыматтарына ылайык, экономикалык жактан активдүү калктын болгону 23,85 пайызы гана же 1,74

миллион адам айыл чарба тармагында ишмердүүлүк жүргүзгөн. Ошону менен бирге, 2.3-сүрөттөн көрүнүп тургандай, 2023-жылы айыл чарбасында иштеген адамдардын саны эң төмөн деңгээлге жеткен. Чындыгында 2020- жана 2021-жылдарда айыл чарбасында эмгектенгендердин санынын көбөйүшү COVID эпидемиясы менен байланыштуу болгондугу түшүнүктүү.

Кыргыз Республикасынын айыл чарба жерлеринин жалпы аянты 10607,2 миң гектарды түзөт. Табигый жайыттары кеңири, климаттык шарттары айыл чарба өсүмдүктөрүнүн маанилүү бир нече түрлөрүн өстүрүүгө мүмкүнчүлүк берет.

Ошол эле учурда жыл сайын эле аба ырайы айыл чарбасы үчүн жагымдуу боло бербейт. Жаздын аягында жана эрте күздө үшүк жүрүүнүн болушу жана жайкы температуранын 45 градуска чейин жогорулашы түшүмдүн жок болушуна алып келүүдө. Мындан тышкары жер ресурстарын толугураак пайдаланууну чектеген кыртыштын жана айлана-чөйрөнүн булганышы, мелиоративдик абалдын ыңгайсыздыгы ж.б. сыяктуу факторлор бар.

Бүгүнкү күндө Кыргызстандын экономикасында машина куруу жана жеңил өнөр жай сыяктуу ири тармактар дээрлик жок. Алар мурда үстөмдүк кылуучу позицияны ээлеп келишкен. Бирок, ага карабастан, мамлекеттик бюджеттин кирешесинин жарымы кайра эле өнөр жай тармагы тарабынан камсыздалып, ошол эле учурда тейлөө тармагы кирешенин 35%, айыл чарба тармагынын салымы 9%-10%ды гана түзөт. Мындай институттук өзгөрүүлөрдүн себеби өлкөнүн экономикасынын мамилелердин рыноктук формаларына өтүүсү болду. Бүгүнкү күндө өлкөнүн өнөр жайына көптөгөн тышкы жана ички факторлор таасир эткени менен анын көйгөйлөрү азайган жок. Бирок, көптөгөн окумуштуулардын пикири боюнча, рынок экономикасында мындай көйгөйлөрдүн болушу толук табигый көрүнүш. Республиканын өнөр жайы али да болсо рыноктун шартына толук ылайыкташа албай жаткандыгын да белгилей кетүү керек, өнөр жай өндүрүшүнүн жалпы деңгээли туруксуз бойдон калууда. Мунун себеби мамлекеттин жалпы экономикалык стратегиясына ылайык келе турган жакшы иштелип чыккан өнөр жай саясатынын жоктугунда турат.

Бүгүнкү күндө өлкөнүн экономикасы аны башкарууда мамлекеттин ролун күчөтүү зарыл болгон абалда турат. 2012-2016-жылдардагы рецессиядан кийин республиканын экономикасы байкаларлык калыбына келе баштаганы менен, дагы деле стагнациядан кутула албай келет. Каржылык алсыздык, топтоо булактарынын жоктугу, өнөр жайды “талап-тоноо”, материалдык-техникалык базанын аянычтуу абалы, жумуш орундарынын жетишсиздиги жана жумушсуздуктун көбөйүшү, калктын жашоо деңгээлинин тынымсыз төмөндөшү, кадрлардын квалификациясынын төмөндөшү жана алардын өлкөдөн чыгып кетиши сыяктуу кээ бир тенденциялар кооптондурууну жана тынчсызданууну жаратат.

Кыргызстандын өнөр жайын социалдык-экономикалык өнүктүрүүнүн жакынкы жылдарга программасын иштеп чыгууда жана айрым маселелерди чечүү үчүн комплекстүү максаттуу программаларды даярдоодо өлкөнүн экономикалык потенциалынын натыйжалуулугу айрым тармактарга жана

аймактык же чөлкөмдүк мүнөздөмөлөргө деталдуу талдоо жүргүзүүнү талап кылат. Ушуга байланыштуу диссертациянын кийинки бөлүмдөрүндө тармактардын жана аймактардын контекстинде өнөр жайдын экономикалык потенциалынын натыйжаларынын абалы жана өнүгүшү каралат.

Колдонулган адабияттар:

1.Култаев Т.Ч. Об одном решении некоторых экстремальных задач аграрного производства. Вестник ОшГУ: Специальный выпуск. Часть II. - Ош, 2004. –С.140-143.

2.Статистический ежегодник Кыргызской Республики. 2018-2022 гг. - Бишкек 2023.

3.Омошев Т.Т., Сулайманова Д.К. Модернизация агропромышленной сферы на основе совершенствования инновационных процессов в Кыргызстане. [Текст] /Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т.// Известия Исык-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. 2020. № 3 (30). С. 94-99.

4.Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т. Совершенствование и оптимизация продовольственной безопасности на основе животноводческой продукции. [Текст] /Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т.// Научно-методический журнал «Наука, техника и образование». Февраль 2016, 2 (20) Москва, 2016. –С. 93-100.

5.Сулайманова Д.К. Совершенствование продовольственной безопасности на основе интеграционных процессов в агропромышленном комплексе региона. [Текст] /Сулайманова Д.К.// Проблемы науки. 2016. № 1 (2). С. 6-11.

6.Омошев Т.Т., Сулайманова Д.К. Научные основы развития инновационных процессов в сельском хозяйстве. [Текст] /Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т.// Электронное периодическое издание “Экономика и социум” №4 (17) -2015. 871-878.

7.Омошев Т.Т., Сулайманова Д.К. Модернизации АПК на основе совершенствования инновационных процессов экономики. [Текст] /Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т.// Научный журнал “Альманах мировой науки” 2015-№1-4(1) “Актуальные проблемы развития современной науки и образования” По материалам международной научно-практической конференции 31 октября 2015 года (часть 4). 81-90.

8. Алтухова А. Система экономико-математических моделей по прогнозированию развития регионального АПК / А. Алтухова, Е. Читашвили // АПК: экономика и управление. 1999. -№7.-С. 58-61.

9. Кыргызстан в цифрах, Бишкек, 2024.

10.Сельское хозяйство Кыргызской Республики 2018-2022, Бишкек 2023.

11.Маматурдиев Г.М., Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т. Пути совершенствования и оптимизации производства молочной продукции на основе моделирования [Текст] / Маматурдиев Г.М., Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т.// Журнал «Интерактивная наука» IX Международная научно-практическая конференция «Инновационные технологии в науке и образовании». Выпуск 1 (9) Чебоксары , 2017. 164-171.

12.Маматурдиев Г.М., Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т. Пути совершенствования и оптимизации производства по отдельным видам мяса на

основе моделирования. [Текст] / Маматурдиев Г.М., Сулайманова Д.К., Омошев Т.Т.// Ежемесячный международный научный журнал. "Интерактивная наука" Выпуск 12 Чебоксары, 2017. 206-210.

13.Маматурдиев Г.М., Омошев Т.Т. Оптимизация объема обеспечения (снабжение) электроэнергией, паром и кондиционерным воздухом в регионах Кыргызской Республики на основе моделирования [Текст] / Маматурдиев Г.М., Омошев Т.Т.// Российский государственный социальный университет (филиал в городе Ош Кыргызской Республики). Вестник №16,17, Ош, 2017.73-85.

14.Информационно-коммуникационные технологии в Кыргызской Республике. Годовая публикация.Бишкек 2024.

15. Кыргызстан. Ккраткий статистический справочник. Бишкек 2024

Жанузаков Б.Ш., э.и.к., доцент
К.Ш.Токтомаматова атындагы ЭАУ
Сайпидинов Б.А., магистрант
К.Ш.Токтомаматова атындагы ЭАУ

ФИРМАНЫ ОПЕРАТИВДУУ ЖАНА СТРАТЕГИЯЛЫК БАШКАРУУ ӨЗГӨЧҮЛӨРҮ

Аннотация

Компанияны оперативдүү жана стратегиялык башкаруунун өзгөчөлүктөрү BSC аркылуу берилген ("BALANCED SCORE CARD" аббревиатурасы - бул балансталган көрсөткүчтөр картасы - жетекчинин уюмдун бөлүмдөрү жана кызмат адамдары менен маалыматтык өз ара аракеттенүүсү үчүн негиз) . Ийгиликтүү коммерциялык компанияларда оперативдүү бюджеттөө стратегияны ишке ашыруунун инструменттеринин бири болуп саналат. Чынында, ишкананын ээлери жана топ-менеджменти тарабынан түзүлгөн стратегиялык максаттар бюджеттерге кайсы көрсөткүчтөр кирерин аныктайт. Бизнестин максаттарын бюджеттерде кантип так чагылдыруу керек - биз оперативдүү жана стратегиялык башкаруунун өзгөчөлүктөрүнө көңүл буруп, ишибизде көрсөтөбүз.

Ачкыч сөздөр: BSC , BSC, "фирманы оперативдүү башкаруу", "фирманы стратегиялык башкаруу", " BALANCED СПОРТ КАРТА ' .

ОСОБЕННОСТИ ОПЕРАТИВНОГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ФИРМОЙ

Аннотация

Особенности оперативного и стратегического управления фирмой представлены через BSC (аббревиатура от «BALANCED SCORE CARD» — это система сбалансированных показателей – основа для информационного взаимодействия руководителя с подразделениями и должностными лицами организации). В успешных коммерческих компаниях оперативное бюджетирование служит одним из инструментов реализации стратегии. По сути, сформулированные собственниками и топ-менеджментом предприятия стратегические цели определяют то, какие именно показатели будут заложены в бюджеты. О том, как именно отразить цели бизнеса в бюджетах, – представим в нашей работе, акцентируя внимание на особенностях оперативного и стратегического управления.

Ключевые слова: BSC, CCP, «оперативное управление фирмой», «стратегическое управление фирмой», «BALANCED SCORE CARD».

FEATURES OF OPERATIONAL AND STRATEGIC MANAGEMENT OF THE FIRM

Annotation

Features of the operational and strategic management of the company are presented through BSC (an abbreviation for "BALANCED SCORE CARD" is a balanced scorecard - the basis for the information interaction of the head with departments and officials of the organization). In successful commercial companies, operational budgeting is one of the tools for implementing the strategy. In fact, the strategic goals formulated by the owners and top management of the enterprise determine which indicators will be included in the budgets. How exactly to reflect business goals in budgets - we will present in our work, focusing on the features of operational and strategic management. Key words: BSC, BSC, "operational management of the company", "strategic management of the company", "BALANCED SCORE CARD" "balanced scorecard".

Key words: BSC, «operational management of the company», «strategic management of the company», «BALANCED SCORE CARD.

Компанияны оперативдүү жана стратегиялык башкаруунун өзгөчөлүктөрү балансталган эффективдүүлүк көрсөткүчтөр картасын (BSC же BSC англисче BALANCED SCORE CARD) колдонуу менен бюджеттерди стратегиялык максаттар менен түздөн-түз байланыштырууга мүмкүн экендигинде. Компаниянын бюджеттеринин мазмунуна түздөн-түз таасир этүүчү БСКнын бир нече элементтери бар: - "Финансы" перспективасы - ал бүтүндөй компаниянын (стратегиялык экономикалык бирдик) финансылык максаттарын жана көрсөткүчтөрүн камтыйт, алар түздөн-түз чагылдырылат. тиешелүү аналитикасы бар бюджеттер: макалалар, номенклатура, кардарлар ж.б. [1]; - жеке финансылык жоопкерчилик борборлорунун көрсөткүчтөрүнүн деңгээлине (аббревиатурасы: PERFORMANCE INDICATORS, PI) (аббревиатурасы: "CFD"); - кайтарым байланыш процесстери, башкача айтканда - KPI жана PI жетишкендиктерин эсепке алуу жана мониторинг жүргүзүү жол-жоболору; - стратегиялык иш-чаралардын планы - иш жүзүндө бул алдыга коюлган максаттарга жетүү үчүн аткарыла турган иш-чаралардын жыйындысы. Албетте, мындай пландын бюджеттерде чагылдырылган өзүнүн финансылык көрсөткүчтөрү (болбосо келечектеги чыгашалар) болот. Эми бул элементтердин ар биринин компаниянын оперативдүү жана стратегиялык башкаруу системасында бюджеттерди даярдоого жана андан ары иштөөгө тийгизген таасири жөнүндө. Бюджеттердин “Финансы” көз карашы менен кандай байланышы бар экенин элестетип көрүнүз: ар бир компанияда бир перспектива же башкача айтканда, балансталган көрсөткүчтөр картасында “Финансы” максаттарынын тобу болот. Мындай көз караштын мисалы диаграммада келтирилген: Диаграммдан көрүнүп тургандай, перспектива - бул компания ээлери үчүн жетишүүгө тийиш болгон каржылык максаттардын структурасы. Максаттарга жетүү даражасы негизги көрсөткүчтөр аркылуу мүнөздөлөт. Көпчүлүк учурларда финансылык максаттар үчүн көрсөткүчтөр финансылык-экономикалык (эске алуулар сатуунун натуралдык көрсөткүчтөрү же кандайдыр бир себептер менен бюджеттерге кирбеген рыноктук позициялар болушу мүмкүн), ошондуктан алар бюджеттик системага түздөн-түз байланыштуу. Мындай байланыштын мисалдары 1-таблицада келтирилген.

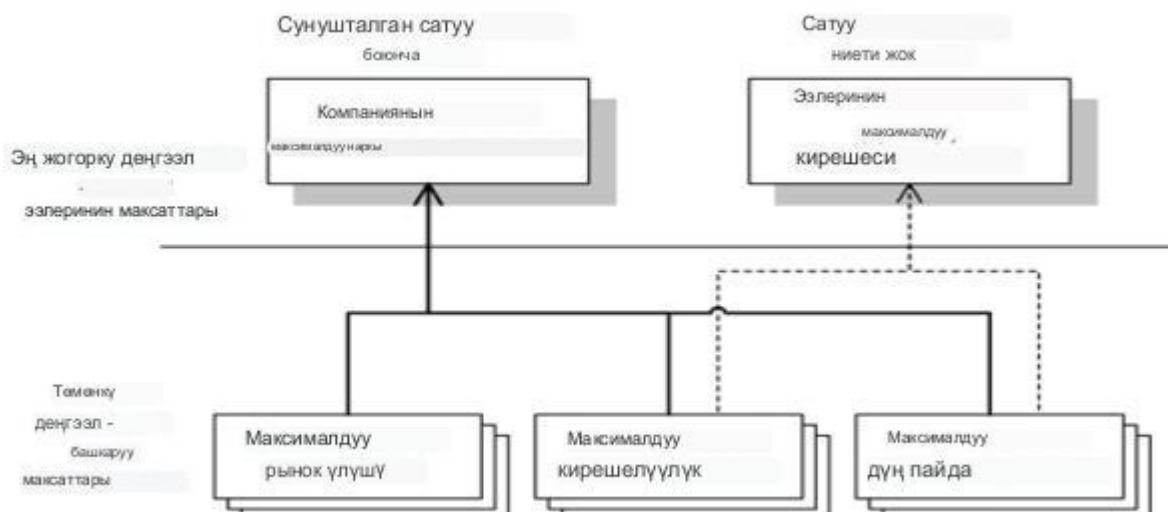


Схема. Жогорку деңгээлдеги максаттар картасынын "Финансы" перспективасы [2]

Таблица 1. «Финансы» перспективасынын максаттарынын жана көрсөткүчтөрүнүн бюджеттер менен байланышы

№	Максат	Көрсөткүч (KRI)	Бюджет
1	Компаниянын максималдуу нарзы	Компаниянын таза Активинин нарзы	Баланс бюджети
2	Эзлеринин максималдуу кирешеси	- - чегерилген дивиденддер; - Дивиденддер төлөнөт	Пайданы бөлүштүрүү бюджетти; Акционерлердин төлөм бюджети
3	БАЗАРДЫН максималдуу үлүшү	Негизги продукт категориялары боюнча орточо салмактанып алынган рыноктун үлүшү	Сатуу бюджетти; Киреше бюджети
4	Максималдуу кирешелүүлүк	Негизги бизнестин рентабелдүүлүгү	Негизги иш-чаралар үчүн кирешелер жана чыгашалар бюджети
5	Максималдуу дүң пайда	мезгил ичинде чегерилген дүң пайда	

Иштин негизги көрсөткүчтөрү аркылуу компаниянын максаттарын жана бюджеттерин өз ара байланышта оперативдүү жана стратегиялык башкаруунун өзгөчөлүктөрүнүн мисалы: өндүрүштүк компаниянын ээлери кийинки үч жылдын ичинде бир миллиард рубль өлчөмүндө дивиденддерди алууну каалашат. Ошол эле учурда алар таза пайданын 40 пайызын гана дивиденддерди төлөөгө бөлүп, калган 60 пайызын бизнеске кайра инвестициялоону алгылыктуу деп эсептешет. Ишкананын ээлеринин мындай талаптарын эске алуу менен жетекчилик иш-аракеттин төмөнкүдөй негизги көрсөткүчтөрүн иштеп чыккан (2-таблицаны караңыз): 2-таблица. «Финансы» перспективасынын жогорку деңгээлинин максаттары жана көрсөткүчтөрү.

Таблица 2. «Финансы» перспективасынын жогорку деңгээлинин максаттары жана көрсөткүчтөрү

№	Максат	Көрсөткүч (KRI)	Көрсөткүчтөрдүн маанилери, миллион рубль			
			2021	2022	2023	Бардыгы
1	Эзлеринин максималдуу кирешеси	Дивиденддер төлөнөт	200	350	450	1000
2	Бизнеске кайра инвестициялоонун өсүшү	Кайра инвестициялоонун калыму	300	525	875	1500

Каралып жаткан компания үчүн бизнестин кирешелүүлүгүнүн тармактык орточо деңгээли 12 пайызды түзөт. Атаандаштарга караганда бир аз натыйжалуураак болууну каалап, ээлери рентабелдүүлүк жагынан алардан акырындык менен "ажырашуу" пландалууда (3-таблицаны караңыз):

№	Максат	Көрсөткүч (KRI)	Индикаторлордун маанилери, %			
			2021	2022	2023	Бардыгы
1	Пайданы максималдаштыруу	Негизги рентабелдүүлүк	12	14	15	13

«Төлөнгөн дивиденддер», «Кайра инвестициялоонун көлөмү» жана «Негизги иштин рентабелдүүлүгү» көрсөткүчтөрүнүн негизинде жетекчилик «Дүң пайда» жана «Сатуу көлөмү» көрсөткүчтөрүнүн өсүшүнө карата талаптарды аныктайт (4-таблицаны караңыз):

4-таблица. «Дүң пайда» жана «Сатуу көлөмү» көрсөткүчтөрүнүн динамикасы. перспективалар "финансы"

№	Максат	Көрсөткүч (KRI)	Көрсөткүчтөрдүн маанилери, миллион рубль			
			2021	2022	2023	Бардыгы
1	Дүң пайданы максималдаштыруу	Жалпы пайда	500	875	1125	2500
2	Сатуулардын өсүшү	Сатуу көлөмү	4167	6250	7500	17917

Бюджеттер бөлүнгөн индикаторлор менен кандай байланышы бар: BSC түзүп жатканда, жогорку деңгээлдеги максаттар картасын түзгөндөн кийин (же сиз “CEO Map” деген аталышты да тапсаңыз болот), бул эң жогорку деңгээлдин көрсөткүчтөрү (KPI) финансылык жоопкерчилик борборлору тарабынан бөлүнөт. (ФПК) деталдуу көрсөткүчтөргө (аббревиатура: PERFORMANCE INDICATORS, PI). CFD өзүнүн деңгээлинде жана бюджеттери аркылуу өзүнүн коюлган көрсөткүчтөрүнө (PI) жетүүгө умтулат, ага жеткенде жогорку деңгээлдеги индикаторлор (KPI) да аткарылат жана, демек, компания өз максаттарын ишке ашырууга жакындап баратат. Жоопкерчилик борборлору өз кезегинде алардын иш бюджеттери менен байланышкан. Мындай мамиленин мисалы 5-таблицада келтирилген:

Таблица 5. Жоопкерчилик борборлорунун бөлүнгөн көрсөткүчтөрүнүн бюджеттер менен өз ара байланышы (фрагмент) [4]

Компаниянын деңгээли			Жоопкерчилик борборунун деңгээли		
№	Жогорку деңгээлдеги максат	Көрсөткүч (KRI)	Бөлүнгөн индикатор	CFD	Бюджет
1	Максималдуу кирешелүүлүк	Негизги бизнес-операциялардын рентабелдүүлүгү	Негизги продукцияны сатуудан алынган киреше	Сатуу киреше борбору	Сатуу бюджет
			Негизги продукцияны сатуунун өзүнө турган наркы	Чылымдар борбору "Өндүрүш"	Өндүрүштүк чылымдардын
			Коммерциялык чылымдар	Сатуу наркы борбору	Ишке ашыруу бюджет
			Административдик чылымдар	"Директорат" нарк борбору	Административдик чылымдардын бюджет

Жогоруда сүрөттөлгөн өндүрүштүк компания үчүн бир катар зарыл көрсөткүчтөр белгиленген: дүң киреше, сатуу көлөмү жана рентабелдүүлүк. Бул маалыматтар жарамдуу чыгымдардын жалпы суммасын (сатуу минус дүң маржа) эсептөө үчүн жетиштүү болуп саналат. Кийинки кадам бул жалпы чыгашаларды бюджеттерге бөлүштүрүү болуп саналат. Бул үчүн компания жоопкерчилик борборлорунун жетекчилеринин эксперттик баасын жана чыгымдардын статистикасын колдонду. Оперативдүү жана стратегиялык башкаруунун өзгөчөлүктөрүнүн маңызы компаниянын жетекчилиги жарнамага, маркетингге жана жылдырууга кеткен чыгымдарды көбөйтүү үчүн чыгымдардын көлөмүндө өндүрүштүк чыгымдардын үлүшүн азайтуу стратегиялык зарыл деп эсептейт, б.а. коммерциялык чыгашалардын үлүшүнүн өсүшү. Административдик чыгымдардын үлүшүн туруктуу деңгээлде калтыруу сунушталууда.

Негизги индикаторлордун иш жүзүндөгү маанилери эске алынышын кантип камсыз кылуу керек: Тең салмактуу көрсөткүчтөр картасынын маанилүү элементи - пикир жараяндары. Бул стратегиялык көрсөткүчтөрдүн чыныгы баалуулуктары пайда болгон компаниянын бизнес-процесстерине тиешелүү. Мындай процесстер эки түргө бөлүнөт: - көрсөткүчтөргө жетишүү процесстери - анын алкагында стратегия ишке ашырылган компаниянын негизги өндүрүш процесстери жана натыйжада ага жетишүү көрсөткүчтөрүнүн баалуулуктары пайда болот. Мисал: “Сатуу” процесси – бул процессти ишке ашыруу продукцияны кардарларга түз жөнөтүүдөн тышкары “Негизги продукцияны сатуудан түшкөн киреше” көрсөткүчүнүн иш жүзүндөгү маанисин түзүүгө алып келет; - стратегиялык эсепке алуу процесстери - стратегиялык көрсөткүчтөрдүн маанилерин эсепке алуу үчүн атайын иштелип чыккан процесстер. Мисал: "Башкаруучулук эсеп" процесси, ал, атап айтканда, "Сатуу боюнча чыгашалар" көрсөткүчүн эске алат. Стратегиялык көрсөткүчтөрдүн иш жүзүндөгү маанилеринин эске алынышын камсыз кылуучу процесстердин сүрөттөлүшүнүн мисалы: Жогорудагы мисалда талкууланган өндүрүштүк компаниянын жетекчилиги кайсы көрсөткүчтөр ал үчүн стратегиялык мааниге ээ экендигин баалоо менен, тиешелүү процесстердин тизмеси (6-таблицаны караңыз. Кайта байланыш процесстери). Таблица 6. Кайта байланыш процесстери

Стратегиялык иш-аракеттер планы компаниянын бюджетине кандай таасир этет. Идеалында, балансталган көрсөткүчтөр картасын иштеп чыгуу белгиленген максаттарга жетүү үчүн стратегиялык иш-аракеттер планын түзүү менен аяктайт. Мындай план, чынында, стратегияны ишке ашыруу үчүн маанилүү болгон ар кандай башкаруу куралдарын ишке ашыруу боюнча долбоорлордун портфели. Ошол эле учурда ар кандай долбоорлор, анын ичинде стратегиялык иш-аракеттер планына киргизилген долбоорлор, натыйжалуулукту баалоонун ар кандай параметрлерине ээ.

Таблица 7. Кайта байланыш процесстери

Чырылган индикатор (PI)	Пикирлер процесси	Процесс түрү
Негизги продукцияны сатуудан алынган ирешсе	Сатуу процесси	Метрикалык жетишкендик процесси
Негизги продукцияны сатуунун езуне турган наркы	Өндүрүштүк эсепке алуу процесси	Стратегиялык эсепке алуу процесси
Сатуу чыгымдары	CRM эсепке алуу	Стратегиялык эсепке алуу процесси
Административдик чыгымдар	Башкаруу учету	Стратегиялык эсепке алуу процесси

Бул параметрлердин айрымдары каржылык эмес: сарпталган убакыт, иш жүзүндөгү календардык даталардын пландаштырылгандан четтөө, алынган долбоордун натыйжаларынын сапатына баа берүү. Бирок сөзсүз түрдө бюджеттерде чагылдырыла турган каржылык параметрлер болот. Мисалы, “Стратегиялык эсепке алуу системасын киргизүү” долбоорунда “Административдик чыгашалар бюджетинде” эске алынуучу чыгашалар так аныкталган. Стратегиялык иш-аракеттер планы менен компаниянын бюджеттеринин ортосундагы байланыштын мисалы: өндүрүштүк компания стратег7-таблица. Стратегиялык аракеттер планын караңыз). 7-таблица. Стратегиялык чаралардын планы

Таблица 8. План стратегических мероприятий

№	Окуя	Бюджет, миллион рубль	Ийгилик критерийлери
1	Автоматташтырылган башкаруу эсебин түзүү жана ишке ашыруу	1.5	Планга ылайык жана ишке ашкандан кийин Башкаруу балансын автоматташтырылган түзүү
2	Автоматташтырылган CRM эсепке алууну орнотуу жана ишке ашыруу	2	Ар бир Кардар үчүн онлайн режиминде CRM көрсөткүчтөрүн автоматташтырылган эсептөө
3	өндүрүштүк эсепти автоматташтыруу	2.5	Ар бир өндүрүштүк участкага автоматташтырылган жумушчу станцияларынын иштешин

Корутунду: оперативдүү жана стратегиялык башкаруунун өзгөчөлүктөрүн аныктоого сунушталган ыкма таптакыр универсалдуу. Стратегиялык максаттарды жана бюджеттерди байланыштыруу технологиясын ири холдинг да, чакан ишкана да ийгиликтүү колдоно алат. Бирок аны колдонуу формалдаштырылган стратегияны жана тең салмактуу көрсөткүчтөрдү талап кылат.

Колдонулган адабияттар:

- 1.Стратегиялык башкаруу. Сироткин С.А., Келчевская Н.Р. Жогорку билими: Бакалавр даражасы (UrFU). Уч. пособие Москва, 2021. – 263 б.
- 2.Бизнес стратегиясы. Портных В.В. Москва, 2021. (4-бас.). - 274 б.
- 3.Акча-кредиттик мамилелер тармагындагы стратегия жана башкаруунун заманбап модели. Федоров Л.В. Магистрлер үчүн окуу куралы / Редактору К.К. Кумехов. Москва, 2021. (2-бас.). - 258 б.

4.Агробизнес ишканаларынын финансылык стратегиялары. Костина Р.В., Уколов А.И. Москва - Берлин, ООО Түздөн-түз - Медиа басмасы. 2021. - 735 б.

5.Экономикалык чөйрөдө жана өнөр жай өндүрүшүндө инновациялык стратегиялар системасында санариптештирүү . Суртаева О.С. Москва, 2021. (2-басылышы). - 154 б.

Жанузаков Б.Ш., э.и.к., доцент
К.Ш.Токтомаматова атындагы ЭАУ
Сайпидинов Б.А., магистрант
К.Ш.Токтомаматова атындагы ЭАУ

СТРАТЕГИЯНЫ ПЛАНДАШТЫРУУ ТЕХНОЛОГИЯСЫ

Аннотация

«Стратегия» деген сөз гректин strategos, «генералдын искусствосу» деген сөзүнөн келип чыккан. Терминдин аскердик келип чыгышы таң калыштуу эмес. Александр Македонскийге дүйнөнү багынтууга мүмкүндүк берген стратегиялар болгон.

Стратегия - бул уюмдун миссиясын ишке ашырууну жана анын максаттарына жетүүнү камсыз кылуу үчүн иштелип чыккан деталдуу комплекстүү план.

Стратегиялык план ишканага ишенимдүүлүктү, индивидуалдыкты берет, бул ага жумушчулардын айрым түрлөрүн тартууга, ошол эле учурда жумушчулардын башка түрлөрүн тартпоого мүмкүндүк берет. Бул план өз кызматкерлерин жетектеген, жаңы кызматкерлерди тартуучу жана өнүмдөрдү же кызматтарды сатууга жардам берген ишкананын эшигин ачат.

Ачкыч сөздөр: “стратегия”, “топ-менеджмент”, “стратегиялык план”, “стратегиялык пландаштыруу”, “технология” .

ТЕХНОЛОГИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Аннотация

Слово «стратегия» происходит от греческого слова strategos, «искусство полководца». Военное происхождение термина неудивительно. Были стратегии, которые позволили Александру Македонскому завоевать мир.

Стратегия представляет собой подробный всеобъемлющий план, разработанный для обеспечения выполнения миссии организации и достижения ее целей.

Стратегический план придает предприятию авторитет и индивидуальность, что позволяет ему привлекать одни типы работников, не привлекая других. Этот план открывает двери для бизнеса, который ведет своих сотрудников, набирает новых сотрудников и помогает продавать товары или услуги.

Ключевые слова: «стратегия», «управление группой», «стратегический план», «стратегическое планирование», «технология».

STRATEGIC PLANNING TECHNOLOGY

Annotation

The word "strategy" comes from the Greek word strategos, "the art of generalship." The military origin of the term is not surprising. There were strategies that allowed Alexander the Great to conquer the world.

A strategy is a detailed, overarching plan designed to ensure that an organization's mission and goals are achieved.

The strategic plan gives the enterprise credibility and personality, which allows it to attract certain types of employees without attracting others. This plan opens the door for a business that leads its employees, recruits new employees, and helps sell products or services.

Key words: "strategy", "group management", "strategic plan", "strategic planning", "technology".

«Стратегия» деген сөз гректин strategos, «генералдын искусствосу» деген сөзүнөн келип чыккан. Терминдин аскердик келип чыгышы таң калыштуу эмес. Александр Македонскийге дүйнөнү багынтууга мүмкүндүк берген стратегиялар болгон.

Стратегия - бул уюмдун миссиясын ишке ашырууну жана анын максаттарына жетүүнү камсыз кылуу үчүн иштелип чыккан деталдуу комплекстүү план.

Стратегияга байланыштуу бир нече негизги билдирүүлөрдү түшүнүү жана андан да маанилүүсү, жогорку жетекчилик тарабынан кабыл алынышы керек. Биринчиден, стратегия негизинен топ-менеджмент тарабынан иштелип чыгат жана иштелип чыгат, бирок аны ишке ашыруу башкаруунун бардык деңгээлдеринин катышуусун камтыйт. Стратегиялык план кенири изилдөө жана далилдер менен бекемделиши керек. Бүгүнкү бизнес дүйнөсүндө натыйжалуу атаандашуу үчүн, ишкана дайыма тармак, атаандаштык жана башка факторлор жөнүндө кенири көлөмдөгү маалыматты чогултуп, талдап турушу керек.

Стратегиялык план ишканага ишенимдүүлүктү, индивидуалдыкты берет, бул ага жумушчулардын айрым түрлөрүн тартууга, ошол эле учурда жумушчулардын башка түрлөрүн тартпоого мүмкүндүк берет. Бул план өз кызматкерлерин жетектеген, жаңы кызматкерлерди тартуучу жана өнүмдөрдү же кызматтарды сатууга жардам берген ишкананын эшигин ачат. Акыр-аягы, стратегиялык пландар узак убакыт бою ырааттуу бойдон калуу үчүн гана эмес, ошондой эле зарыл болгон учурда өзгөртүүгө жана кайра багыттоого ийкемдүү болууга тийиш. Жалпы стратегиялык план карама-каршы келген жана тынымсыз өзгөрүп туруучу бизнес жана социалдык чөйрө дайыма оңдоолорду сөзсүз түрдө киргизе тургандыгын моюнга алуу менен, фирманын иш-аракетин узак мөөнөткө жетектөөчү программа катары каралышы керек.

Стратегиялык пландаштыруу - бул уюмга өз максаттарына жетүүгө жардам берүү үчүн иштелип чыккан конкреттүү стратегияларды иштеп чыгууга алып келген жетекчилик тарабынан кабыл алынган иш-аракеттердин жана чечимдердин жыйындысы. Стратегиялык пландаштыруу процесси башкаруучулук чечимдерди кабыл алууга жардам берүүчү курал болуп саналат. Анын милдети - уюмдагы инновацияларды жана өзгөрүүлөрдү жетиштүү деңгээлде камсыз кылуу.

Курчап турган чөйрөнү талдоо - бул стратегиялык пландоочулар фирма үчүн мүмкүнчүлүктөрдү жана коркунучтарды аныктоо максатында ишкананын тышкы факторлорун көзөмөлдөө процесси. Тышкы чөйрөнү талдоо маанилүү натыйжаларды алууга жардам берет. Бул уюмга мүмкүнчүлүктөрдү алдын ала көрүүгө, күтүлбөгөн кырдаалдарды пландаштырууга, мүмкүн болуучу коркунучтар үчүн алдын ала эскертүү системасын иштеп чыгууга жана мурунку коркунучтарды кандайдыр бир пайдалуу мүмкүнчүлүккө айландыра турган стратегияларды иштеп чыгууга убакыт берет.

Стратегиялык менеджмент – адамдын потенциалына таянган, өндүрүштүк ишмердүүлүктү керектөөчүлөрдүн суроо-талабына багыттаган, ийкемдүү жөнгө салууну жана уюмду өз убагында өзгөртүүнү камсыз кылган, айлана-чөйрөнүн

таасирине адекваттуу жана менчиктин атаандаштык артыкчылыктарына жетишүүгө мүмкүндүк берүүчү уюмду башкаруу, бул, акырында, уюмдун аман калышына жана узак мөөнөттүү келечекте анын максаттарына жетүүгө жардам берет.

Стратегиялык пландоо процесси төмөнкү кадамдарды камтыйт:

- учурдагы стратегияга баа берүү;
- продукт портфели талдоо;
- стратегияны тандоо;
- тандалган стратегияны баалоо;
- стратегиялык планды иштеп чыгуу;
- бизнес-пландардын системасын иштеп чыгуу.

Учурдагы стратегияга баа берүү

Бул компаниянын абалы, кандай стратегияларды ишке ашырып жаткандыгы жана алар канчалык натыйжалуу экендиги жөнүндө түшүнүк бериши керек. Талдоо учурунда төмөнкү суроолорго жооп берүү керек:

- Бул тармакта суроо-талапты пайда кылган муктаждыктардын структурасы кандай?
- Кандай продукт өзгөчөлүктөрү рынокто ийгиликке өбөлгө түзөт?
- Өнөр жайга кирүүгө жана чыгууга кандай тоскоолдуктар бар?
- Тармактагы ийгиликтин негизги факторлору кайсылар?

Жогорудагы критерийлердин негизинде тобокелдикти, алардын потенциалдуу рентабелдүүлүгүн баалоо жана компаниянын учурдагы бизнес-стратегиясынын мүмкүнчүлүктөрүнө жана өзгөчөлүктөрүнө канчалык туура келерин аныктоо үчүн компания иштеп жаткан тармактарга жана рынокторго салыштырмалуу талдоо жүргүзүү зарыл.

Продукт портфелинин анализи

Бул бизнестин айрым бөлүктөрүнүн бири-бири менен кандайча байланышкандыгын визуалдык түрдө көрсөтөт. Продукцияны талдоо учурдагы стратегияны баалоодо алынган маалыматты толуктайт жана деталдаштырат. Талдоо алгоритминин бир нече этаптары бар: талдоо деңгээлдерин тандоо; талдоо объекттерин тандоо; продукт портфелин талдоодо колдонулган көрсөткүчтөрдү аныктоо; маалыматтарды чогултуу, системалаштыруу жана талдоо; ишкананын бар продукция портфелине комплекстүү баа берүү.

Стратегияны тандоо

Ал үч компоненттин негизинде ишке ашырылат: стратегияны мүнөздөгөн ийгиликтин негизги факторлору; продукт портфелинин анализинин натыйжалары; альтернативалуу стратегиялар. Колдонулган стратегиянын ийгилигин мүнөздөгөн негизги факторлордун ичинен төмөнкүлөрдү бөлүп көрсөк болот: ишкананын жана компаниянын ишмердүүлүгүн жүргүзгөн тармактын артыкчылыктары; компаниянын максаттары; ээсинин жана топ-менеджменттин стратегиясына кызыкчылыктары жана мамилеси; каржылык ресурстар; жетекчи кадрлардын квалификациясы; компаниянын милдеттенмелери; ишкананын тышкы чөйрөгө көз карандылык даражасы; убакыт фактору ж.б.

Тандалган стратегияны баалоо

Аны калыптандырууда чечүүчү факторлор кандайча эске алынганын талдоо түрүндө жүргүзүлөт. Талдоо тандалган стратегия компаниянын максаттарына жетүүгө алып келер-келбесин аныктоого мүмкүндүк берет. Эгерде стратегия максаттарга ылайык келсе, андан ары талдоо төмөнкүлөрдү аныктоо үчүн жүргүзүлөт:

- стратегиянын айлана-чөйрөнүн абалына жана талаптарына ылайык келүүсү (рыноктун динамикасы, продукциянын жашоо цикли, атаандаштык тоскоолдуктар жана атаандаштык артыкчылыктар жана башка факторлор);
- компаниянын потенциалына жана мүмкүнчүлүктөрүнө ылайык келүү (компания тарабынан ишке ашырылып жаткан башка стратегиялар, компаниянын түзүмү, потенциалы);
- стратегияда камтылган тобокелдиктин алгылыктуулугу (реалдуу өбөлгөлөр, терс натыйжалар, тобокелдик канчалык негиздүү).

Стратегиялык планды иштеп чыгуу

Кабыл алынган стратегия компаниянын стратегиялык планын түзүү үчүн негиз болуп саналат. Тандалган стратегиялардын айкалыштарына жараша стратегиялык план чабуулчу же коргонуучу болушу мүмкүн. Чабуул планы ишкананын бизнесин өнүктүрүүнү камтыйт. Ал жогорку потенциалы бар ири ишканалар тарабынан түзүлөт жана жаңы продукцияны иштеп чыгууну, жаңы рынокторго чыгууну, экономикалык ишмердүүлүктү кеңейтүүгө олуттуу инвестицияларды ж.б. камсыздайт. Коргонуу планы рынокто жетишилген позицияларды сактоого багытталган жана рыноктун терс кесепеттерин жана ишкананын банкрот болушун болтурбоочу чараларды камтыйт.

Тактикалык жана оперативдүү пландардан айырмаланып, стратегиялык пландын катуу структурасы жок. Ар бир компания өзүнүн бөлүмдөрүн жана көрсөткүчтөрүн тандоого өзүнүн позициясынан мамиле кылат. Ошого карабастан, жакында эле стратегиялык пландын жалпы кабыл алынган гипотетикалык түзүмү пайда болду, бул компания жана анын түзүмдүк бөлүмдөрү өз ресурстарын кантип башкаарын баалоого мүмкүндүк берет.

Стратегиялык план төмөнкү бөлүмдөрдү камтышы мүмкүн: корпоративдик миссия; продуктылар (кызмат көрсөтүүлөр); атаандаштык; базарлар; ресурстар; бизнес "портфолио"; инновация, инвестиция.

Бизнес-план системасын иштеп чыгуу

Бизнес-план стратегиялык пландын ажырагыс бөлүгү болуп саналат. Иш жүзүндө бизнес-план көп учурда стратегиялык планды алмаштырат. Стратегиялык жана бизнес-пландаштыруунун ортосундагы айырмачылыктар төмөнкүдөй. Биринчиден, стратегиялык пландан айырмаланып, бизнес-план компаниянын жалпы максаттарынын бүтүндөй комплексин камтыбайт, бирок алардын айрымдары гана камтылган, аларды ишке ашыруу белгилүү бир көлөмдөгү инвестицияны талап кылат. Экинчиден, стратегиялык пландардан айырмаланып, бизнес-пландарда пландаштырылган иш-чаралардын мөөнөтү менен аныкталган так аныкталган мөөнөттөр бар.

Бизнес-пландын жардамы менен аны ишке ашыруу үчүн инвестициялык ресурстарды талап кылган стратегиялык пландын ар бир окуясы негизделиши керек.



1-сүрөт. Стратегиялык башкаруунун адаптивдик механизмдеринин системасы.

Стратегиялык пландаштыруу оптималдуу стратегиялык чечимдерди кабыл алууга багытталган, ал эми стратегиялык башкаруу стратегиялык натыйжаларга жетишүүгө багытталган: жаңы рыноктор, жаңы товарлар жана (же) жаңы технологиялар. Питер Друкердин сөзүнө караганда, стратегиялык пландоо – бул пландарды башкаруу, ал эми стратегиялык башкаруу – натыйжаларды башкаруу. Стратегиялык пландаштыруу – аналитикалык процесс, ал эми стратегиялык башкаруу – уюштуруучулук.

Стратегиялык пландаштыруу экономикалык жана технологиялык өзгөрмөлөрдү колдонот. Стратегиялык башкарууда мындан тышкары психологиялык, социологиялык жана саясий факторлор да эске алынат. Ошентип, стратегиялык пландаштыруу “эмне кылуу керек?” деген суроого жооп берет, стратегиялык башкаруу “кантип?” деген суроолорго жооп берет.

Стратегиялык башкаруу төмөнкүлөрдөн турат:

- стратегияларды түзүү;
- компаниянын бизнес мүмкүнчүлүктөрүн өнүктүрүү;

-стратегияларды ишке ашырууну башкаруу жана жөндөмдүүлүктөрүн өнүктүрүү.

Ошентип, өндүрүштү стратегиялык жана оперативдүү башкаруу процесстеринин эффективдүүлүгү негизинен алардын ортосундагы өз ара байланыш системасын уюштуруунун рационалдуулугу жана оптималдуулугу менен аныкталат. Натыйжада өнөр жай ишканаларында өндүрүштү башкаруу системасын өркүндөтүү жана аны рынок шарттарына ылайыкташтыруу процесстерин ишке ашырууда башкаруунун жаңы формаларын жана методдорун киргизүү процесстерине гана эмес, ошондой эле өндүрүштү башкаруунун жаңы формаларын жана методдорун киргизүү процесстерине да өзгөчө көңүл буруу керек.

Өнөр жай ишканаларында өндүрүштү стратегиялык жана оперативдүү башкаруунун жана жөнгө салуунун ортосундагы байланышты андан ары өнүктүрүү жана өркүндөтүү, биздин оюбузча, төмөнкүдөй конкреттүү уюштуруу-чарбалык милдеттерди чечүүгө көмөктөшөт:

1) продукцияны бир калыпта чыгарууну жана сатууну камсыз кылуучу өндүрүштүк максаттын негизинде өндүрүштүн бардык звенолорунун макулдашылган иши;

2) календарлык-пландык эсептөөлөрдүн ишенимдүүлүгүн жогорулатуу жана эмгек өндүрүмдүүлүгүн кыскартуу жолу менен өндүрүштү башкаруунун бүткүл системасын өркүндөтүү;

3) керектөөчүлөрдүн талаптарын бир кыйла толук эсепке алуунун жана өндүрүштүк программаларды кийинчерээк оңдоонун негизинде өндүрүштү башкаруунун ийкемдүүлүгүн жана натыйжалуулугун жогорулатуу;

4) өндүрүштү башкаруу процессинде үзгүлтүксүздүктү камсыз кылуу жана стратегиялык жана оперативдүү пландардын ортосундагы тыгыз өз ара аракеттенүүгө жетишүү;

5) өнөр жай ишканасында өндүрүштү стратегиялык жана оперативдүү башкаруу системасын түзүү, ошондой эле рыноктун талаптарына жана өндүрүштү башкаруу илиминин жана практикасынын өнүгүү деңгээлине жооп берген алардын өз ара мамилелерин калыптандыруу жана өнүктүрүү.

Колдонулган адабияттар:

1. Тирон Г.Г. Машина куруу ишканаларында өндүрүштү стратегиялык жана оперативдүү башкаруунун өзгөчөлүктөрү. Брошюра. НИИУМС басмаканасы. Пермь. 2011.-5.0 с.

2. Бизнес стратегиясы. Портных В.В. Москва, 2021. (4-бас.). - 274 б.

3. Өнөр жай ишканаларын уюштуруу, пландаштыруу, башкаруу: ЖОЖдор үчүн окуу китеби. / С.Е. Каменипер, Ф.М. Русинова – М.: Жогорку мектеп, 2014-ж.

4. Агробизнес ишканаларынын финансылык стратегиялары. Костина Р.В., Уколов А.И. Москва - Берлин, ООО Түздөн-түз - Медиа басмасы. 2021. - 735 б.

Касымова А.И., магистрант
К.Ш. Токтомаматов атындагы ЭАУ
Пулатова Г.Т., э.и.к., профессор
К.Ш. Токтомаматов атындагы ЭАУ

УЮМДА АДАМ РЕСУРСТАРЫН ЖОГОРУЛАТУУ

Аннотация

Биз жашаган коомдо миллиондогон жумуштун түрү көп. Билимге талпынып, жогорку окуу жайын бүткөндөр дагы, жаны кара жумушту сүйгөндөр дагы, айтор, элдин баары эмгек кылып жан багууда. Алардын кылып жаткан жумуштары, жумуш ордунун шарттары, алган айлыктары деги бардыгы бири -биринен айырмаланып турат. Бирөөсүнүн жумушу жеңил болсо, экинчисиники аныкына салыштырмалуу аябагандай оор. Ошол эле учурда эмгек акы биринде орто болсо, экинчисинде көп ал эми үчүнчүсүндө аз. А бирок, калайык калк ошол өзгөчөлүктөргө карабастан күнүмкү жумушун улантууда. Ар бир иштин өзүнө жараша жеңилдиги жана оорчулугу болушу баарыбызга белгилүү. Азыркы учурда жаштарыбыздын көпчүлүгү кесип тандоодо чон катачылыктарды кетирип жатышат. Сырттан көзгө жакшына, жеңил көрүнгөн кесипти тандаган замандаштарыбыз бүгүнкү күндө өз кесибин сүйбөгөн, иш ордуна ашыкпаган, жумушун так жан дүйнөсү менен аткарбаган, маяна алуу максатында гана келип-кетип жүргөн сабатсыз адистердин катарына кошулууда. Убакыт өткөн сайын бул көрүнүш коомдо актуалдуу көйгөйлөр катарын толуктап жатат. Бул маселени адам ресурстарын өнүктүрүү жолу менен чечүүгө болот. Адам ресурстарын өнүктүрүү жумушчуга, ишкерге жалпы адамга күч, дем берет, жумушуна болгон көз карашын өзгөртө алат, ошондой эле кесибине болгон кызыгуусун жогорулатат. Анын натыйжасында жумушчуда моралдык жактан дагы, материалдык жактан дагы өсүү болот. Жумушун жогорку деңгээлде аткарган адистин салымы менен ал иштеген мекеме өсүп өнөт. Кошумча белгилеп кетчү нерсе мыкты адистери бар мекеме ага атаандаш мекемелер алдында өзүнө ишенимдүү жана бийик турат.

Ачкыч сөздөр: жумушчуларды даярдоо жана өнүктүрүү, уюмдун атаандаштык артыкчылыгы, кызматкердин патенциалы, адам ресурстары, адам ресурстарын өнүктүрүү жолдору, кызматкердин өзүн-өзү өнүктүрүүсү.

ПОВЫШЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В обществе, в котором мы живем, много миллионов дел. И те, кто стремятся к образованию, окончили вузы, и те, кто любит черную работу, - все люди зарабатывают на жизнь трудом. Работа, которую они выполняют, условия на рабочем месте, заработная плата, которую они получают, отличаются друг от друга. В то время как у одного работа легкая, у другого она очень тяжелая по сравнению с его. При этом заработная плата у одного средняя, у другого больше, а у третьего меньше. И все же оловянное население продолжает свою повседневную работу, несмотря на эти особенности. Все мы знаем, что каждая работа имеет свою легкость и тяжесть. В настоящее время большинство наших молодых людей совершают большие ошибки при выборе профессии. Наши современники, выбравшие профессию, которая внешне выглядит хорошо и легко, сегодня причисляются к тем неграмотным специалистам, которые не любят свою профессию, не спешат на работу, не выполняют свою работу с чистой душой, приезжают и уходят только с целью получения зарплаты. Со временем это явление дополняет ряд актуальных проблем в обществе. Эта проблема может быть решена путем развития человеческих ресурсов. Развитие человеческих ресурсов дает работнику, предпринимателю силу, вдохновение для человека в целом, может изменить его взгляд на свою работу, а также повысить его интерес к своей профессии. В результате у работника будет

рост как моральный, так и материальный. Благодаря вкладу профессионала, который выполняет свою работу на высоком уровне, учреждение, в котором он работает, будет расти и развиваться. Дополнительно следует отметить, что учреждение с отличными специалистами стоит уверенно и высоко перед конкурирующими учреждениями.

Ключевые слова: обучение и развитие сотрудников, конкурентное преимущество организации, потенциал сотрудника, человеческие ресурсы, пути развития человеческих ресурсов, саморазвитие сотрудника.

IMPROVING HUMAN RESOURCES IN THE ORGANIZATION

Annotation

There are many millions of things to do in the society we live in. Both those who strive for education, graduated from universities, and those who love menial work - all people earn their living by working. The work they do, the conditions in the workplace, the wages they receive are different from each other. While one's job is easy, the other's is very hard compared to his. At the same time, one has an average salary, another has more, and the third has less. And yet the tin population continues its daily work, despite these features. We all know that every job has its own lightness and heaviness. Currently, most of our young people make big mistakes when choosing a profession. Our contemporaries, who have chosen a profession that looks good and easy on the outside, today are counted among those illiterate specialists who do not like their profession, do not rush to work, do not do their work with a pure soul, come and go only to receive a salary. Over time, this phenomenon complements a number of pressing problems in society. This problem can be solved by developing human resources. The development of human resources gives the employee, the entrepreneur strength, inspiration for the person as a whole, can change his view of his work, as well as increase his interest in his profession. As a result, the employee will have both moral and material growth. Thanks to the contribution of a professional who performs his work at a high level, the institution in which he works will grow and develop. Additionally, it should be noted that an institution with excellent specialists stands confidently and highly in front of competing institutions.

Keywords: employee training and development, competitive advantage of the organization, employee potential, human resources, ways of human resource development, employee self-development.

Адам ресурстарын өнүктүрүү-бул жумушчулардын үзгүлтүксүз өсүү жана өнүгүү максатында потенциалдуу мүмкүнчүлүктөрүн өнүктүрүүгө багытталган иш. Уюмдун жыргалчылыгы үчүн жетекчилик кадрлардын потенциалын ар тараптан жогорулатуу үчүн тынымсыз иштеши керек. Кадрларды өнүктүрүү, потенциалды жогорулатуу эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн өсүшүнө, уюмдун кирешелүүлүгүнө алып келет. Адам ресурстарын өнүктүрүү кызматкерлерге жеке жана уюштуруучулук жөндөмдөрүн, билимин жана жөндөмдөрүн өнүктүрүүгө жардам берүү үчүн негиз болуп саналат. Адам ресурстарын өнүктүрүү-бул кызматкерлердин эмгек потенциалын ишке ашырууга, алардын жөндөмдүүлүктөрүн, ишкердик, кесиптик жана жеке сапаттарын өнүктүрүүгө багытталган өз ара байланышкан иш-аракеттердин системасы, ал персоналды окутууну, аларды кайра даярдоону жана квалификациясын жогорулатууну, мансап жана кесиптик өсүштү башкарууну, кадрлар резерви менен иштөөнү, корпоративдик маданиятты калыптандырууну камтыйт. Адам ресурстарын өнүктүрүү бир жагынан уюштуруучулук максаттарга жетүү үчүн кызматкерлердин натыйжалуу эмгек ишмердүүлүгүнө, экинчи жагынан

жумуштан канааттанууну жогорулатууга, карьералык өсүү мүмкүнчүлүктөрүн ишке ашырууга өбөлгө түзөт. Адам ресурстарын өнүктүрүү, алардын ишинин натыйжалуулугун жогорулатуу максатында кызматкерлердин зарыл болгон ыйгарым укуктарын калыптандыруу комплекстүү жана үзгүлтүксүз болуп саналат. Адам ресурстарын башкаруу боюнча негизги милдеттердин бири мекеме тарабынан адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу болуп саналат. Адам ресурстарынын сапаты уюмдун ишинин натыйжалуулугун жана анын атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн аныктайт. Бул ишимде уюмдарда адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу боюнча ийгиликтүү тажрыйбанын мисалдарын кароону туура көрдүм. Адам ресурстарынын сапаты - бул уюмдагы кызматкерлердин компетенттүүлүгүнүн, жөндөмүнүн, билиминин жана потенциалынын деңгээлин билдирген түшүнүк. Ал кызматкерлердин өз милдеттерин канчалык натыйжалуу аткарып, коюлган максаттарга жетээрин аныктайт. Адам ресурстарынын сапаты техникалык жана кесиптик билимди гана эмес, байланыш, лидерлик, командада иштөө жана чечим кабыл алуу сыяктуу нерселерди да камтыйт. Адам ресурстарынын сапаты тапшырмаларды аткаруу пайызы, кызматкерлердин канааттануу деңгээли, кесиптик өнүгүү деңгээли жана башка ушул сыяктуу ар кандай көрсөткүчтөр менен ченелиши мүмкүн. Адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу уюмдагы кадрларды ийгиликтүү башкаруунун негизги аспектилеринин бири болуп саналат. Бул кызматкерлердин билимин жана компетенттүүлүгүн өнүктүрүүгө жана өркүндөтүүгө, ошондой эле алардын өсүшү жана өнүгүшү үчүн жагымдуу иш чөйрөсүн жана мотивациясын түзүүгө багытталган процесс болуп саналат. Адам ресурстарынын жогорку сапаты бар кызматкерлер өз милдеттерин аткаруу үчүн керектүү илимдерге жана билимге ээ. Алар жемиштүү, эффективдүү жана максаттарга жетүүгө жөндөмдүү. Адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу уюмга өзүнүн өндүрүмдүүлүгүн жана атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жакшыртууга мүмкүндүк берүүсү жогоруда баса белгилене кетти. Адам ресурстарынын сапаты уюм көрсөткөн өнүмдөрдүн же кызматтардын сапатына түздөн-түз таасир этет. Жогорку сапаттагы ресурстарга ээ кызматкерлер сапаттуу өнүмдөрдү же кызматтарды түзүү жана жеткирүү үчүн керектүү билимге жана тажрыйбага ээ болушат. Адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу уюмга өзүнүн аброюн жана кардарлардын канааттануусун жакшыртууга мүмкүндүк берет. Башкача айтканда жумушчунун иш ордуна, кесибине болгон оюн өзгөртүү менен гана чектелбестен, жашоого болгон көз карашын да өзгөртө алат. Адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу уюмдагы командалык духту жана кызматташууну өркүндөтөт. Ресурстардын сапаты жогору болгон кызматкерлер баарлашуу, лидерлик жана командада иштөө көндүмдөрүнө ээ, бул кызматкерлердин өз ара аракеттенүүсүн жана кызматташтыгын жакшыртат. Бул өз кезегинде уюмдун натыйжалуулугун жогорулатат жана жалпы максаттарга жетүүгө жардам берет. Өз алдынча жеке мыкты адис болуу өтө чоң жетишкендик. Ал бирок, ошол эле нерсеге уюм ичиндеги ишчилердин жалпы тегиз жетишкендиги уюмдун бир кыйла жогору көтөрүлгөндүгү болуп саналат. Адам ресурстарынын сапаты жогору болгон

уюмдар таланттуу кызматкерлерди тартат жана сактап калат. Кызматкерлер өсүү жана өнүгүү мүмкүнчүлүктөрү берилген уюмдарда иштөөгө умтулушат, ошондой эле жагымдуу иш чөйрөсүн түзүшөт. Адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу уюмга мыкты таланттарды тартууга жана сактап калууга мүмкүндүк берет, бул маанилүү атаандаштык артыкчылыгы. Ошентип, уюмдагы адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу анын ийгилиги жана өнүгүшү үчүн чоң мааниге ээ. Бул өндүрүмдүүлүктү, өнүмдүн же кызматтын сапатын, командалык духту жана кызматташтыкты жакшыртууга, таланттуу кызматкерлерди тартууга жана сактап калууга өбөлгө түзөт.

Азыркы мезгилдин негизги оюнчусу болуп, тышкы чөйрөнүн өзгөрүшүнө жогорку сезгичтиги жана ошол өзгөрүүлөргө заматта көнүү жөндөмдүүлүгү бар компаниялар саналат. Өзгөрүүнүн татаал шарттарында компанияны колдой турган жана таяныч боло турган булакты табуу кыйын болуп калат. Биздин оюбузча, мындай булак компаниянын кызматкерлери болуп саналат. Кызматкерлер жаңы билимдерди калыптандыруу, топтоо жана түзүү жөндөмүнө ээ. Бул алардын кызматкерлеринин өнүгүү багытын аныктоо жана компаниянын өнүктүрүү жана берилгендик маселесинде маалыматтык жана технологиялык колдоо менен камсыз кылуу үчүн компанияны башкаруу үчүн маанилүү болот. Адам ресурстарын өнүктүрүү үчүн төмөнкү ыкмалар колдонулат. Аларга жамаатта кесиптик багыт берүү жана социалдык адаптация, өндүрүштүк ишмердүүлүктү баалоо, сыйлык берүү тутуму, кесиптик даярдык, окутуу, стажировка, квалификацияны жогорулатуу жана квалификациясын жогорулатуулар кирет. Жогоруда айтылган ыкмалардын ар бирине токтолбой өтүп кетүүгө болбойт. Анткени дал ушул ыкмалар аркылуу адам ресурстарын өнүктүрө алабыз. Уюмдун адам ресурстарын туруктуу өнүктүрүү жана окутуу зарылчылыгы бир катар себептерден улам келип чыгуусу бардыгыбызга белгүлүү. Илим менен техниканын өнүгүшү анын себеперинин бир гана бөлүгүн түзөт. Ошондой эле алардын жетишкендиктерин өндүрүшкө мажбурлап киргизүү, тышкы чөйрөнүн динамикасы, кардарлардын жаңы суроо-талаптары, атаандаштардын сунуштары жана башка ушул сыяктуулар, ага кошо уюмдун жаңы иш-аракеттерин өздөштүрүү болуп саналат. Уюмдун кызматкерлеринин өнүктүрүү боюнча уюмдун адам ресурстарынын сапатын жогорулатууга багытталган иш-чаралардын жыйындысы катары төмөнкүлөр түшүнүлөт.

Кадрларды тандоо процесси - адам ресурстарынын сапатын калыптандырууда маанилүү ролду ойнойт. Эгерде уюм керектүү көндүмдөргө, билимге жана тажрыйбага ээ кызматкерлерди тандап, сапаттуу тандоо жүргүзсө, анда бул иштин сапатына жана команданын ишине оң таасирин тийгизет. Жакшы, жетишкен адистердин ордосу жетишкен, ийгиликтүү уюмду түзөт.

Адаптация - жумушчунун жаңы чөйрөгө ыңгайлашуу процесси. Адаптация - бул тышкы жана ички чөйрөнүн шарттары өзгөргөндө, системанын иштеши, башкача айтканда анын негизги максатын жана негизин сактап калуу процесси. Адамдын адаптациясы анын генетикалык, физиологиялык, жүрүм-турумдук жана инсандык өзгөчөлүктөрү аркылуу ишке ашат. Адаптация менен адамдын жүрүм-туруму тышкы чөйрөнүн ыңгайына жараша жөнгө салынат. Адаптация

кубулушун талдоодо эки ыкма айырмаланат. Биринчи ыкмага ылайык, адаптация – бул тирүү өзүн-өзү жөнгө салуучу организмдин касиети, ага айлана-чөйрөнүн шарттарынын таасири астында мүнөздөмөлөрдүн туруктуу болушун камсыз кылат, ага өнүккөн адаптация мүмкүнчүлүктөрү жетишилет. Экинчи ыкманын артында адаптация - бул динамикалык билим берүү, адамдын айлана-чөйрөнүн шарттарына көнүү процесси. Адамдын адаптацияланышынын мындай механизмдери өзгөчөлөнүп турат: социалдык интеллект – татаал мамилелерди, социалдык чөйрөнүн объектилеринин ортосундагы көз карандылыкты көрө билүү, социалдык элестетүү – тажрыйбаны түшүнө билүү, өзүнүн ресурстарын жана мүмкүнчүлүктөрүн аңдап билүү, адамдын аң-сезиминин реалдуу умтулуусу.

Адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу үчүн кызматкерлерди окутууга жана өнүктүрүүгө инвестиция салуу керек. Уюм ар кандай окуу программаларын, тренингдерди, семинарларды жана курстарды камсыздай алат, алар кызматкерлерге кесиптик жөндөмдөрүн өнүктүрүүгө, жаңы билимге ээ болууга жана ишин жакшыртууга жардам берет. Бул ыкма кызматкерлердин компетенттүүлүгүн жана өз милдеттерин натыйжалуу аткаруу жөндөмүн жогорулатат. Ошол себептен адам ресурстарын өнүктүрүү максатында жумушчуларга атайын окуу дайыдалат. Кызматкерлерге окуу жана өнүгүү мүмкүнчүлүктөрүн берүү адам ресурстарынын сапатына таасир этүүчү маанилүү фактор болуп саналат. Кызматкерлер өз жөндөмдөрүн жана компетенцияларын канчалык өнүктүрсө, ошончолук өз милдеттерин натыйжалуу аткарып, уюмдун өсүүсүнө салым кошо алышат. Окуу - бул жумушка алынган адамдардын, алардын жөндөмдөрүнүн, жумушту жакшы аткаруу үчүн зарыл болгон мамилелердин өнүгүшүн камсыз кылуучу маанилүү фактор. Окутуу уюмдун негизги функциясынан тышкары нерсе эмес, ал уюмдун негизги максаттарга жетүүсүндө өбөлгө түзөт. Билим алган адам ар дайым өзүнө ишенимдүү, өзүн жогору туткан жана өз ишин так жана ишенимдүү түрдө аткара алат. Адам ресурстарын жогорулатууну окуу жолу менен ишке ашырсак, бир гана билимдүү адистерди гана эмес, өз оюн ачык айтып, сунуштарды усуна алган активдүү адистерди пайда кылабыз. Негизинен уюмдун, ишкананын кызматкерлери баштапкы даярдыкты ар кандай окуу жайларында алышат. Жетекчилер, адистер жана кызматчылар, жогорку окуу жайларын бүтүрүшөт. Ошондой эле жумушчу — кесиптик-техникалык окуу жайларын, колледждерди бүтүргөн же атайын билимдерди түздөн-түз ишканадан алышкан учурлар болот. Адистерди даярдоодо бекитилген мамлекеттик стандарттардын негизинде Кыргыз Республикасынын мамлекеттик жана мамлекеттик эмес жогорку окуу жайларында жана колледждеринде жүргүзүлөт. Негизинен жумушчуларды даярдоо иш ордуна тышкары жакынкы мезгилге чейин атайын окуу жайларда өткөрүлүп келген. Мында атайын окуу жайларда окутуу мамлекеттик билим берүү стандартынын негизинде үч - алты айга созулуп, экзамендерди тапшыруу жана квалификацияны ыйгаруу менен аяктаган. Натыйжада, жумушчу ишти ийгиликтүү аткарууга мүмкүндүк берүүчү билим системасына ээ болот. Учурда жумушчуларды даярдоо барган сайын өндүрүшкө өтүп жатат. Жумуш ордунда

окутуу негизинен шакирттик жана насаатчылык түрүндө жүргүзүлөт, мында жаш жумушчу жогорку квалификациялуу жумушчунун жанында иштейт жана алардын иш ыкмаларын алат. Заманбап шарттарда кошумча билим берүү программалары адатта кыска мөөнөттүү семинарлар жана бизнес-тренингдер түрүндө ишке ашырылат. Мисалга алсак, чечимдерди кабыл алуу, сатуу боюнча тренингдер, оор кардарлар жана рекламациялар менен иштөө жана башка ушул сыяктуулар. Алар башка адамдар менен өз ара аракеттенүүнүн жана жүрүм-турумдун зарылчылыктарын иштеп чыгууга мүмкүндүк берет. Кесиптик өнүгүүнүн жеке өзгөчөлүктөрүн диагностикалоонун негизги методдору интервью, тестирлөө, стандартташтырылган биографиялык анкеталар болуп саналат, алар аркылуу кесиптик мобилдүүлүктүн деңгээлин, социалдык активдүүлүктү, субъекттин өзүнүн кесиптик жөндөмдүүлүктөрүн жана мүмкүнчүлүктөрүн билүүсүн баалоого болот. Эң жөнөкөй тестирлөө натыйжасында жумушчу өзүнүн жеке күчү, билими менен өзүн көрсөтө билет. Ал болсо жумушчунун деңгээлин ачык айкын көрсөтүп бере алат. Ошондой эле стандартташтырылган биографиялык анкеталар жумушчунун сөз байлыгынын жогорулашына, жеке оюн толук жана так жеткирип берүүсү, эл алдында сүйлөө коркунучун таштоого чоң өбөлгө болот. Интервью беүү же алуу адам ресурстарынын өнүгүүсүндө орду чоң. Анткени эл астында гана эмес камера астында дагы көптөгөн жумушчуларыбыз тартынышат жана сүрдөнүшөт. Кадрдык резервди түзүү квалификациялуу мүнөз үчүн атаандаштыкка байланыштуу актуалдуу болуп саналат, уюмда жетектөөчү курамдын жана адистердин резерв тобун түзүү башкарууда үзгүлтүксүздүктү камсыз кылат, негизги кызматкерлерди тандоодо, окутууда жана адаптациялоодо финансылык жана убактылуу ресурстарды олуттуу үнөмдөөгө мүмкүндүк берет, кадрлардын алмашуусунун деңгээлинин төмөндөшүнө жана жалпы кадрдык туруктуулуктун төмөндөшүнө алып келет, персоналдын мотивациясын жогорулатат. Кадрлар резерви менен иштөөнүн негизги багыттары болуп төмөнкүлөр саналат. Кадрлар резервине болгон муктаждыкты талдоо, резервге талапкерлердин тизмесин түзүү жана аларды окутуу, жеке карьера планын түзүү менен карьераны пландаштыруу, карьераны башкаруу боюнча психологиялык консультация. Кадрдык резерв - бул потенциалдуу жетекчилик ишке жөндөмдүү, кызмат орунунун талаптарына жооп берген, тандоодон жана квалификациялык даярдыктан өткөн, бирок кызматка дайындала элек кызматкерлердин, адистердин, жетекчилердин, тобу. Кадрдык резерв коммерциялык ишканаларда да, мамлекеттик уюмдарда да түзүлөт. Кадрдык резерв тышкы жана ички болуп экиге бөлүнөт. Ички кадрлар резерви жаңы кызмат ордуна өтүүгө даяр же туура компетенцияларды өнүктүрүү үчүн потенциалга ээ болгон иштеген кызматкерлерден түзүлөт. Максаттуу жумушка талапкерлердин булагы боло турган жумуштардын тизмеси көйгөйлүү кызматтарды жана ишкананын өнүгүү келечегин талдоодон кийин иштелип чыгат. Тышкы кадрлар резерви ишкананын жетекчилеринин каалоосу боюнча түзүлүшү мүмкүн, башкача айтканда бош вакансияларга сырттан изденүүчүлөр тартылат.

Кызматкерлерди шыктандыруу жана стимулдаштыруу адам ресурстарынын сапатын жогорулатуунун маанилүү ыкмаларынын бири болуп саналат. Уюм каржылык сыйлыктар, эмгек акыны жогорулатуу, бонустар, стимулдар жана мансаптык мүмкүнчүлүктөр сыяктуу ар кандай мотивациялык куралдарды колдоно алат. Мындай чаралар кызматкерлердин жогорку мотивациясын сактоого, алардын ишин жана жумуштан канааттануусун жакшыртууга жардам берет. Кызматкерлердин мотивациясы жана өзгөчө сыйлыктар адам ресурстарынын сапатына таасирин тийгизет.

Адам ресурстарынын сапатын жогорулатуунун негизги ыкмаларынын бири-квалификациялуу кызматкерлерди туура тандоо жана жалдоо. Бул үчүн талапкерлерди кылдат тандоо, алардын кесиптик чеберчилигин, иш тажрыйбасын жана уюмдун талаптарын талдоо керек. Мындай ыкма командага өз милдеттерин натыйжалуу аткара ала турган жана коюлган максаттарга жете ала турган жогорку квалификациялуу адистерди тартууга мүмкүндүк берет. Квалификациясын жогорулатуу жана кайра квалификациялоо - бул персоналдын жүрүм-турумун аларга жаңы билимдерди, көндүмдөрдү берүү, жөндөмдүүлүктөрүн, тажрыйбаларын ачуу аркылуу өзгөртүүнүн системалуу процесси, ошондуктан анын иши уюмдун муктаждыктарына шайкеш жооп берет жана анын атаандаштыгына, жашап кетишине, өнүгүшүнө өбөлгө түзөт. Квалификацияны жогорулатуу - бул көп баскычтуу процесс, ал уюмдун персоналга болгон муктаждыгын баалоону жана окутуу программаларын түзүүнү, чыныгы квалификацияны жана квалификацияны жогорулатуунун натыйжаларын баалоону камтыйт. Ишкердик карьера иш жүзүндө кызматкердин кызматтык иерархия боюнча жылышын же жеке уюмдун ичинде да, өмүр бою кесиптердин ырааттуу өзгөрүшүн, ошондой эле адамдын бул этаптарды кабыл алуусун билдирет.

Уюмдагы лидерликтин сапаты адам ресурстарынын сапатына да таасирин тийгизет. Жакшы лидерлер өз командасын шыктандырып, жагымдуу иш чөйрөсүн түзүп, кызматкерлердин натыйжалуу өз ара аракеттенүүсүн камсыздай алышат. Өзүнө жоопкерчилик ала алган, лидерлик ишке ийкеми бар жумушчулар уюмдун өнүгүүсүнө чоң салым кошо алат.

Корпоративдик маданият адам ресурстарынын сапатына олуттуу таасирин тийгизет. Эгерде уюмда берилгендик, кесипкөйлүк, кызматташтык жана инновация бааланса, анда бул кызматкерлердин өнүгүүсүнө жана өсүшүнө, ошондой эле жагымдуу жумушчу атмосферасына өбөлгө түзөт. Ар эмгектин баалануусу шарт. Бааланган эмгектин артынан андан да жакшы, таттуу эмгек келет. Бул факторлор жалпылай алганда бири-бири менен байланышкан жана чогуу уюмдагы адам ресурстарынын сапатын аныктайт. Алардын эсепке алуу жана иштеп чыгуу менен, иш-жылы жогорку натыйжаларга жана ийгиликке жетишүүгө болот.

Жагымдуу жумушчу атмосфераны түзүү адам ресурстарынын сапатын жогорулатууга да өбөлгө түзөт. Уюм командалык духту түзүп, ачык жана ишенимдүү чөйрөнү сактап, кызматташтыкты жана кызматкерлердин ортосундагы натыйжалуу өз ара аракеттенүүнү өнүктүрө алат. Жалпы айтканда

адам баласы өзүнө ыңгайлуу, таза, жарык жерде иштесе жумушунун сапаты жакшырат.

Кызматкердин инсандык ресурстарын өнүктүрүү жеке өсүү тренингдерин өткөрүү, жекече психологиялык консультация берүү, насаатчылык процесси аркылуу ишке ашырылат. Эгерде жетекчи ар бир кызматкердин жекече-психологиялык өзгөчөлүктөрүн эске алса, субъект өзүнүн жеке сапаттарын эмгектик ишмердүүлүк жана баарлашуу процессинде көрсөтөт. Инсандын структурасында үч подсистема бөлүнөт. Алар кабыл алуу, эс тутум, ой жүгүртүү, сүйлөө жана башка ушул сыяктуу таанып-билүү процесстерин камтыган, адамга чындыкты курчап турган маалыматты алууга, кайра иштетүүгө жана практикалык иште колдонууга мүмкүндүк берет. Когнитивдик процесстер катары инсандын болуп жаткан окуяларга жана башка адамдарга субъективдүү жана объективдүү мамилесин көрсөткөн сезимдерди, жалпы сезимдерди, тажрыйбаларды, маанайды камтыган эмоционалдык - аффективдик, жүрүм - турумдук башкача айтканда адам жасаган конкреттүү аракеттер. Уюмда адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу бир катар олуттуу артыкчылыктарга ээ. Мисалга өндүрүмдүүлүктү жогорулатуу. Жогорку сапаттагы кызматкерлер, адатта, көбүрөөк шыктанышат жана өз милдеттерин натыйжалуу аткара алышат. Алар керектүү билимге жана тажрыйбага ээ, бул аларга жемиштүү болууга жана жакшы натыйжаларга жетишүүгө мүмкүндүк берет. Ошол эле учурда белгилеп кетчү нерсе продукциянын же кызматтын сапатын жакшыртуу адам ресурстарынын сапаты уюм көрсөткөн өнүмдөрдүн же кызматтардын сапатына түздөн-түз таасир этет. Жогорку сапаттагы кызматкерлер өз милдеттерин сапаттуу аткара алышат, натыйжада акыркы өнүмдүн же кызматтын сапаты жакшырат. Адам ресурстарын жогорулатуу ыкмаларынын бири чыгымдарды азайтуу эсептелет. Чыгымдардын болушу негизинен жумушчуга өтө чоң тоскоол жана артка тартуучу нерсе болуп саналат. Уюмдун кадыр-баркын жакшыртуу адамга шык берүүчү нерсе десек болот. Жогорку квалификациялуу жана шыктанган кызматкерлери бар уюмдар, адатта, жакшы репутацияга ээ. Ишти аткарып жатканда көрсөтүлгөн колдоо, бүткөн соң ага болгон мактоолор жумушчунун көңүлүн көтөрүү менен кошо шык, ишке болгон каалоону арттырат. Кардарлар жана өнөктөштөр мындай уюмдар менен иштөөнү артык көрүшөт, анткени алар сапаттуу өнүмдөрдү же кызматтарды алаарын билишет. Кардарларды мыкты тейлөө иштин жүрүшүн жакшыртат. Жогорку сапаттагы кызматкерлер кардарларды жакшыраак тейлөөгө жөндөмдүү. Алар кардарлар менен натыйжалуу иштешүүгө жана алардын муктаждыктарын канааттандырууга мүмкүндүк берген керектүү кесипкөйлүк жөндөмдөрүнө ээ. Кылган эмгегин баалап, эмгегине жараша, өзү каалаган, макул болгон иш акысын алуу да адамдын жумуш жасоого каалоосун арттырат. Жалпысынан, адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу уюмдун ийгиликтүү иштеши үчүн маанилүү фактор болуп саналат. Бул өндүрүмдүүлүгүн, продукт же кызмат сапатын жакшыртуу, чыгымдарды азайтуу, кадыр-баркын жана кардарларды тейлөө жакшыртууга жардам берет. Адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу боюнча ийгиликтүү практиканын мисалдарын дага белгилей кетсем, алардын

алгачкылары болуп, сыйлоо жана стимулдаштыруу системасы болуп саналат. Уюмдар өз кызматкерлери үчүн сыйлык жана стимул системасын түзө алышат. Мисалы, алар белгилүү бир натыйжаларга жетишкендиги үчүн бонустарды же сыйлыктарды бере алышат, иштин негизинде эмгек акыны жогорулатуу тутумун орнотушат, конкурстарды жана сыйлыктарды өткөрүшөт. Бул кызматкерлерди жогорку өндүрүмдүүлүккө жана иштин сапатына түрткү берет. Кийинки кезекте мониторинг жана машыктыруу болуп саналат. Ийгиликтүү практиканын дагы бир мисалы - мониторинг жана коучинг программаларын ишке ашыруу. Мониторингтер жана машыктыруучулар ишчилердин жөндөмүн, кызыгуусун өркүндөтүүгө, көйгөйлөрдү чечүүгө жана максаттарына жетүүгө жардам беришет. Бул кызматкерлердин ишинин сапатын жогорулатууга жана алардын кесиптик өсүшүнө өбөлгө түзөт. Дал ушул мониторингтин натыйжасында жумушчу ишин так, сапаттуу жана тез аткара баштайт. Ошонун негизинде иштин мыкты деңгээлде аткарылуусуна жолдор, шарттар жана мүмкүнчүлүк ачылат.

Үзгүлтүксүз пикир жана баалоо – адам ресурстарын жогорулатуу үчүн керектелүүчү ыкма катары эсептелет. Уюмдар өз кызматкерлерине үзгүлтүксүз баа берип, пикирлерин билдирип турушу мүмкүн. Бул алардын иши жөнүндө кабардар болууга, күчтүү жана алсыз жактарын билүүгө жана жакшыртуу боюнча сунуштарды алууга мүмкүндүк берет. Үзгүлтүксүз пикир жана баалоо кызматкерлердин өнүгүүсүнө жана ишинин сапатын жогорулатууга жардам берет. Бул адам ресурстарынын сапатын жогорулатуу боюнча ийгиликтүү практиканын айрым мисалдары. Ар бир уюм өз кызматкерлеринин жогорку сапатын камсыз кылуу жана өз ишинде ийгиликке жетүү үчүн өзүнө ылайыктуу ыкмаларды тандай алат. Башкача айтканда жумушчулар арасындагы баарлашуу адам менен жакын болууну жана ишенимди камсыздай алат. Ишкердин жумушчулар менен ачык жана кенен пикир алышуусу жакшы жетишкендиктерге жол ачат. Жумушчулар арасында баалоо өткөрүү да жакшы ыкма. Жумушчулар өзүнүн деңгээлин дал ушул баалоо ыкмасында биле алышат.

Келгиле, адам ресурстарын өнүктүрүү зарылдыгын жактаган аргументтерди талдап көрөлү. Албетте, уюмдун тышкы жана ички чөйрөсүндөгү өзгөрүүлөр кызматкерлерге коюлган квалификациялык талаптарга таасирин тийгизет, бул персоналдын компетенцияларын жаңы шарттарга ылайык келтирүү зарылчылыгына алып келет. Адам ресурстарын өнүктүрүү адамдын социалдык статусун сактоого өбөлгө түзөт, анткени бир жолу алынган билим жана тажырыйба өмүр бою кесиптик ишмердүүлүк үчүн жетиштүү деген сөз эмс, аны жаңылап туруу абзел. Сапаттуу жумуш аткаруу үчүн мыкты билим, жогорку тажырыйба жана жөндөм болушу керек. Аталган шарттарды аткаруу менен жумушчунун инсандык ресурстарын жогорулатууга болот. Адам ресурстарын өнүктүрүү - бул кадрларды сактоо саясатынын курамдык бөлүгү, эмгекти стимулдаштыруу катары таанылат. Бул дегени жумушчуларды колдоо, үгүт берүү, багыт берүү, мүмкүнчүлүктөрдү пайда кылуу. Адам ресурстарын өнүктүрүү - бул материалдык эмес инвестиция. Адам ресурстарын өнүктүрүүдө материалдык жактан эч кандай керектөөлөр болбойт, бул жерде адамдын ички

дүйнөсүнөн, моралдык жактан, психологиялык жактан өнүгүп, жашоого болгон көз карашы жогорулашы керек.

Колдонулган адабияттар жана маалымат булактары:

- 1.Джой-Меттьюз Дженнифер, Сюрте Марк, Маггинсон Дэвид “Адам ресурстарынын өнүгүүсү” – 2007ж.
- 2.Завьялова Е.К, Латуха М.О “Адам ресурстарын башкаруу” – 2017ж.
- 3.Каймакова.М.В “Адам ресурстарын пайдалануу боюнча талдоо” – 2019ж.
- 4.Латуха.М.О, Завьялова.Е.К “Адам ресурстарынын өнүгүүсүн башкаруу” – 2021ж.
- 5.Владимир Веснин “Кызматкерлерди башкаруу” – 2020ж.
- 6.“Экономика” гезитинин сайты <https://www.ng.ru>
- 7.“Экономика жана жашоо” гезитинин сайты <https://www.eg-online.ru>
- 8.“Экономикадагы жана бизнестеги жаңылыктар” гезитинин сайты <https://www.m.gazeta.ru>

Кокуева Э.С., э.и.к., доцент
К.Ш. Токтомаматов атындагы ЭАУ
Орозмаматова Д.О., магистрант
К.Ш. Токтомаматов атындагы ЭАУ

АДАМ КАПИТАЛЫ: ТҮШҮНҮГҮ ЖАНА СТРУКТУРАСЫ

Аннотация

Бул макалада адам капиталынын теориялык маселелери, анын структурасы жана түшүнүгү талкууланат. Корпоративдик билим берүүнүн негизинде ишкананын кызматкерлеринин адамдык капиталын калыптандыруунун жана өнүктүрүүнүн методикалык жана колдонмо маселелери изилденди.

Ачкыч сөздөр: адамдык капитал, адамдык ресурс, адамдык капиталга инвестиция, адамдык өнүгүү, адамдык потенциал.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ПОНЯТИЕ И СТРУКТУРА

Аннотация

В статье рассмотрены теоретические вопросы человеческого капитала, его структура и понятие. Изучены методические и прикладные вопросы формирования и развития человеческого капитала сотрудников предприятия на основе корпоративного образования.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий ресурс, инвестиции в человеческий капитал, человеческое развитие, человеческий потенциал.

HUMAN CAPITAL: CONCEPT AND STRUCTURE

Annotation

The article examines the theoretical issues of human capital, its structure and concept. The methodological and applied issues of formation and development of human capital of employees of the enterprise on the basis of corporate education are studied.

The keywords: human capital, human resource, investment in human capital, human development, human potential. I analysis, financial condition of the enterprise, financial reporting, information nay base

Экономикалык илимде "Адам капиталы" түшүнүгү –жаңы эмес. Адам капиталын түзүүнүн жана өнүктүрүүнүн ар кандай теориялык аспектилерин чет өлкөлүк жана россиялык окумуштуулар тарабынан жүз жылдан ашык убакыттан бери иштелип чыккан. Адам капиталы теориясынын калыптанышынын башаты ушул кылымда башталган. Ошентип, У.Петти эмгегинде адам капиталын экономикалык категория катары калыптандыруунун негиздери түптөлгөн. Окумуштуу категориясын негиздеди "адамдын жандуу иштеп жаткан күчтөрү" жана аларды жер жана капитал менен бирге улуттук байлыктын курамына киргизүүнү сунуштады. У. Петти экономикалык таасирди жараткан адамдардын эмгеги деп айткан. Адам элементин капитал түшүнүгүнө киргизүүнү сунуштап, илимпоз биринчилерден болуп адам капиталынын экономикалык баасын баалоого аракет кылган. Автор өз эмгектеринде адамдык компоненттин өндүрүштүк жөндөмдөрүнүн эмес, бүтүндөй адамдын баалуулугун жана баалуулугун изилдейт.

А. Смит эмгекке жарамдуу курактагы активдүү иштеген калктын изилдөөлөрүн жүргүзүп, алардын билимдерин, жөндөмдүүлүктөрүн жана эмгек көндүмдөрүн "негизги капитал инсанда сатылгандай жана өндүрүштүн элементи болуп эсептелгендей, машина, курулуш, жер сыяктуу жүгүртүүгө кирбей жана ээсин алмаштырбастан киреше алып келет" деп баалаган. Изилдөөчү байлыктын ролу, анын жөндөмдүүлүктөрүнө таандык экенин белгиледи: "Пайдалуу эмгектин өндүрүмдүүлүгүн жогорулатуу биринчи кезекте жумушчунун шамдагайлыгын жана чеберчилигин жогорулатуудан, андан кийин ал иштеген машиналарды жана шаймандарды өркүндөтүүдөн көз каранды".

Активдүү адам капиталынын теориясы белгилүү америкалык экономисттер Т.Шульц жана Г. Беккердин изилдөөлөрүнүн аркасында XX кылымдын 50-60 - жылдарынын башында өнүгө баштаган.

Т.Шульц алгач "адам капиталы" терминин колдонгон, анын жардамы менен адамдын эмгекке жөндөмдүүлүгүн арттыруучу инвестициялардын жыйындысы айтылган. Окумуштуу жакыр адамдардын жыргалчылыгын жакшыртуу жерге, техникага же алардын аракетине эмес, адам капиталын түзгөн билимге, жөндөмгө жана белгилүү бир жөндөмгө байланыштуу деп ырастаган. Т. Шульц: "бардык адамдык ресурстар жана жөндөмдөр тубаса же үйрөнүлгөн. Ар бир адам тубаса адамдык потенциалын аныктоочу гендердин жеке комплекси менен төрөлөт. Адамдын өмүр бою алган баалуу сапаттары, алар тиешелүү инвестициялар менен бекемделиши мүмкүн, биз адамдык капитал деп атайбыз".

Т.Шульц адамдын эмгекке болгон жөндөмдүүлүгүн топтоо, алардын коомдогу натыйжалуу жаратман ишмердүүлүгү, ден соолугун сактоо деп эсептеген. Окумуштуу адам капиталы топтоо жана көбөйтүү мүмкүнчүлүгүнө ээ болгондуктан, өндүрүмдүү мүнөздөгү керектүү белгилерге жана касиеттерге ээ экендигин далилдеди. Окумуштуу биринчилерден болуп адам капиталы түшүнүгүн микродеңгээлде караган. Ишкананын кызматкерлеринин адамдык капиталына инвестиция катары ал негизинен билим берүү жана окутуу чыгымдарын эске алган.

Г.Беккер, өз ишинде, билим берүүнүн пайдасын жана чыгымдарын салыштыруу жолу менен билим берүүгө инвестициялоонун экономикалык натыйжалуулугун эсептеп чыккан. Жогорку билим алуудан кошумча кирешени эсептөө үчүн, илимпоз жогорку билимдүү адамдардын өмүр бою тапкан кирешесинен орточо жалпы билими бар адамдардын өмүр бою тапкан кирешесин алып салууну сунуш кылды. Билим берүүнүн чыгымдарына аны алуу үчүн түздөн – түз чыгымдар да, мүмкүнчүлүк чыгымдары да, же жоготкон пайда-окуу мезгилинде адам жоготкон акча кирет. Билим берүүгө инвестициялардын кайтарымы билим берүүдөн түшкөн кирешенин катышы катары эсептелген жана кээ бир ишканалардын кирешелүүлүгүнүн жогору жылдык пайданын орточо 12-14% ын түзгөн.

Адам капиталы теориясынын алкагында Г. Беккер ошондой эле жеке кирешелерди бөлүштүрүү структурасын изилдеп, алардын жаш динамикасын жана эркек менен аялдын эмгек акысынын теңсиздигин талдады. Окумуштуу кеңири статистикалык материал аркылуу саясатчыларга жана ишкерлерге билим

берүү эмгек акы алуучулардын, жумуш берүүчүлөрдүн жана мамлекеттин кирешесин көбөйтүүчү фактор экендигин далилдеди. Натыйжада, билим берүү салымдардын келечекте киреше алып келе турган келечектүү капиталдык салымдар катары карала баштады .

Заманбап экономикалык теорияда авторлор "адам капиталы" түшүнүгүн башкача чечмелешет. Ошентип, мисалы, А. И. Добрынин адам капиталын киреше алып келүүчү потенциалдуу мүмкүнчүлүктү баалоо катары аныктайт. Ошол эле учурда, мындай жөндөм, анын пикири боюнча, табигый жөндөмдүүлүктөрүн, мүмкүнчүлүктөрүн жана талантын гана эмес, ошондой эле алган билимин, алган көндүмдөрүн жана билгичтиктерин камтыйт.

"Адам капиталы" түшүнүгү "адамдын потенциалы" жана "адамдын өнүгүүсү түшүнүктөр менен тыгыз байланышта. Адамдын потенциалы-бул адамдын кайра өндүрүү потенциалын өнүктүрүүгө, сапатын жогорулатууга жана жумушчу күчүнүн натыйжалуулугун жогорулатууга кеткен чыгымдардын жалпы көлөмү. А. В. Переверзевдин пикири боюнча адамдын потенциалын адамга инвестициялардын (саламаттыкты сактоо жана билим берүү) жыйындысы катары кароого болот. Адам капиталы экономикалык ишмердүүлүктүн субъектиси болгондо гана, башкача айтканда, инвестициялар иштей баштаганда жана киреше ала баштаганда гана болот.

Заманбап шарттарда адам капиталын адамдын ресурстарынын бүтүндөй чагылышы жана интеллектуалдык, социалдык жана маданий капиталды бөлүп көрсөтүү жана иштетүү үчүн фундаменталдык негиз катары түшүнүү абдан маанилүү, анткени бул тигил же бул жагынан четтөөлөргө жол бербестен, адамдын потенциалын толук кандуу өнүктүрүүгө инвестициялоо зарылдыгын таанууга өбөлгө түзөт.

Экономикалык адабияттарда адам капиталын классификациялоого көптөгөн ар кандай ыкмалар берилген, бул экономикалык категорияга чечмелөөлөрдүн татаалдыгы жана түшүнүксүздүгү менен түшүндүрүлөт. Биздин оюбузча, эң деталдуу классификациялардын бири В.Ф. Максимовдун эмгегинде берилген. Автор адам капиталын төмөнкү критерийлер боюнча бөлөт:

А) адам капиталын колдонуунун чектелүү даражасы боюнча:

1) жалпы;

2) атайын;

Б) чыгымдардын элементтери боюнча

1) Билим берүү капиталы;

2) ден-соолук капиталы;

3) маалымат капиталы;

В) экономикалык процесстерге таасир этүү деңгээли боюнча

1) керектөөчү;

2) жемиштүү.

В.Ф. Максимов физикалык жана адамдык капиталдын ортосунда жалпы жана айырмалоочу белгилер бар экендигин белгилейт. 1-таблицада физикалык жана адамдык капиталдын салыштырмалуу мүнөздөмөсү келтирилген.

Таблица 1-физикалык жана адамдык капиталдын жалпы жана

айырмачылыктары

Жалпы өзгөчөлүктөрү	Айырмалоочу өзгөчөлүктөрү
- капитал узак убакыт бою колдонулуп келген белгилүү касиеттердин, жөндөмдөрдүн жыйындысы; - капиталды калыптандыруу, сактоо жана өстүрүү үчүн олуттуу инвестициялык чыгымдар талап кылынат; - капитал физикалык жана моралдык жактан эскириши, өз наркын өзгөртүшү мүмкүн.	- адамдык капиталды анын алып жүрүүчүсүнөн тирүү адам инсандыгынан ажыратпайбыз; - адамдык капитал көндүмдөр жана жөндөмдөр түрүндө белгилүү бир резерв болуп саналат, б.а. топтолушу мүмкүн; - адам капиталын пайдалануу жана түз киреше калуу адам өзү тарабынан көзөмөлдөнөт; - адам капиталы физикалык капиталдан ликвиддүүлүк деңгээли боюнча айырмаланат; - адам капиталынын иштеши инсандын жекече кызыкчылыктары жана артыкчылыктары, анын материалдык жана моралдык кызыкчылыгы, жоопкерчилиги, дүйнө таанымы жана жалпы маданий деңгээли менен шартталган; - адам капиталына инвестиция салуу социалдык натыйжаны камсыз кылат; - адам капиталынын инвестициялык мезгили физикалык капиталга караганда кыйла узак; - адам капиталы көбүрөөк мобилдүү.

Көптөгөн изилдөөчүлөр адам капиталын классификациялоодо субъектин таандыктыгы сыяктуу өзгөчөлүккө басым жасашат. Мындай классификация, айрыкча, адам капиталынын төмөнкү түрлөрү айырмаланган эмгегинде берилген:

- жеке адамдык капитал;
- фирманын адамдык капиталы;
- өлкөнүн адамдык капиталы.

Жеке адам капиталы кошумча киреше алууга мүмкүндүк берген адамдын билиминин, көндүмдөрүнүн, кесиптик квалификациясынын топтолгон резервин билдирет. Жеке адамдык капитал ден соолук жана билим берүү капиталынан турат.

Корпоративдик адамдык капитал (ишкананын адамдык капиталы) Ишкананын ишинин натыйжалуулугун жогорулатуучу жогорку квалификациялуу кадрлардын, компьютердик жана маалыматтык технологиялардын, ноу-хаунун катышуусунда чагылдырылат. Корпоративдик адамдык капитал фирманын эмгек ресурстарынан жана материалдык эмес активдеринен (патенттер ж.б.) турат.

Улуттук адам капиталы же өлкөнүн капиталы глобалдашуу шартында өлкөнүн дүйнөлүк рынокто атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн камсыз кылган эмгек ресурстарын, атаандаштыкка жөндөмдүү өндүрүштү, инновациялык технологияларды камтыйт. Улуттук капитал мамлекеттин социалдык капиталынан жана улуттук атаандаштык артыкчылыгынан турат.

Албетте, мамлекет жумушчунун билим деңгээли жана сапаты жогору

болушуна кызыкдар, анткени бул өлкөнүн экономикалык өсүшүнүн темпин жогорулатууга өбөлгө түзөт. Дал ушул адамдык потенциалдын өнүгүү деңгээли, ал кийин адамдык капиталга айланат, аны топтоо, сактоо жана өнүктүрүү зарыл. Мындай милдетти өзүнчө ишкананын, ошондой эле бүтүндөй мамлекеттин стратегиялык өнүгүүсүндө артыкчылыктуу милдет катары коюу зарыл. Адам капиталынын түзүмүндөгү маанилүү компоненттер билим берүү капиталы жана ден соолук капиталы болуп саналат. А. В. Ткаченко саламаттык сактоо капиталы деп белгилейт-бул анын ден соолугунун абалын сактоо жана жакшыртуу үчүн зарыл болгон адамга инвестиция, ошондой эле натыйжалуулугун жогорулатуу. Ден соолук адам капиталынын маанилүү элементи болуп саналат, анткени андан адам ар кандай инструменттерди колдонуу менен жыргалчылыкты канчалык сапаттуу жана толук түзө алары түздөн-түз көз каранды, ошону менен өзүнө жана өз үй-бүлөсүнө, жумуш берүүчүгө жана мамлекетке киреше алып келет.

Өз кезегинде, билим берүү капиталы окуу мезгилинде түзүлөт жана адам алган керектүү билимдерден, көндүмдөрдөн турат, алар товарларды жана кызматтарды өндүрүү үчүн колдонулат жана анын кирешесинин булагы болуп саналат. Билим берүү капиталына инвестиция адамдын тубаса, табигый байлыгын эмгек рыногунда суроо-талапка ээ болгон кесиптик сапаттарга айландыруу үчүн зарыл.

Бүгүнкү күндө билим берүү компаниянын рыноктогу ийгилигинин, өлкөнүн экономикалык өсүшүнүн жана анын илимий-техникалык дараметин жогорулатуунун башкы фактору болууда. А.И. Добрынин белгилегендей, бүгүнкү күндө атаандаштык күрөшүндөгү артыкчылык өлкөнүн көлөмү менен да, бай жаратылыш ресурстары менен да, финансылык капиталдын күчү менен да аныкталбайт. Эми мунун баары билим деңгээли жана коом тарабынан топтолгон билимдин көлөмү.

Н. Р.Кельчевская жана И. М. Черненко ЖОЖдордун иши Билим берүү программаларын пландаштыруу жаатында (билим берүү жаатында мамлекеттик билим берүү стандарттарынын улуттук тутуму бар), ошондой эле финансылык пландаштыруу жана ички менеджмент технологияларын, анын ичинде натыйжалуулукту башкаруу өзгөчөлүктөрүн иштеп чыгуу жана ишке ашыруу жаатында борборлоштурулган көзөмөлгө алынгандыгын белгилешет.

Авторлор адам капиталын топтоого алып келген инвестициялардын ар кандай түрлөрүн белгилешет. Билим берүү жана адам капиталын көбөйтүүгө инвестициялар төмөнкү багыттар боюнча чыгымдарды камтыйт:

-балдарды эмгекке жарамдуу куракка чейин үй-бүлөдө багуу жана тарбиялоо;

-билим берүү (мектепке чейинки, мектептик, кесиптик);

-түздөн-түз өндүрүштө кесиптик окутуу, квалификациясын жогорулатуу, кайра квалификациялоо;

-адистерди жана менеджерлерди маалыматтык камсыздоо;

-социалдык мобилдүүлүктү камсыз кылуу .

Адам капиталын изилдөө боюнча теориялык суроолор талкууланып төмөнкү тыянактарды чыгарууга мүмкүндүк берет.

Биринчиден, адам капиталы-бул бирдиктүү аныктамасы, кабыл алынган структурасы жана анын ар кандай түрлөрүнүн классификациясы жок кеңири категория. Илимий изилдөөлөрдүн бул багыты өнүгүп жатат, бул жааттагы жаңы иштеп чыгуулар актуалдуу, суроо-талапка ээ.

Экинчиден, заманбап изилдөөчүлөрдүн көпчүлүгү адам капиталынын түзүмүндөгү эки маанилүү компонентти аныкташат: билим берүүнүн адамдык капиталы жана ден-соолук капиталы.

Үчүнчүдөн, жүргүзүлгөн талдоо бул тема боюнча изилдөөлөрдүн саны ата мекендик авторлордун арасында да, чет өлкөлөрдө да жетиштүү экенин көрсөттү. Бул чындык заманбап экономиканын өнүгүү шарты катары адам капиталын баалоо үчүн темалардын жана изилдөө кызыкчылыктарынын актуалдуулугун баса белгилейт.

Колдонулган адабияттар

1.Дятлов С.А. Теория человеческого капитала // Санкт-Петербург: Изд. СПбУЭФ. – 2016. – 38 с.

2.Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д Человеческий капитал в транзитивной экономике, формирование, оценка, эффективность использования. // Санкт-Петербург: Наука, – 2017– 360 с.

3.Переверзева А.В. Человеческий потенциал и человеческий капитал: взаимосвязь и взаимовлияние [Электронный ресурс] // В сборнике «Проблемы развития инновационно-креативной экономики». – 2018 – С. 449.

4.Эрфурт К.А. Особенности инвестирования в человеческий капитал и их отражение в кадровой политике предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С. 132 – 138.

Кокуева Э.С., э.и.к., доцент
К.Ш. Токтомаматов атындагы ЭАУ
Орозмаматова Д.О., магистрант
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ

АДАМ КАПИТАЛЫ ИЛИМИЙ-ИЗИЛДӨӨ КАТЕГОРИЯСЫ КАТАРЫ

Аннотация

Бул макалада илимий-изилдөө категориясы катары адам капиталынын теориялык маселелери талкууланат. Адам капиталын башкаруу ыкмалары, ошондой эле ишкананын кызматкерлеринин адам капиталын түзүү жана өнүктүрүү боюнча методикалык жана прикладдык изилдөө маселелери изилденген.

Ачкыч сөздөр: адамдык капитал, адамдык ресурс, адамдык капиталга инвестиция, адамдык өнүгүү, адамдык потенциал.

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ КАТЕГОРИЯ

Аннотация

В этой статье рассмотрены теоретические вопросы человеческого капитала, как научно-исследовательской категории. Изучены методические и прикладные вопросы исследования методов и подходов к управлению человеческим капиталом, также формирования и развития человеческого капитала сотрудников предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий ресурс, инвестиции в человеческий капитал, человеческое развитие, человеческий потенциал.

HUMAN CAPITAL AS A CATEGORY OF RESEARCH AND DEVELOPMENT

Annotation

This article examines the theoretical issues of human capital as a research category. The methodological and applied issues of research of methods and approaches to human capital management, as well as the formation and development of human capital of employees of the enterprise are studied.

The keywords: human capital, human resource, investment in human capital, human development, human potential, analysis, financial condition of the enterprise, financial reporting, information base

Адам капиталынын теориясы жана практикасы боюнча изилдөө проблемасын кененирээк карап чыгалы.

Изилдөө көрсөткөндөй, көптөгөн авторлор адам капиталын чоң киреше алып келе турган баалуу актив катары эмес, адам ресурсу катары карашат. Заманбап шарттарда компаниялар көбүнчө адам капиталын даяр продукцияны түзүүгө алып келген бир катар иш-аракеттерди аткарган жумушчу күчүнө теңешет.

Изилдөөдө авторлор компаниянын адам капиталы түшүнүгү адам ресурстары түшүнүгү менен туура эмес аныкталганын белгилешет, бул бир катар

методологиялык карама-каршылыктарды жаратат. Адам капиталынын теориясы үчүн кээ бир чет элдик элементтерди киргизүү жана башкаруу багыттары боюнча милдеттерин кайталанышына алып келет башка түшүнүк менен алмаштыруу, бар.адам капиталынын теориясы боюнча, адам ресурстарын башкаруу боюнча иш-милдеттерди жүзөгө ашыруунун бир түрү болуп саналат. Авторлор ошондой эле атаандаштык артыкчылыгы уюмдун ички чөйрөсүнө тиешелүү баалуу жана сейрек ресурстарга көз каранды экенин байкашат кызматкерлердин компетенцияларынын жана жөндөмдөрүнүн жыйындысы катары адам капиталы болуп саналат.

С.А.Демина өзүнүн эмгегинде адам эмгегине болгон мамиленин генезисин техникалык-технологиялык жана уюштуруу процесстеринин жакшырышынын фонунда карайт. Автор белгилегендей, технология өнүккөндө адам капиталынын баасы – эмгек акы-байкаларлык төмөндөйт. Аталган социалдык теңсиздикти жоюу үчүн адам рынокко өндүрүш каражаттарынын ээсин, эмгек аткаруучусун жана эмгек продуктуларынын ээсин бириктирген адам катары кириши керек.

Эгер "капитал" түшүнүгүнүн өзүн турмуштук реалдуулуктан абстракциялоодон баш тартсак, анда "адамдык капитал" - бул адам ээ болгон жана аздыр-көптүр интенсивдүүлүк жана эффективдүүлүк менен колдоно ала турган ар кандай жөндөмдөрдүн жана сапаттардын (интеллектуалдык, руханий, физикалык) комплекси.

Адам капиталынын айырмалоочу өзгөчөлүгү – өзүнүн алып жүрүүчүсүнүн инсандыгынан ажырагыс экендигин белгилейт. Анын бул өзгөчөлүгү бир катар маанилүү теориялык жана практикалык натыйжаларга ээ. Бирок, башкача айтканда, адам капиталы физикалык капиталга окшош: ал узак мөөнөттүү, бирок чектелген өмүр менен жакшылыкты билдирет; башка түгөнгүс ресурстар сыяктуу эле, ал "оңдоо" жана тейлөө чыгымдарын талап кылат; ал физикалык эскиргенге чейин моралдык жактан эскирип калышы мүмкүн; анын наркы кошумча (толуктоочу) өндүрүш факторлорунун сунушунун өзгөрүшүнө жана алардын биргелешкен продукцияларына суроо-талапка жараша жогорулашы жана төмөндөшү мүмкүн. Адам капиталын "ижарага" гана алууга болот (кызматкерди жалдоо менен), анткени азыркы (кул эмес) коомдордо адам өзү сатып алуу-сатуу предмети боло албайт.

В.А Каменецкий адам капиталына болгон мамиле эки тараптуу экенин белгилейт: бир жагынан адам капиталы ишканалардын турмушуна кирсе, экинчи жагынан кээ бир экономисттер адам капиталын актив катары кароого болбойт деп ырасташат. Автор адам капиталынын табиятына карата ар кандай көз караштарды салыштырган салыштырма таблицаны келтирет (1-таблица).

Таблица 1-Адам капиталынын табияты боюнча эки көз карашты салыштыруу

№ п/п	Белгилери жана касиеттери	"Иштеп жаткан" көз караш: адам капиталынын бар экендиги таанылбайт	"Жаңы" көз караш: адам капиталынын бар экендиги таанылды
----------	------------------------------	---	--

1	Өндүрүш процессинин драйверлери	Мүлк капиталы жана "жумушчу күчү"	Табигый энергия жана адамдын акыл-эси
2	Мүлктүк капиталдын ролу	Башкы	Өндүрүш чөйрөсүнүн пассивдүү компоненти
3	Табигый энергиянын ролу	Каралган эмес	Өндүрүш чөйрөсүнүн активдүү компоненти.
4	Адамдын интеллектинин ролу	Каралган эмес	Өндүрүш чөйрөсүнүн активдүү компоненти.
5	"Жумушчу күчүнүн" ролу	Товар	Өндүрүш чөйрөсүнүн активдүү компоненти.
6	Мүлк ээлеринин, капиталдын, ишкерлердин жана акционерлердин ролу	Өндүрүш процессинин катышуучулары. капиталдын чоңдугу менен гана айырмаланат	Ишкер-өндүрүш процессинин катышуучусу. Акционер-финансылык кызмат көрсөтүүчү адам
7	"Жалданма жумушчулардын" ролу	Товар сатуучулар "жумушчу күч"	Өндүрүш процессинин катышуучулары-экономикалык
8	Өндүрүштүк процессти жүзөгө ашыруучу юридикалык жактын катышуучулары.	Мүлктүн, капиталдын ээleri, ишкерлер жана акционерлер	Ишкерлер жана юридикалык жак эмгек мамилелери менен байланышкан бардык башка жактар
9	Юридикалык жактын "жемиштеринин, продукцияларынын, кирешелеринин" ээleri	Мүлктүн, капиталдын ээleri, ишкерлер жана акционерлер	Ишкерлер жана юридикалык жак эмгек мамилелери менен байланышкан бардык башка жактар
10	Юридикалык жакты башкаруу процессинин катышуучулары	Мүлктүн, капиталдын ээleri, ишкерлер жана акционерлер	Ишкерлер жана юридикалык жак менен эмгек мамилелери менен байланышкан бардык башка жактар
11	Менчик субъекттери	Физикалык жана юридикалык	Жеке адамдар гана
12	Менчик объекттери	Ээликтен жыратылгандар гана, б. а. буюм	Жана ажыратылуучу жана ажыратылгыс. б. а. адамдын жөндөмү

Айрым авторлордун чыгармаларында адам капиталы скептик менен бааланганына карабастан, бул көрүнүштүн маанилүүлүгүн көрсөтүүгө умтулган авторлор бар. С.М. Осадчая өзүнүн эмгектеринде адамдык потенциал өнүгүүнүн белгилүү бир циклинен (маданият, мыйзамдар, процесстер ж. б.) өткөн татаал трансформациялык система катары аныкталат, анын натыйжасында экономиканын адамдык потенциалынын баалуулугу калыптанат.

И.С. Болотова адам капиталы ишкананын натыйжалуу ишинин ажырагыс бөлүгү экендигин белгилейт. Адам дараметин заманбап экономиканын өндүрүштүк маселелерин чечүүдө, анын интеллектуалдаштырууда айкалышкан физикалык, акыл-эс күчтөрүн жана жөндөмдүүлүктөрүн жаратман пайдалануунун натыйжасында камсыз кылган инсандын, коомдун жана уюмдун негизги баалуулугу катары кароого болот. Адамдын потенциалын татаал структура катары кароого мүмкүндүк берүүчү келтирилген түшүнүктүн бул формулировкасы иште салыштырмалуу өз алдынча жана өз ара байланышкан төрт элементке: социалдык-маданий, социалдык - экономикалык, социалдык-демографиялык жана инновациялык элементтерге кыскартылган коомдун потенциалына.

Адам капиталын маанилүү ресурс жана ийгиликтин стратегиялык фактору катары: ааламдашуу, бизнести интернационалдаштыруу процесстерин күчөтүү; башкаруу тутумдарына талаптарды, персоналды жана аны даярдоо программаларын эл аралык стандартташтыруу; эл аралык аутсорсингдин өнүгүшү; билимди башкаруу процесстеринин офшорингинин пайда болушу; корпорациялардын альянстарын түзүү, жергиликтүү окуу борборлору жана аймактык университеттер менен алдыңкы университеттер.

Адам капиталына салымдардын жана баалоо маселеси. Бул "адам капиталы"изилдөө багытындагы дагы бир популярдуу тема. Адам капиталынын запасы рынок тарабынан бааланбайт деп эсептейт. Түздөн-түз байкалган гана анын "ижара" үчүн төлөмдөр болуп саналат, башкача айтканда, алар көрсөткөн кызматтардын агымы үчүн кызматкерлердин алган эмгек акысы. Бул шарттарда, тескерисинче иш-аракет жана ар кандай кыйыр ыкмалар менен, ал жараткан кызмат агымдарынын маалыматтарынын негизинде адам капиталынын запастарынын эсептелген наркын баалоого аракет кылуу керек. "Тагыраак айтканда, тигил же бул инсанда камтылган адам капиталынын наркы анын экономикалык активдүүлүгүнүн бүткүл мезгилинде эмгек кирешелеринин агымынын дисконттолгон көлөмүн баалоо менен канчалык чоң экендиги жөнүндө түшүнүк ала алабыз".

Каменецкий өз эмгегинде [17] төмөнкү себептерден улам адам капиталын баалоо мүмкүн эмес экендигине басым жасайт.

Биринчиден, автордун айтымында, бул категориянын "баасын" аныктоо менен бирге адамдын интеллектинин деңгээлин өлчөө мүмкүнчүлүгү жок. Бүгүнкү күндө Интеллектуалдык капиталды баалоонун бирдиктүү жана бардык таанылган универсалдуу методикасы иштелип чыккан эмес. "Товардын баасы эмгек чыгымынын" баасынан" көз каранды эмес, ал эми эмгек акысын төлөө алынган экономикалык натыйжа, б.а. киреше менен аныкталуучу мүмкүнчүлүктөргө көз каранды".

Экинчиден, адам капиталы-бул практикалык мааниси жок потенциалдуу мүмкүнчүлүктөр. Бул мүмкүнчүлүктөрдү колдонуунун натыйжасы гана маанилүү, алардын бар экендиги эмес.

"Татаалдык натыйжаны өлчөө эмес, анын катышуучулардын ортосунда бөлүштүрүлүшү, анткени эмгек процесси жалпысынан коомдук мүнөзгө ээ".

Үчүнчүдөн, адам капиталынын наркын аныктоо үчүн олуттуу себеп жок. "Мындай наркты билүүнү каалоо эмгек процессинин табияты жөнүндөгү примитивдүү түшүнүктөр менен түшүндүрүлөт, алар көнүмүш схеманы жаратат:" кызматкер", азырынча көптөр өз жумушчу күчүн" сатат" деп эсептешет".

Бүгүнкү күндө илимий изилдөөлөрдө адам капиталын жогоруда айтылгандай баалоо мүмкүн эмес деген жактоочулар бар. Бирок, көптөгөн авторлор адам капиталын акча түрүндө баалоонун ар кандай методикаларын сунушташат.

Мисалы, в.п. Горбачев өзүнүн ишканасында адам капиталын экономикалык баалоонун төмөнкү методдорун колдонуу зарыл деп эсептейт: сапаттуу баалоо методу, адам капиталына кеткен чыгымдарды эсептөөгө негизделген метод, кызматкердин жеке наркын өлчөө методу.

Өз кезегинде, С. А. Комарова өз ишинде инвестициялардын рентабелдүүлүгүн баалоо жана алардын маанилүүлүгүн түшүнүү үчүн ишкана бул процесстин артыкчылыктарын эске алышы керек, атап айтканда төмөнкүлөр жөнүндө айтат:

- кызматкерлердин квалификациясын жогорулатууга салымдар эмгек өндүрүмдүүлүгүнүн өсүшүнө өбөлгө түзөт, башкача айтканда өндүрүштүн чыгымдарын кыскартат жана ишкананын атаандаштыкка жөндөмдүүлүгүн жогорулатат, бул кийин ишке ашырылган инвестицияларды актайт;

- саламаттык сактоо тармагына инвестициялар, оорулардын деңгээлин кыскартат, демек, ооруканада жаткан кызматкерлердин санын кыскартат. Ошондой эле, бул салымдардын жыйынтыгы дагы эле эмгекке жарамдуу калктын өлүмү жогору болуп саналат, ошондой эле маанилүү болуп саналат, кызматкерлердин өмүрүнүн узактыгын жогорулатуу болуп саналат, жана кызматкерлердин жашоо узактыгы, узак компания аларды пайдалануу боюнча киреше ала алат;

- алардын ишинин сапатын жогорулатуу үчүн кызматкерлердин түрткү менен байланышкан чыгымдар абдан маанилүү, анткени, өзүн – өзү ишке ашыруу мүмкүнчүлүгү, ийгилик сезими, кызматкер аткарган ишине канааттануу, ошондой эле чечим кабыл алууга катышуу-мунун баары жагымдуу иш шарттарын түзөт, демек, жана кызматкерлердин эмгек сапатын жакшыртат.

Ушундай эле пикирди Л. Н. Кончакова жана С. В. Чугунова өз эмгектеринде билдирип, кызматкерлерге инвестиция салууга:

- кесиптик даярдоого жана квалификациясын жогорулатууга жумшалган каражаттар;

- ден соолукту чыңдоо үчүн профилактикалык иш-чараларга жумшалган каражаттар;

- эмгек жашоосунун сапатын жогорулатууга жумшалган каражаттар.

Авторлордун айтымында, бүгүнкү күндө бардык мамлекеттерде адам капиталына инвестициялоонун эң маанилүү компоненти болуп өндүрүштө окутууга кеткен чыгымдар эсептелет. Бул үчүн кадрдык курамга көңүл буруу жана ишкананын адамдык капиталын байытуучу жана өнүктүрүүчү белгилүү

бир инвестицияларды ишке ашыруу талап кылынат.

Авторлор адам капиталын калыптандыруу адамдын ишмердүүлүгүнө инвестиция салуу аркылуу анын өндүрүштүк мүмкүнчүлүктөрүн өнүктүрүү процесси экенин белгилешет. Демек, адам капиталына инвестициялар-бул адамдын кирешесинин өсүшүнө жана эмгек өндүрүмдүүлүгүнө таасир этүүчү ар кандай инвестиция.

Жогоруда айтылгандардан улам, адам капиталына инвестиция салуу-бул кошумча мүмкүнчүлүктөрдү жөнөкөй сатып алуу эмес, олуттуу иш, ага кылдаттык менен даярдануу керек, анткени инвестиция өзүн актабай турган тобокелдиктин үлүшү ар дайым бар. Ошондуктан, капитал, эмгек жана эмгек акынын ортосундагы негизги өз ара көз карандылыктар жөнүндө тиешелүү билим жок. Адам капиталынын инвестициялары менен компаниянын ийгилигинин ортосундагы байланышты эсептөө көптөгөн өзгөрмөлөр менен аткарыла турган маселе экенин эске алуу керек. Ошондой эле эгерде компаниянын персоналы инновациялар менен байланышкан иш-аракеттерге, кардарлар үчүн продукциянын же жаңы кызматтардын жаңы өркүндөтүлгөн үлгүлөрүн иштеп чыгууга жана өндүрүүгө байланыштуу процесстерге эч кандай катышпаса, компаниянын капитал катары тартылган адамдык потенциалынын үлүшү аз экенин жазышат. Демек, адам капиталынын наркы төмөн болот, анткени бул учурда адам потенциалы чыгымдалуучу материал катары колдонулат.

Статистикалык көрсөткүчтөрдү жана экономикалык-математикалык моделдерди тандоо критерийлерин иштеп чыгуу, билим берүүнүн жана адам капиталынын экономикалык өнүгүүгө кеңири мааниде таасирин байкоого мүмкүндүк берүү жана Кыргызстандагы чарбалык процесстердин өнүгүүсүндөгү жаңы көрүнүштөрдү жана тенденцияларды өз убагында аныктоо маанилүү көйгөй болуп саналаарын айтып, адам капиталын баалоо маселесин көтөрөт.

Ишкананын адамдык капиталын экономикалык талдоонун аркасында ишкананын башкаруу чечимдери жана иш - аракеттери, ишкананын социалдык-экономикалык саясаты, ошондой эле экономикалык талдоо иш-аракеттердин мыкты варианттарын тандоого өбөлгө болот деп эсептейт.

Социалдык инвестициялардын экономикалык натыйжалуулугун баалоо социалдык программаларды ишке ашыруунун натыйжаларын аныктоого жана аларды социалдык натыйжаларды шарттаган чыгымдар менен салыштырууга мүмкүндүк берүүчү тиешелүү методикаларды издөөнү жана адаптациялоону талап кылаарын жазышат. Авторлор, тажрыйба көрсөткөндөй, инвестициялык багыттар социалдык жоопкерчилик саясатын жүргүзгөн чарбакер субъекттерден алыстаганда натыйжалуулукту баалоо татаалдашып, объективдүү болбой калат деп белгилешет. Албетте, заманбап практика кызматкерлерди окутууга жана өнүктүрүүгө инвестициялардын натыйжалуулугун баалоонун ишенимдүү технологияларын иштеп чыккан, бирок кайрымдуулук иш-аракеттеринин натыйжаларын баалоо үчүн бир кыйла татаал жеке эффекттерди талдоо куралдары талап кылынат, мисалы, мамлекеттик жана регионалдык деңгээлдеги

социалдык маанилүү программаларды колдоонун натыйжалары, өзгөчө кырдаалдарды жоюуга жардам берүү ж. б. Социалдык активдүүлүктүн индикаторлорун экономикалык натыйжа түшүнүгүнө байланыштыруунун татаалдыгы инвестициялардын айрым багыттарынын, синергетикалык натыйжалардын ж.б. ортосунда сызыктуу эмес байланыштардын пайда болушу менен татаалдашат.

Адам капиталын башкаруу маселеси. Адам капиталын башкаруу ыкмалары жана ыкмалары боюнча изилдөө маселелери илимий адабияттарда кеңири чагылдырылган. Ошентип, М. С. Шумир адам капиталын башкаруу – бул ишкананын натыйжалуу ишинин маанилүү компоненти экенин көрсөтүп турат. Автор биринчи кезекте квалификациясыз жумушчу күч каралышы керек деп ырастайт. Кызматкерлердин бул категория төмөнкү себептерден улам компаниялар үчүн өзгөчө тобокелдик тобун түзөт:

- квалификациясыз бир жумушчу дагы өндүрүш процессин үзгүлтүккө учуратышы мүмкүн (мисалы, куурду токтотуу) же фирманын гудвилине зыян келтириши мүмкүн (мисалы, конокту толтуруу);

- бул категорияга кадрлардын көп алмашуусу жана иштин сапатынын төмөндүгү мүнөздүү;

- алар башкаларга караганда компаниянын ресурстарын жеке максаттарда колдонушат, анткени алардын жумуш ордун квалификациялуу адамдардан аз баалашат. Бул эмгек акынын аздыгы жана жумуштун кадыр-баркы, карьералык келечектин жоктугу менен байланыштуу.

Ар кандай стратегияларды ийгиликтүү ишке ашыруу үчүн ар кандай жана уникалдуу адам ресурстарын башкаруу системасын колдонууну талап кылган кызматкерлердин жүрүм-туруму ар кандай компетенттүүлүгүн жана моделдерин талап кылат. Адам ресурстарын башкаруу стратегиясы негизги бизнес стратегиясы менен тыгыз байланышта, ошондуктан көптөгөн компаниялар азыр адам ресурстарын башкаруу системаларын ишке ашыруу зарылдыгын түшүнүшөт.

Өзгөчө агрардык экономикада адам ресурстарын көбөйтүү жагындагы татаал кырдаалдын себептери аларды калыптандыруунун жана пайдалануунун оптималдуу механизминин жоктугу менен байланыштуу экендигин белгилейбиз. Адам капиталын өнүктүрүүгө болгон муктаждык тышкы чөйрөнүн өзгөрүшүнө, техниканын жана технологиянын жаңы үлгүлөрүнө, уюмдун стратегиясына жана түзүмүнө, кошумча түрлөрдү өздөштүрүү милдетине көнүү зарылдыгы менен шартталат. Корпоративдик ишканаларда персоналды натыйжалуу башкаруу кадрдык консультациянын инструменттеринин жардамы менен мүмкүн экендиги жөнүндө жазат.

Адам капиталын калыптандыруу процессинде адамдын ЖОЖдо алган билиминин деңгээли жана ал өзүнүн карьералык өсүү процессинде алган билимин кантип башкаргандыгы, анын кесипкөйлүгүнүн даражасы, ошондой эле Ишкана өз кызматкерин өндүрүш процессинде чыгармачыл болууга, өз алдынча билим берүү аркылуу өзүнүн квалификациясын жогорулатууга тийиштүү түрдө түрткү бере алгандыгы маанилүү экендигин белгилейбиз.

Адам капиталын башкаруу жана баалоо, анын максаттарын ишке ашыруу жана азыркы рынокто атаандаштыкка жөндөмдүү болууну пландап жатат ар кандай Ишкананын ишинин маанилүү бөлүгү болуп саналат. Ошондуктан, адам капиталын изилдөө жана билим берүү компоненттерин баалоо ыкмасын иштеп чыгуу, ошондой эле Ишкананын ишине, анын таасири зарылчылыгы бар.

Илимий адабияттарда баса белгиленген көйгөйлөр адам капиталы категориясынын өнүгүшүнүн актуалдуулугун дагы бир жолу баса белгилеп, төмөнкү тыянактарды чыгарууга мүмкүндүк берет.

Биринчиден, түшүнүктүн өзүндө чечмелөөдөгү татаалдык жана түшүнүксүздүк "адам капиталы" изилдөөчүлөр арасында түшүнбөстүктөрдү жаратууда.

Экинчиден, өз активдерин өстүрүү жана өнүктүрүү үчүн компаниялар адам капиталына көбүрөөк көңүл бура башташты, демек, адам капиталын башкарууга, ошондой эле аны баалоого жаңы жана натыйжалуу мамилелерди иштеп чыгууга болгон муктаждык күчөйт. Ошентип, туруктуу өнүгүү экономикасын калыптандыруунун борбордук көйгөйү бүгүнкү күндө экономикалык өсүштүн, адамдардын жашоо деңгээлинин жана сапатынын негизги детерминанты болуп саналган адам капиталынын натыйжалуулугу бойдон калууда. Заманбап шарттарда билим берүүнүн социалдык-экономикалык маанисин, квалификациясын жана татаал эмгектин ролун жалпы кайра карап чыгуу өндүрүштүн натыйжалуулугун жогорулатуунун маанилүү фактору катары жалданма жумушчулардын жалпы жана атайын билимин караган адам капиталынын теориясы менен шартталган.

Колдонулган адабияттар

1.Дятлов С.А. Теория человеческого капитала // Санкт-Петербург: Изд. СПбУЭФ. – 2016. – 38 с.

2.Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д Человеческий капитал в транзитивной экономике, формирование, оценка, эффективность использования. // Санкт-Петербург: Наука, – 2017– 360 с.

3.Переверзева А.В. Человеческий потенциал и человеческий капитал: взаимосвязь и взаимовлияние [Электронный ресурс] // В сборнике «Проблемы развития инновационно-креативной экономики». – 2018 – С. 449.

4.Эрфурт К.А. Особенности инвестирования в человеческий капитал и их отражение в кадровой политике предприятия // Менеджмент в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С. 132 – 138.

*Авакьян М.В., магистрант
МНУ им. К.Ш.Токтомаматова
Пулатова Г.Т., к.э.н., профессор
МНУ им. К.Ш.Токтомаматова*

ПРОИЗВОДСТВЕННО-АДМИНИСТРАТИВНАЯ СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

Аннотация

Статья посвящена анализу роли производственно-административной структуры в успехе предприятия. Основное внимание уделяется изучению сущности, компонентов и роли данной структуры в организации бизнес-процессов. Авторы анализируют текущее состояние производственно-административной структуры, выявляют проблемные аспекты и предлагают направления для ее совершенствования, включая цифровизацию и автоматизацию процессов, внедрение современных технологий и развитие гибких моделей управления. Статья содержит оценку практических примеров успешного совершенствования структуры на реальных предприятиях и представляет перспективы для дальнейших исследований в данной области

Ключевые слова: производственно-административная структура, оптимизация бизнес-процессов, цифровизация, автоматизация процессов, гибкие модели управления, инновационные технологии, управление изменениями, корпоративная культура, устойчивое развитие, кибербезопасность

THE PRODUCTION AND ADMINISTRATIVE STRUCTURE OF AN ENTERPRISE AND DIRECTIONS FOR ITS IMPROVEMENT

Annotation

This article is dedicated to analyzing the role of the production and administrative structure in the success of an enterprise. The focus is on studying the essence, components, and the role of this structure in organizing business processes. The author analyzes the current state of the production and administrative structure, identify problem aspects, and suggest directions for its improvement, including digitalization and automation of processes, implementation of modern technologies, and development of flexible management models. The article evaluates practical examples of successful structure improvement in real enterprises and presents prospects for further research in this area.

Key words: production and administrative structure, business process optimization, digitalization, process automation, flexible management models, innovative technologies, change management, corporate culture, sustainable development, cybersecurity.

Производственно-административная структура предприятия играет ключевую роль в определении организационной формы, управления бизнес-процессами и взаимодействия между различными уровнями и подразделениями компании. Эта структура оказывает значительное влияние на эффективность функционирования предприятия, его способность к адаптации к изменениям рыночной среды и общую конкурентоспособность.

Современная динамичная экономическая среда требует от организаций непрерывного развития и постоянного совершенствования своих производственно-административных структур для устойчивого успеха на рынке. Оптимизация этих структур становится неотъемлемой частью стратегии управления предприятием.

В контексте постоянно меняющихся технологических, экономических и социальных условий, актуальность изучения и совершенствования производственно-административной структуры предприятия приобретает особую важность. Стремительное развитие цифровых технологий, внедрение новых методов управления и подходов к производственным процессам предоставляют предприятиям широкие возможности для оптимизации своих структур и повышения эффективности бизнеса в целом. В научном труде Ахметова Л.Р., Кузнецова А.В. [2] рассматриваются современные подходы к управлению ПАС предприятий, в том числе методы оптимизации и внедрение новых технологий, которые в данной научной статье будут рассмотрены полномасштабно.

Настоящая статья направлена на проведение всестороннего анализа производственно-административной структуры предприятия с акцентом на выявление важности этой структуры для успеха бизнеса. **Основной целью** данной работы является изучение сущности и ключевых элементов производственно-административной структуры: представить читателям понимание основных компонентов и функций данной структуры, определить ее роль в управлении бизнес-процессами предприятия.

Для достижения указанных целей данная статья будет фокусироваться **на следующих задачах:**

- обзор современных подходов к производственно-административной структуре: предоставить читателям обзор основных концепций и подходов к структурированию предприятий, включая примеры лучших практик и моделей управления;

- исследование факторов, влияющих на эффективность структуры: проанализировать влияние внутренних и внешних факторов на производственно-административную структуру, включая технологические инновации, менеджмент и экономическую среду;

- предложение рекомендаций и стратегий совершенствования: предложить конкретные рекомендации по оптимизации структуры, включая внедрение современных технологий, улучшение управления и координации бизнес-процессов.

Обоснование важности производственно-административной структуры для успеха предприятия

Производственно-административная структура предприятия представляет собой фундаментальный элемент организации, определяющий способы управления, взаимодействия и координации производственных и административных процессов внутри организации. Эта структура влияет на все аспекты деятельности компании и является одним из ключевых факторов определения ее успешности на рынке:

1. Эффективность операций и производственных процессов

Производственно-административная структура является основой для эффективного управления операциями предприятия. Хорошо структурированные и оптимизированные процессы позволяют предприятию

выполнять задачи более эффективно, снижая издержки и улучшая качество производства.

2. Оптимизация ресурсов и управление затратами

Правильно спроектированная структура управления предприятием позволяет оптимизировать использование ресурсов, включая финансы, технологии, материальные и человеческие ресурсы. Это способствует эффективному управлению затратами и повышению конкурентоспособности предприятия.

3. Гибкость и адаптивность к изменениям

Гибкая структура управления позволяет предприятию быстрее реагировать на изменения во внешней среде и внутренние вызовы. Она обеспечивает способность компании к адаптации к новым требованиям рынка, изменениям в потребностях клиентов и новым технологиям.

4. Улучшение коммуникации и координации

Эффективная производственно-административная структура способствует улучшению коммуникации между различными уровнями управления и подразделениями предприятия. Это снижает риск недопонимания, повышает оперативность принятия решений и координации действий.

В целом, производственно-административная структура является фундаментальной основой, которая определяет успех предприятия. Ее правильное строение и непрерывное совершенствование играют важную роль в создании конкурентных преимуществ, устойчивости и эффективности организации на рынке.

Понятие и сущность производственно-административной структуры

Производственно-административная структура предприятия — это организационная форма, которая определяет и систематизирует взаимосвязи, функции и отношения между производственными, управленческими и административными подразделениями компании. Эта структура играет ключевую роль в организации бизнес-процессов и обеспечении эффективного функционирования предприятия.

Производственно-административная структура определяет иерархию управления и функциональные отношения между различными уровнями управления и подразделениями предприятия. Она устанавливает систему подчиненности и координации действий между отделами.

Производственно-административная структура предприятия является фундаментальным элементом, определяющим организационную форму и способы управления бизнес-процессами, необходимыми для успешного функционирования предприятия.

Производственно-административная структура предприятия состоит из ряда ключевых **компонентов и элементов**, которые в совокупности определяют организацию и управление бизнес-процессами компании:

1. Организационная иерархия:

Этот компонент включает в себя уровни управления и иерархическую структуру компании. Отображает систему подчиненности, включая топ-

менеджмент, средний уровень управления и оперативное исполнение. Организационная иерархия определяет ответственность, роли и функции каждого уровня управления.

2. Функциональные подразделения:

Производственно-административная структура включает различные функциональные подразделения, такие как производство, маркетинг, финансы, управление человеческими ресурсами, исследования и разработки и другие. Каждое подразделение специализируется на своей функции, что способствует более эффективной работе и специализированному подходу к управлению.

3. Матричная организационная структура:

Этот элемент представляет собой смешанную или комбинированную структуру, где сотрудники организованы не только по функциональным линиям, но также и в проектные группы или команды. Матричная структура позволяет более гибко использовать ресурсы и управлять проектами.

4. Системы контроля и коммуникации:

Эти компоненты описывают методы контроля процессов и систему обмена информацией внутри предприятия. Они включают в себя системы управления производством, механизмы обратной связи, системы отчетности, коммуникационные каналы и инструменты.

5. Управленческие процессы и стандарты:

Элементы этой структуры включают в себя управленческие процессы, процедуры и стандарты, которые определяют способы управления и организации бизнес-процессов на предприятии. Они включают в себя стандарты качества, процессы принятия решений, планирование и мониторинг бизнес-процессов.

Каждый из этих компонентов и элементов играет свою собственную важную роль в формировании и функционировании производственно-административной структуры предприятия, обеспечивая ее эффективность, гибкость и способность к адаптации к изменениям внешней среды.

Описание современных подходов к построению и управлению структурой на предприятиях

В современном бизнесе построение и управление производственно-административной структурой становятся стратегическими задачами для обеспечения эффективного функционирования предприятий. Современные подходы к этой структуре включают в себя ряд **инновационных методов и принципов**, направленных на оптимизацию бизнес-процессов и повышение производственной эффективности.

1. Гибкая организационная структура:

Современные предприятия все чаще предпочитают гибкую организационную структуру перед жесткой и иерархической. Гибкость позволяет более быстро реагировать на изменения на рынке и внешней среде. Матричные структуры, командные методы управления и сетевые формы организации предприятий позволяют легче приспосабливаться к новым условиям и оперативно реагировать на вызовы рынка.

2. Цифровизация и автоматизация процессов:

Одним из ключевых современных подходов является цифровизация и автоматизация бизнес-процессов на предприятии. Внедрение современных информационных технологий, использование систем управления предприятием (ERP), автоматизация производственных процессов и документооборота позволяют повысить производительность, точность и оперативность работы.

3. Ориентация на клиента и гибкие команды:

Современные структуры управления предприятиями часто строятся вокруг клиентоориентированных принципов и гибких команд. Команды работают над конкретными проектами или задачами, что позволяет более быстро и эффективно достигать целей, а также лучше адаптироваться к потребностям клиентов.

4. Развитие корпоративной культуры:

Создание и развитие здоровой корпоративной культуры является неотъемлемой частью современных подходов к управлению структурой предприятия. Стремление к инновациям, открытость для обратной связи, поддержка и развитие персонала — это важные аспекты, которые формируют успешную структуру предприятия.

5. Управление знаниями и непрерывное обучение:

Современные предприятия активно инвестируют в управление знаниями и развитие сотрудников. Постоянное обучение, обмен знаниями и опытом, создание базы знаний предприятия способствуют повышению уровня квалификации и эффективности работы коллектива.

Современные подходы к производственно-административной структуре предприятия направлены на создание гибких, эффективных и инновационных организаций, способных успешно конкурировать на рынке и адаптироваться к постоянно меняющейся бизнес-среде.

Идентификация проблемных аспектов текущей структуры

Анализ текущей производственно-административной структуры предприятия часто выявляет ряд проблем, которые могут препятствовать эффективному функционированию и развитию компании. Важно осознать эти проблемы и принять меры для их решения. Вот некоторые типичные проблемные аспекты:

1. Жесткая иерархия и неэффективная коммуникация:

Иерархическая структура может замедлять процессы принятия решений и обмена информацией между отделами. Ограниченная коммуникация между разными уровнями управления или отделами может привести к задержкам, несогласованности и потере ключевой информации.

2. Недостаточная гибкость и адаптивность:

Если структура не способна быстро адаптироваться к изменениям на рынке или внутренней среде, это может привести к упущенным возможностям или потере конкурентоспособности. Неадекватная гибкость структуры может преградить предприятию оперативно реагировать на новые вызовы.

3. Несбалансированное функциональное деление:

Неравномерное распределение функций и обязанностей между различными подразделениями может привести к перекрытию задач или наоборот, недостаточной координации. Это может затруднить оптимальное использование ресурсов и увеличить издержки.

4. Отсутствие интеграции новых технологий:

Если производственно-административная структура не обновляется и не внедряет современные технологии, это может замедлить процессы, снизить эффективность и конкурентоспособность компании.

5. Недостаточное управление знаниями и персоналом:

Отсутствие системы обучения и развития сотрудников, а также недостаточное управление знаниями внутри компании, может привести к снижению производительности и устареванию навыков персонала.

Идентификация этих проблем помогает предприятию понять, где существуют проблемы в текущей структуре управления. Решение данных проблем может включать в себя пересмотр структуры, внедрение новых методов управления или технологий, а также усовершенствование корпоративной культуры для более успешного управления бизнес-процессами.

Направления совершенствования производственно-административной структуры

Современные предприятия стремятся к повышению эффективности и улучшению качества своей деятельности через внедрение цифровых технологий и автоматизацию процессов. Цифровизация и автоматизация предприятий – это процессы преобразования традиционных методов работы и управления с использованием современных информационных технологий. Вот несколько ключевых аспектов, иллюстрирующих важность этих методов оптимизации на предприятии:

1. Повышение эффективности и производительности:

Цифровизация и автоматизация процессов позволяют ускорить и оптимизировать выполнение задач, снизить ручной труд и человеческие ошибки. Автоматизация повторяющихся операций освобождает время сотрудников для выполнения более стратегически важных задач.

2. Улучшение качества и точности:

Использование цифровых систем управления и контроля обеспечивает более высокое качество продукции или услуг за счет минимизации вероятности человеческих ошибок. Автоматизированные процессы могут выполнять задачи более точно и последовательно.

3. Оптимизация ресурсов и снижение издержек:

Цифровые технологии позволяют лучше распределять ресурсы, уменьшая избыточные затраты и оптимизируя использование материальных и финансовых ресурсов предприятия. Это включает оптимизацию запасов, процессов производства и распределения ресурсов.

4. Быстрое принятие решений на основе данных:

Цифровизация предприятия позволяет собирать и анализировать большие объемы данных, что в свою очередь позволяет более точно прогнозировать,

принимать управленческие решения и быстро реагировать на изменения на рынке.

5. Улучшение клиентского опыта:

Автоматизация процессов позволяет более быстро и точно обрабатывать запросы клиентов, что повышает уровень обслуживания и удовлетворенности клиентов. В результате повышается лояльность и доверие клиентов к предприятию.

Цифровизация и автоматизация процессов становятся неотъемлемой частью стратегии развития предприятий. Эти методы оптимизации не только улучшают эффективность внутренних процессов, но и способствуют укреплению конкурентоспособности и долгосрочной устойчивости предприятия на рынке.

Внедрение современных технологий для улучшения структуры

Современное бизнес-окружение требует от предприятий постоянного обновления и внедрения новых технологий для оптимизации производственных и административных процессов. Внедрение современных технологий становится стратегической необходимостью для улучшения производственно-административной структуры предприятия. Вот несколько ключевых аспектов внедрения новых технологий:

1. Системы управления предприятием (ERP):

ERP-системы интегрируют в себя различные функциональные подразделения предприятия (финансы, управление персоналом, логистика, производство и т. д.) в единую информационную систему. Они позволяют управлять всеми аспектами бизнеса, обеспечивая лучшее планирование, контроль и анализ данных.

2. Автоматизация производственных процессов:

Использование автоматизированных систем управления производством позволяет сократить человеческий фактор в процессах, увеличивая точность и скорость выполнения задач. Роботизированные системы, машинное обучение и автоматизация могут значительно повысить эффективность производства.

3. Облачные технологии:

Использование облачных технологий позволяет хранить, обмениваться и обрабатывать данные удаленно, обеспечивая доступ к информации из любой точки мира. Это способствует более гибкому и быстрому управлению информацией.

4. Аналитика данных и машинное обучение:

Применение аналитики данных позволяет предприятиям принимать информированные управленческие решения на основе анализа больших объемов информации. Машинное обучение позволяет предсказывать тенденции, оптимизировать процессы и снижать риски на основе обучения алгоритмов на данных.

5. Виртуализация и удаленная работа:

Технологии виртуализации позволяют предприятиям оптимизировать использование IT-ресурсов и создавать гибкие рабочие среды для сотрудников,

работающих удаленно. Это способствует увеличению производительности и гибкости команды.

6. Интернет вещей (IoT):

Использование устройств IoT позволяет собирать данные о производственных процессах в реальном времени, что позволяет более точно контролировать процессы и реагировать на изменения в окружающей среде.

Внедрение этих современных технологий позволяет предприятиям стать более эффективными, гибкими и конкурентоспособными на рынке. Они обеспечивают инструменты для оптимизации производственно-административной структуры, повышения качества продукции и услуг, а также более точного управления бизнес-процессами.

Развитие гибких и адаптивных моделей управления

Современные условия рынка требуют от предприятий гибкости и способности к быстрой адаптации к изменениям. Основой для гибких и адаптивных моделей управления является гибкая организационная структура. Это включает группирование сотрудников в гибкие команды или проектные группы, где роли и задачи могут меняться в зависимости от требований задачи или изменений на рынке. Такие структуры способствуют оперативной адаптации к переменам, позволяя быстро перераспределять ресурсы и компетенции для достижения поставленных целей.

Гибкие модели управления также включают в себя внедрение инновационных подходов в процессы управления. Использование данных и аналитики помогает предсказать тенденции рынка и потребительские предпочтения, что позволяет быстрее реагировать на изменения в потребительском спросе и внешней среде.

Адаптивные модели управления также обеспечивают возможность постоянного обучения и развития персонала. Это включает в себя проведение обучающих программ, способствующих развитию новых компетенций и умений у сотрудников для адаптации к изменяющимся требованиям бизнеса.

Кроме того, гибкие и адаптивные модели управления включают в себя создание сетей коммуникации и связей как внутри, так и вне предприятия. Это способствует обмену опытом, партнерствам и усилению коллективной мудрости предприятия для более быстрого решения проблем и принятия инноваций.

В целом, развитие гибких и адаптивных моделей управления в производственно-административной структуре предприятия отражает необходимость адаптироваться к переменам в окружающей среде и быстрому реагированию на рыночные вызовы. Эти модели не только обеспечивают стабильность в переменчивом мире бизнеса, но и способствуют росту конкурентоспособности и инновационности предприятия.

Развитие гибких и адаптивных моделей управления представляет собой стратегический подход к управлению предприятием, направленный на гибкость, способность к адаптации и оперативное реагирование на изменения внешней среды и внутренних процессов. Эти модели ориентированы на создание более

эффективных и гибких систем управления, позволяющих организации успешно функционировать в динамичном и конкурентном бизнес-мире.

Гибкие модели управления базируются на создании гибких организационных структур, которые позволяют быстро реагировать на изменения внешней среды. Это включает группирование персонала в гибкие команды или проектные группы, где роли и задачи могут меняться в зависимости от требований проекта или перемен на рынке.

Адаптивные модели управления предполагают использование данных и аналитики для принятия обоснованных решений. Анализ данных позволяет предсказывать тенденции рынка и потребительские предпочтения, что помогает компаниям адаптироваться к изменениям в потребительском спросе и внешней среде.

Эти модели также включают в себя создание гибких методов работы, таких как гибкие графики работы, возможность удаленной работы и быстрая перестройка процессов в соответствии с изменяющимися требованиями. Важным элементом является обучение и развитие персонала, чтобы они могли успешно адаптироваться к новым условиям и требованиям.

Кроме того, гибкие и адаптивные модели управления подразумевают создание сетей коммуникации и связей как внутри, так и за пределами предприятия. Это способствует обмену опытом, партнерствам и усилению коллективной мудрости предприятия для более быстрого решения проблем и принятия инноваций.

Изучение и анализ конкретных кейсов предприятий, которые успешно оптимизировали свою производственную административную структуру

Изучение опыта и успешного оптимизационного процесса производственно-административной структуры у предприятий является ценным источником уроков и практик для других организаций. Анализ конкретных кейсов предприятий, которые демонстрируют успешные шаги в этом направлении, позволяет выявить ключевые факторы и стратегии, способствующие оптимизации производственных и административных процессов.

Одним из интересных кейсов является компания ООО “Unitel”, являющаяся телеком оператором на территории Республики Узбекистан под брендом «Beeline Uzbekistan», которая прошла через процесс реорганизации своей производственно-административной структуры. Они начали с пересмотра своей организационной структуры, решив сфокусироваться на более гибких командных структурах вместо традиционной иерархической модели управления. Это позволило им быстрее принимать решения и реагировать на изменения в рыночной среде. Были созданы отделы «Цифровизации», «Цифрового маркетинга», «Обработка больших данных» и «IT-команда». Элементы управления отделами имели горизонтальную структуру, а не вертикальную, что привело к более скорому реагированию на задачи и распределения работы внутри команды. Помимо этого, был введен онлайн-трекинг задач и прихода

сотрудников на работу к определенному времени, чтобы проанализировать уровень производительности конкретного человека к количеству часов, затраченных на работу.

Изучение данного кейса показывает, что успешная оптимизация производственно-административной структуры предприятий обычно основывается на нескольких общих факторах: гибкости организационных структур, внедрении цифровых технологий, уделяя внимание изменениям в методах работы и культуре организации.

Список использованной литературы:

- 1.Афанасьев, В.Н. "Основы управления производственными процессами", Москва: Экономика, 2018
- 2.Ахметова, Л.Р., Кузнецова, А.В. (2018). Современные подходы к управлению производственно-административной структурой предприятий. Москва: Издательство МГУ
- 3.Бондаренко, С.А. "Современные подходы к организации производственно-административной структуры предприятий." Санкт-Петербург: Питер, 2020
- 4.Гурова, Е.В. "Управление производственными и административными процессами на предприятии." Москва: Юрайт, 2019.
- 5.Данилов, А.И. "Эффективное управление ресурсами предприятия." Новосибирск: СибАК, 2021.
- 6.Иванов, И.П. "Стратегическое управление производством и администрацией." Москва: Дашков и Ко, 2020.
- 7.Кузнецов, П.Н. "Оптимизация бизнес-процессов на производственных предприятиях." Екатеринбург: УралГЭУ, 2019.
- 8.Лебедев, М.Ю. "Гибкие структуры управления предприятиями." Москва: Инфра-М, 2021.
- 9.Петров, А.В. "Коммуникация и координация в управлении производством." Казань: Казанский федеральный университет, 2020.
- 10.Сидоров, В.А. "Технологические изменения и адаптация предприятий." Томск: ТПУ, 2019.
- 11.Смирнов, Н.К. "Производственно-административная структура: теоретические и практические аспекты." Москва: МГТУ, 2018.
- 12.Федоров, Л.Г. "Цифровизация и автоматизация управления предприятиями." Москва: НИУ ВШЭ, 2021.
- 13.Чернышев, Д.В. "Методы и инструменты оптимизации производственных процессов" Санкт-Петербург: СПбПУ, 2020.

Юлдашов К.К., ю.и.к., доцент
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ
Шералиев А., магистрант
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ

ЖАРАНДЫК КЕЛИШИМДИ ТҮЗҮҮ, ӨЗГӨРТҮҮ ЖАНА БУЗУУ МАСЕЛЕЛЕРИ

Аннотация

Макалада авторлор жарандык-укуктук келишимди түзүү, өзгөртүү жана жокко чыгаруу маселелери менен байланышкан көйгөйлөрдү карап чыгышкан. Ошондой эле шарттардын өзгөрүшүнө байланыштуу келишимди өзгөртүү жана бузуу менен байланышкан учурдагы көйгөйлөр изилденип чыкты. Авторлор келишимдик мамилелерге карата Кыргыз Республикасынын жарандык мыйзамдарына айрым өзгөртүүлөрдү киргизүү зарыл деген тыянакка келишет.

Негизги сөздөр: жарандык-укуктук келишим, көйгөйлөр, корутунду, өзгөртүү, токтотуу, жагдайлардын олуттуу өзгөрүүлөрү.

ПРОБЛЕМЫ ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И РАСТОРЖЕНИЯ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация

В статье авторы рассмотрели проблемы, которые связаны с вопросами заключения, изменения и расторжения гражданско-правового договора. Авторами проводится анализ проблемы заключения договора. Также исследуются существующие на сегодняшний день проблемы, связанные с изменением и расторжением договора в связи с изменением обстоятельств. Авторы приходят к выводу, что в гражданское законодательство КР в части договорных отношений, необходимо внести определенные изменения.

Ключевые слова: гражданско-правовой договор, проблемы, заключение, изменение, расторжение, существенные изменения обстоятельств.

PROBLEMS OF CONCLUDING, AMENDING AND TERMINATING A CIVIL CONTRACT

Annotation

In the article, the authors examined the problems that are associated with the issues of concluding, amending and terminating a civil contract. The authors analyze the problem of concluding a contract. It also examines the current problems associated with the change and termination of the contract due to changes in circumstances. The authors come to the conclusion that certain changes need to be made to the civil legislation of the Kyrgyz Republic regarding contractual relations.

Key words: civil contract, problems, conclusion, change, termination, significant changes in circumstances.

Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасында социалдык жана экономикалык чөйрөдө олуттуу өзгөрүүлөр болуп өтүдөө. Мындай өзгөртүүлөр жарандык мыйзамдарды, атап айтканда келишимдик мамилелерди жөнгө салуучу

ченемдерди өзгөртүүгө алып келүүдө. Жаңы ченемдерди киргизүүдө жана буга чейинкилерди өзгөртүүдө мыйзам чыгаруучу укук колдонуу практикасын эске алуу менен азыркы мезгилде мүлктүк жүгүртүү субъекттеринин ортосундагы мамилелер кандай жол менен түзүлө тургандыгы позициясынан келип чыккан.

Жарандык-укуктук келишимди түзүү, өзгөртүү жана бузуу боюнча айрым маселелерди карап көрөлү. Жалпы эреже боюнча, келишим түзүү эки этапта ишке ашат - оферта, башкача айтканда, келишим түзүү жөнүндө сунуш, жана акцепт - жөнөтүлгөн сунушка жооп. Мыйзам чыгаруучу келишимди түзүүнүн ушул эки этабын КР Жарандык кодексинин 22-главасында жөнгө салат. Алсак, КР Жарандык кодексинин 1-беренесинин 396-пунктуна ылайык: "Оферта келишимдин олуттуу шарттарын камтууга тийиш" [1]. Эгерде келишимдин экинчи тарабы офертанын шарттарына толук канааттанса, анда бул тарап оферентке акцепт, б.а. офертага оң пикир жөнөтөт. Оферент акцептти алган учурдан тартып келишим түзүлдү деп эсептелет. Алсак, КР Жарандык кодексинин 1-пунктунун 393-беренесине ылайык: "эгерде Тараптардын ортосунда тийиштүү учурларда талап кылынган формада келишимдин бардык олуттуу шарттары боюнча макулдашууга жетишилсе, келишим түзүлдү деп эсептелет" [1]. Бирок, иш жүзүндө, башка тарап буга чейин келишимди жарым-жартылай же толугу менен аткарганына карабастан, келишимдин тараптарынын бири белгилүү бир олуттуу шарттардын макул эместигинен улам келишимди түзүлбөгөн катары таанууга аракет кылган учурлар бар. [2] соттук тажрыйбаны изилдеп чыгып, биз келишимдин олуттуу шарттары боюнча тараптардын макулдашпагандыгы дайыма эле мындай келишимди түзүлбөгөн деп эсептөөгө негиз боло бербейт деген жыйынтыкка келдик. Келишим боюнча экинчи тараптан толук же жарым-жартылай аткарууну кабыл алган же келишимдин колдонулушун башка жол менен тастыктаган тарап, эгерде мындай талаптын билдирүүсү конкреттүү жагдайларды эске алуу менен ак ниеттүүлүк принцибине каршы келсе, бул Келишимди түзүлгөн эмес деп таанууну талап кылууга укуксуз" [1]. Келишимдин тараптарынын бири келишим боюнча аткарууну толугу менен же жарым-жартылай кабыл алып, андан кийин сот аркылуу бул Келишимди түзүлбөгөн деп таанууну талап кылган жагдайлар укук колдонуучуларда белгилүү бир проблемаларды пайда кылган жана пайда кылган, анткени мындай талаш-тартыштарды жөнгө салууну мыйзам менен бекитүү болгон эмес, бул келишимдин тараптарынын биринин укугун олуттуу бузган. Биздин пикирибиз боюнча, - пункт 3-берене киргизүү. КР Жарандык кодексинин 392-беренеси сотторго чечим чыгарууда келишимдин шарттарын жана мыйзамдын ченемдерин гана эмес, иштин конкреттүү жагдайларын да жетекчиликке алууга мүмкүндүк берет, бул олуттуу деңгээлде келишимдин башка тараптын алдында өз милдеттенмелерин толук же жарым-жартылай аткарган тарабын коргоого мүмкүндүк берет.

КР Жарандык кодексинин 1-беренесинин 411-пунктунда жөнгө салынган жалпы эреже боюнча: "эгерде КР Жарандык кодексинде, башка мыйзамдарда же келишимде башкача каралбаса, келишимди өзгөртүү жана бузуу тараптардын макулдашуусу боюнча мүмкүн". Бирок, эгерде келишимдин тараптары

келишимди өзгөртүү жана бузуу боюнча бир пикирге келишпесе, анда бул жол-жобо сот тартибинде ишке ашат. Бирок соттор мындай категориядагы иштерди кароодо жарандык мыйзамдар менен толук же жарым-жартылай жөнгө салынбаган мындай учурларга туш болушат. Мисалы, жарандык укукта жагдайдын олуттуу өзгөрүшү сыяктуу түшүнүк бар, ал КР Жарандык кодексинин 412-беренесинде колдонулат: "жагдайлардын өзгөрүшү алар ушунчалык өзгөргөндө Олуттуу деп таанылат, эгерде Тараптар муну негиздүү алдын ала көрө алышса, келишим алар тарабынан такыр түзүлмөк эмес же кыйла айырмаланган шарттарда түзүлмөк" [1]. Мыйзамдын көрсөтүлгөн ченемин өркүндөтүү зарыл деп эсептейбиз, анткени ал келишимдерди бузуу жана өзгөртүү менен байланышкан талаш-тартыштарды чечүүдө соттор тарабынан дээрлик колдонулбайт. Биздин оюбузча, соттор тарабынан бул ченемди колдонбоо, биринчи кезекте, КР Жарандык кодексинин 412-беренесинде күтүлбөгөн, олуттуулук, тараптардын кызыкчылыктарынын балансы, камкордук жана этияттык даражасы сыяктуу түшүнүктөр камтылганы менен байланыштуу. Мындай баалоо түшүнүктөрү ишти кароодо сотто кыйынчылыктарды жаратат, анткени судья юриспруденция жаатында билимге гана эмес, олуттуу тажрыйбага да ээ болушу керек. Бирок жогорку инстанциялардын оң чечимдери жана түшүндүрмөлөрү жок болгон учурда, соттор каралып жаткан беренени колдонууга даяр эмес. Мындан тышкары, жарандык укук доктринасында мындай баалоо түшүнүктөрүн кантип колдонуу керектиги боюнча колдонмо жок.

Кыргыз Республикасынын Жарандык кодексинин 412-беренесинин жеткилеңсиздигинин бул проблемасы валюталык кредиттик келишимдерди бузууга жана өзгөртүүгө байланыштуу талаш-тартыштарды чечүүдө да даана көрүнүп турат. Ошентип, көп учурда сот, мисалы, доллардын курсунун өзгөрүшүн жагдайдын олуттуу өзгөрүүсү деп эсептебейт: "келишим түзүүдө тараптар чет өлкөлүк валютада карыз алуу жөнүндө өз ыктыяры менен макулдашты. Ошентип, карыздын суммасын кайтаруу келишимде көрсөтүлгөн карыз валютасынын негизинде, башкача айтканда, пайыздарды төлөөнү эске алуу менен келишим түзүүдө алынган сумманын өлчөмүндө жүргүзүлүүгө тийиш. Зайымчынын тигил же бул чет өлкө валютасындагы зайымдын пайдалуулугу жөнүндө туура эмес божомолунун өзү эле тараптар валюта курсунун өзгөрүү мүмкүндүгүн алдын ала көрө алган эмес жана алдын ала билүүгө тийиш эмес дегенди билдирбейт. Жогоруда баяндалгандай, чет өлкө валютасынын сомго карата курсунун өзгөрүшүн өзүнөн-өзү КР Жарандык кодексинин 412-беренесине ылайык келишимди өзгөртүү үчүн негиз болгон жагдайдын олуттуу өзгөрүүсү катары баалоого болбойт. Мындан тышкары, учурдагы караганда төмөн чен боюнча карыз суммасын кайтарып берүү, карыз алуучунун мүлктүк укуктарын бузган толук эмес өлчөмдө карыз суммасын кайтарып берүү дегенди билдирет" [3]. Бирок, биздин оюбузча, сот мындай чечимдерди чыгарууда мындай экономикалык өзгөрүүлөрдүн натыйжасында карыз алуучуга, б.а. келишимдеги экинчи тарапка кандай зыян келтирилгендигине негизденүүгө тийиш. Албетте, мындай кредиттик

келишимдердин токтотулушу карыз алуучуга да зыян келтирет, бирок пайыздык ченди же келишимдин суммасын азайтуу жөнүндө келишимдин шарттарын олуттуу түрдө карыз алуучуга зыян келтирбегендей даражада өзгөртүүгө болот, бирок карыз алуучунун абалын жакшыртат.

КР Жарандык кодексинин 412-беренесин колдонуу проблемасын чечүү үчүн мыйзам чыгаруучу көрсөтүлгөн баалоо түшүнүктөрүн колдонууда сотторду кантип жетекчиликке алууну тактап, ошондой эле олуттуу өзгөрүүлөргө тиешелүү болгон жагдайлардын тизмесин бериши керек. Мындай тизме ачык болушу керек, анткени экономикалык кырдаалдын туруксуздугу укуктук чөйрөдө жаңы өзгөрүүлөрдүн пайда болушуна алып келиши мүмкүн.

Бүгүнкү күндө келишим жарандык укук субъекттеринин ортосундагы мамилелердин негизги жөнгө бири болуп саналат. Бирок, биздин оюбузча, келишимдин тараптары ар дайым эле алардын ортосунда түзүлгөн келишимдин шарттарын деталдуу иштеп чыгышпайт жана изилдешпейт, бул кийинчерээк Келишимди өзгөртүүгө же токтотууга алып келет.

Жарандык мыйзамдардын жеткиленсиздиги мындай талаш-тартыштарды чечүүдө мыйзам чыгаруучу жетекчиликке алууну сунуш кылган көрсөтмөлөрдү жана түшүндүрмөлөрдү колдонууда адилеттүүлүктү орнотууну бир топ татаалдаштыргандыгында байкалат. Мындай тактоо туура чечим чыгарууга жардам берет деген ойдобуз.

Колдонулган адабияттар тизмеси:

1.Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси. 1996 8-майы № 15.Б. Академия. 2023-жылдын 11-апрелиндеги № 86 Мыйзамынын редакцияларына ылайык)

2.Юридика аталгылары менен түшүнүктөрүнүн орусча-кыргызча түшүндүрмө сөздүгү. Илимий-маалымдама басылыш/АРД/ авторлор жамааты. – Б.: 2005, ISBN 9967-428-14-7

3.Арабаев Ч.И. Кыргыз Республикасынын жарандык укугу. Биринчи бөлүк: Окуу куралы, 2010. - 459 б;

4.Кузнецов Д. Расторжение договора и отказ от договора в гражданском законодательстве [Электронный ресурс] // Право и экономика. 2004. № 9. Доступ из СПС «Гарант».

*Шералиев А., магистрант
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ
Топчубаева Г., магистрант
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ*

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЖАРАНДЫК КОДЕКСИНИН АЗЫРКЫ ШАРТТАРДАГЫ РОЛУ ЖАНА МААНИСИ

Аннотация

Бул макалада авторлор тарабынан жарандык мыйзамдардын ролу жана мааниси аныкталган; илимий талдоо жүргүзүлгөн жана жарандык мыйзамдардын өнүгүшүнүн тарыхый өбөлгөлөрү аныкталган; жарандык-укуктук чөйрөдө пайда болгон көйгөйлөрдү чечүү жолдору аныкталган, укук колдонуу практикасынын негизги көйгөйлөрү аныкталган жана аларды чечүү жолдору сунушталган.

Авторлор тарабынан чыгарылган негизги жоболор жана тыянактар жарандык мыйзамдарды андан ары өркүндөтүү үчүн негиз болуп саналат

Ачкыч сөздөр: мыйзамдар, жарандык мыйзамдар, Жарандык кодекс, жарандык укуктун булактары, базар экономикасы, жарандык-укуктук мамилелер.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ ГРАЖДАНСКОГО КОДЕКСА КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация

В данной статье авторами определены роль и значение гражданского законодательства; проведен научный анализ и выявлены исторические предпосылки развития гражданского законодательства; определены пути решения проблем, возникающих в гражданско-правовой сфере, выявлены основные проблемы правоприменительной практики и предложены пути их решения.

Основные положения и выводы, сделанные авторами, являются основой для дальнейшего совершенствования гражданского законодательства

Ключевые слова: законы, гражданское законодательство, гражданский кодекс, источники гражданского права, рыночная экономика, гражданско-правовые отношения.

THE ROLE AND SIGNIFICANCE OF THE CIVIL CODE OF THE KYRGYZ REPUBLIC REPUBLICS IN MODERN CONDITIONS

Annotation

In this article, the authors define the role and importance of civil legislation; a scientific analysis is carried out and historical prerequisites for the development of civil legislation are identified; ways to solve problems arising in the civil law sphere are identified, the main problems of law enforcement practice are identified and ways to solve them are proposed.

The main provisions and conclusions drawn by the authors are the basis for further improvement of civil legislation

Keywords: laws, civil legislation, civil code, sources of civil law, market economy, civil law relations.

Бүгүнкү күндө Кыргызстанда коомдун жашоо-турмушунун бардык чөйрөлөрүндө түп-тамырынан бери өзгөрүүлөр болуп жатат. Коомдук

мамилелерди өзгөртүү жана экономикалык, саясий жана руханий турмуштагы сапаттык өзгөрүүлөр улуттук мыйзамдарды модернизациялоого алып келет.

Бул процессте мамлекеттин маанилүү ролу мыйзамдын үстөмдүгүнө, адамдын жана жарандын укуктары менен эркиндиктерин сактоого жана коргоого негизделген президенттик башкаруу формасы менен берилет.[1]

Өткөөл коомдордо рыноктук экономикада пайда болгон товардык-акча жана башка келишимдик мамилелердин негизги жөнгө салуучусу катары кызмат кылган жарандык мыйзамдардын ролу жана мааниси жогорулайт.

Кыргыз Республикасында жарандык мыйзамдар менен жөнгө салынуучу мамилелер кыйла кеңири жана жарандарга да, юридикалык жактарга да тиешелүү. Бүгүнкү күндө жарандык-укуктук ченемдер менен жөнгө салынуучу укук субъекттеринин ортосундагы бардык мамилелерди санап чыгуу кыйын, анткени алардын чөйрөсү өтө кенен гана эмес, ошондой эле ар түрдүү: жарандык мыйзамдардын ченемдери Кыргыз Республикасынын көптөгөн ченемдик укуктук актыларында чагылдырылган.

Кыргыз Республикасынын азыркы жарандык мыйзамдар системасында маанилүүлүгү боюнча кийинки болуп кодификацияланган система түзүүчү мыйзам катары өзгөчө орунду ээлеген, башка ченемдик укуктук актыларга салыштырмалуу жогорку юридикалык күчкө ээ болгон жана жалпысынан Кыргыз Республикасынын жарандык мыйзамдары үчүн юридикалык база болуп кызмат кылган Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси саналат.

Азыркы шарттарда Кыргыз Республикасынын Граждандык кодексинин ролу жана мааниси баа жеткис, анткени аны укуктук жөнгө салуунун предмети болуп мүлктүк жана жеке мүлктүк эмес мамилелер эсептелет.

Бүгүнкү күндө бул укуктарды пайдаланбаган укук субъекттери жок эсепте, б.а. Кыргыз Республикасынын Граждандык кодексинде айрым жарандардын жана юридикалык жактардын, ошондой эле бүтүндөй мамлекеттин муктаждыктары жана кызыкчылыктары камтылган. Рынок экономикасында Жарандык кодекс "экинчи Конституция"деп аталат. Айрым изилдөөчүлөр, айрыкча М.К.Сулейменов, - "экономикалык Конституция", анткени Жарандык кодекс" анын айланасында экономикалык мыйзамдар түзүлгөн чыныгы өзөк болуп калды"[7]. Бирок, бул Кыргыз Республикасынын экономикасын жөнгө салууда Жарандык кодексин өзгөчө маанилүү маанисин баса белгилөөнү максат кылган образдуу туюнтмадан башка эч нерсе эмес.

Өнүккөн демократиялык өлкөлөрдүн тажрыйбасы тигил же бул өлкөдө жарандык коомду түзүү демократиялык Конституция менен эмес, Жарандык кодекс менен да байланышкандыгын тастыктап турат. Белгилүү болгондой, ага француз императору Наполеон Бонапарт канчалык чоң маани берген. Өзүнүн каттарын биринде ал мындай деп жазган: "менин даңкым 40 согушта жеңишке жеткенimde эмес-Ватерлоодогу бир жеңилүү урпактардын эсинде калган жеңиштерди унутууда өбөлгө болот. Бирок эч качан өлбөй турган нерсе, кылымдар бою жашай турган нерсе — бул менин жарандык кодексим".[5]

1996-жылдын 8-майында кабыл алынган Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси 1991-жылы Кыргыз Республикасынын эгемендүүлүгү жана

көз карандысыздыгы жөнүндө Декларация кабыл алынгандан кийин мыйзамдардын катарында биринчи кодификацияланган тармактык ченемдик укуктук акты болуп саналат. Жарандык кодекс эгемендүү жана көз карандысыз Кыргызстандын жаңы кодификациясынын саясий-укуктук өбөлгөлөрүнүн бири болуп калгандай.

Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси дүйнөнүн цивилизациялуу өлкөлөрүнүн алдыңкы топтомо мыйзамдары (кодекстери) менен бир катарда турат.

Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси менен жарандык мыйзамдар системасына ошондой эле эл аралык келишимдер жана макулдашуулар киргизилген.

Жарандык мыйзамдарга тиешелүү мыйзам алдындагы актылар мыйзамдардын негизинде жана аларды аткаруу үчүн чыгарылаарын жана төмөн турган звенонун ар бир актысы жогору турган мамлекеттик бийлик же жергиликтүү өз алдынча башкаруу органы тарабынан чыгарылган актыга карама-каршы келбөөгө тийиш экендигин белгилей кетүү керек. Жогоруда айтылгандардан улам, жалпысынан мүлктүк жана жеке мүлктүк эмес мамилелерди жөнгө салуучу ар кандай ченемдик укуктук актылар заманбап жарандык мыйзамдарды түзөт деген тыянак чыгарууга болот.

Кыргыз Республикасынын жарандык мыйзамдарынын азыркы абалы кандай, анын ченемдери учурдун талаптарына жооп береби? Отуз жылдан ашык өлкөдө көп нерсе экономикада гана эмес, коомдун саясий жана руханий жашоосунда да өзгөрдү. Бул өзгөртүүлөрдүн баары бүтүндөй өлкөнүн укуктук системасына таасир этпей кое алган жок, ал жөн гана оперативдүү реакция кылууга жана мыйзамдарда укуктук мамилелердин ар кандай жаңы көрүнүштөрүн чагылдырууга милдеттүү деген маселелерди өзүнүн илимий изилдөөрөөндө Арабаев Ч.И. изилдейт. [5]

Бул мезгилде Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси эң көп өзгөртүүлөргө дуушар болду: кабыл алынган учурдан тартып, башкача айтканда 30 жылдын ичинде ага олуттуу өзгөртүүлөр киргизилген. Мурда белгисиз болгон, мисалы, жарандын ишкердик иши, эмансипация, мүлктү ишенимдүү башкаруу, жеке менчик, мурабаха жана мудараба келишимдери жана башка көптөгөн жаңы институттар киргизилген. [6]

Акыркы жылдары биздин өлкөнүн экономикасында болуп өткөн бардык глобалдык өзгөрүүлөрдү толук чагылдыруу үчүн — бул рынокто жаңы чарба жүргүзүүчү субъекттердин пайда болушу жана биздин өлкөнүн көптөгөн эл аралык конвенцияларга жана келишимдерге кошулуусу жана жаңы соттук практиканы кеңейтүү үчүн-жарандык мыйзамдарга, анын ичинде биринчи кезекте Жарандык кодекске да түп-тамырынан бери өзгөртүү керек.

Кыргыз Республикасынын Жарандык кодекси кабыл алынган учурдан тартып 28 жыл өттү жана анда каралган мыйзамдар бүгүнкү күндө да кылдат кайра кароого муктаж, анткени динамикалуу өнүгүп жаткан рынок шарттарында укук колдонуучу органдардын жана жарандык-укуктук мамилелердин катышуучуларынын өздөрүнүн колдонуу практикасы бир катар олуттуу

көйгөйлөрдү аныктады: реалдуу калыптанып жаткан коомдук-экономикалык мамилелерден жана жеке укуктук кызыкчылыктарды коргоонун укук колдонуу практикасынан олуттуу артта калуу. Тагыраак айтканда, бүгүнкү күндө жарандык мыйзамдарда бекитилген юридикалык жактардын салттуу тизмесин анын жаңы турмуштук реалдуулукка ылайыктуулугу жагынан кайра карап чыгуу зарылдыгы келип чыкты, анткени биздин рынокто жаңы катышуучулары — концерндер, холдингдер, консорциумдар пайда болду. Бул тизме убакыттын өтүшү менен кеңейе берет. [5]

Ошондой эле жарандык мамилелердин жана келишимдердин субъекттери катары акционердик коомдорду түзүүгө карата мамилелерди кайра карап чыгуу зарыл. Бул жерде негизги көйгөй-алардын ачыктыгын камсыз кылуу. Анткени, бүгүнкү күндө Акционердик коомдор биржада акцияларды сатышат, бирдиктүү мамлекеттик реестрге киргизүү үчүн фирмалык аталышы, өз акцияларын жайгаштыруу ж.б. жөнүндө маалыматтарды беришет. Жарандык кодексте бул жаңы коомдук жана коомдук эмес уюштуруу-укуктук формалар чагылдырылышы керек.

Ошентип, кыскача илимий талдоону эске алуу менен Кыргыз Республикасынын азыркы жарандык мыйзамдарынын абалы учурдун талаптарына толук өлчөмдө жооп бербейт, анын көптөгөн ченемдери экономикалык мамилелерди жөнгө салууда коомдук башталыштарды күчөтөт, мындай жагдай аягында мамлекеттин жеке ишкерлер ишмердүүлүгүнө тоталдык кийлигишүүсүнө алып келиши мүмкүн деген тыянак чыгарууга болот. Дүйнө рыногунда экономикалык жетишкендиктерди камсыз кылуу алкагында дагы аткарыла турган жумуштар аз эмес.

Колдонулган адабияттар тизмеси:

1. Кыргыз Республикасынын Конституциясы. 2021-чи жылдын 11-чи апрелинде кабыл алынган. Бишкек: Академия, 2021: <http://toktom.kg>
2. Алексеев С. С. Гражданское право в современную эпоху. - М.: Юрайт, 1999.
3. Альчиев К. А. Советтик Кыргызстандын граждандык кодекси - Фрунзе: Кыргызстан, 1971.
4. Арабаев Ч. И. Совершенствование гражданского законодательства Кыргызской Республики: современное состояние и перспективы//Известия вузов. - Бишкек, 2008. - № 10.
5. Арабаев Ч. И. Современное состояние гражданского законодательства Кыргызской Республики. Austrian Journal of Humanities and Social Sciences 11-12 (2016) /rTW Science of law
6. Кыргыз Республикасынын Граждандык кодекси. 1-чи бөлүк. Бишкек-Академия, 2010: <http://online.toktom.kg>.
7. Гражданское право и гражданское законодательство/Отв. ред. М. К. Сулейменов. - Алматы: НИИ частного права КазГЮУ 2009. - С. 33.
8. Юлдашов К.К. Айсаев Р. Адамдын укуктары менен эркиндиктеринин кепилдиктери: түшүнүгү жана социалдык максаты. ЭАУ жарчысы № 2-2023 262 б. Жалал-Абад ш.

*Авакьян М.В., магистрант
МНУ им. К.Ш.Токтомаматова
Пулатова Г.Т., к.э.н., профессор
МНУ им. К.Ш. Токтомаматова*

РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ И АВТОМАТИЗАЦИИ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННО- АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРОЦЕССОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

В условиях стремительного технологического прогресса цифровизация и автоматизация становятся неотъемлемыми компонентами успешного функционирования предприятий. Данная статья посвящена исследованию роли цифровизации и автоматизации в совершенствовании производственно-административных процессов предприятия. Рассматриваются основные компоненты и сущность этих процессов, анализируется их воздействие на управление, производство и распределение ресурсов. Выявляются ключевые преимущества и вызовы внедрения цифровых технологий, а также приводятся примеры успешного применения цифровизации на практике. На основании проведенного анализа предложены рекомендации по оптимизации производственно-административных процессов с использованием современных цифровых технологий. Статья подчеркивает необходимость инвестиций в обучение персонала, обеспечение кибербезопасности и развитие культуры инноваций для достижения устойчивого конкурентного преимущества.

Ключевые слова: Цифровизация, автоматизация, производственно-административные процессы, ERP-системы, интернет вещей (IoT), искусственный интеллект (AI), машинное обучение (ML), облачные технологии, роботизация, кибербезопасность, оптимизация бизнес-процессов, инновации.

THE ROLE OF DIGITALIZATION AND AUTOMATION IN IMPROVING PRODUCTION AND ADMINISTRATIVE PROCESSES OF AN ENTERPRISE

Abstract

In the context of rapid technological progress, digitalization and automation have become essential components for the successful functioning of enterprises. This article is dedicated to exploring the role of digitalization and automation in enhancing the production and administrative processes of an enterprise. It examines the main components and essence of these processes, analyzes their impact on management, production, and resource distribution. The article identifies key advantages and challenges of implementing digital technologies, as well as provides examples of successful digitalization practices. Based on the analysis, recommendations are proposed for optimizing production and administrative processes using modern digital technologies. The article emphasizes the need for investments in personnel training, cybersecurity, and the development of an innovation culture to achieve sustainable competitive advantage.

Keywords: Digitalization, automation, production and administrative processes, ERP systems, Internet of Things (IoT), artificial intelligence (AI), machine learning (ML), cloud technologies, robotics, cybersecurity, business process optimization, innovation.

В современную эпоху стремительных технологических изменений и глобализации предприятия вынуждены адаптироваться к новым условиям ведения бизнеса, чтобы сохранять конкурентоспособность и устойчивость на рынке. Цифровизация и автоматизация становятся ключевыми элементами этой

адаптации, предоставляя предприятиям возможность совершенствовать свои производственно-административные процессы. Целью исследования данной статьи является анализ роли цифровизации и автоматизации в улучшении данных процессов, а также рассмотрение практических примеров успешного внедрения данных технологий.

Актуальность цифровизации и автоматизации продиктована необходимостью повышения производительности, снижения затрат и улучшения качества продукции и услуг. В условиях растущей конкуренции и быстрого развития технологий предприятиям необходимо оперативно адаптироваться к изменениям, что невозможно без внедрения современных цифровых решений. Цифровизация и автоматизация позволяют предприятиям оптимизировать ресурсы, повысить гибкость и адаптивность, что особенно важно в условиях неопределенности и динамичных изменений на рынке.

Целью данной статьи является всестороннее исследование влияния цифровизации и автоматизации на производственно-административные процессы предприятия. В рамках исследования ставятся следующие **задачи**:

- определить основные компоненты и сущность цифровизации и автоматизации;
- провести анализ воздействия цифровизации на производственно-административные процессы;
- выявить ключевые преимущества и вызовы, связанные с внедрением цифровых технологий;
- рассмотреть примеры успешных кейсов предприятий, применяющих цифровизацию и автоматизацию;
- предложить рекомендации по оптимизации производственно-административных процессов с использованием цифровых технологий.

Цифровизация представляет собой процесс внедрения цифровых технологий для преобразования и оптимизации бизнес-процессов. Этот процесс включает использование таких технологий, как интернет вещей (IoT), облачные вычисления, искусственный интеллект (AI), машинное обучение (ML) и большие данные (Big Data). Основная цель цифровизации - повышение эффективности и гибкости предприятия, снижение затрат и улучшение качества продукции и услуг. [1]

Автоматизация подразумевает применение технологий для выполнения задач и процессов без непосредственного участия человека. Автоматизация включает использование роботов, программного обеспечения для автоматизации бизнес-процессов (RPA) и интеллектуальных систем управления производством. Она позволяет предприятиям ускорить выполнение рутинных операций, минимизировать ошибки и оптимизировать использование ресурсов.

Основные компоненты цифровизации и автоматизации:

-*Системы управления предприятием (ERP)*: ERP-системы интегрируют все основные бизнес-процессы предприятия, включая производство, финансы, снабжение, продажи и управление персоналом. Они обеспечивают единую

платформу для управления данными и процессами, что способствует повышению прозрачности и эффективности работы.

-Интернет вещей (IoT): IoT-технологии позволяют собирать данные с различных устройств и сенсоров в реальном времени, что улучшает мониторинг и управление производственными процессами. IoT способствует повышению точности прогнозов и оптимизации ресурсов.

-Искусственный интеллект (AI) и машинное обучение (ML): AI и ML используются для анализа больших объемов данных, выявления скрытых закономерностей и прогнозирования будущих событий. Эти технологии позволяют предприятиям принимать обоснованные управленческие решения и оптимизировать бизнес-процессы.

-Облачные технологии: Облачные сервисы предоставляют предприятиям возможность хранения и обработки данных в облаке, что обеспечивает гибкость, масштабируемость и доступность информации из любой точки мира. Облачные технологии способствуют снижению затрат на IT-инфраструктуру и повышению безопасности данных.

-Роботизация и автоматизация производственных процессов: Роботы и автоматизированные системы управления производством позволяют значительно увеличить производительность и качество продукции. Роботизированные технологии обеспечивают точное выполнение операций и снижают риск ошибок, связанных с человеческим фактором.

Цифровизация оказывает комплексное влияние на производственно-административные процессы предприятия, включая управление, производство, снабжение и распределение. Рассмотрим основные аспекты этого влияния:

-Повышение эффективности управления: Внедрение ERP-систем и других цифровых платформ позволяет улучшить планирование, контроль и координацию производственных и административных процессов. Это способствует более рациональному использованию ресурсов и снижению затрат.

-Оптимизация использования ресурсов: Технологии анализа данных и IoT позволяют предприятиям точнее прогнозировать потребности в материалах, сырье и рабочей силе, что способствует снижению издержек и улучшению управления запасами.

-Улучшение качества продукции и услуг: Автоматизация производственных процессов и внедрение систем контроля качества в режиме реального времени позволяют снижать количество брака и повышать удовлетворенность клиентов.

-Ускорение принятия решений: Аналитические инструменты и искусственный интеллект позволяют предприятиям быстро анализировать большие объемы данных и принимать обоснованные управленческие решения, что способствует повышению оперативности и эффективности. [2]

Преимущества цифровизации и автоматизации включают:

-Увеличение производительности: Автоматизация рутинных задач освобождает время сотрудников для выполнения более сложных и творческих задач, что способствует повышению общей производительности.

-*Снижение издержек*: Оптимизация использования ресурсов и снижение ошибок ведут к уменьшению затрат на производство и управление, что повышает прибыльность предприятия.

-*Гибкость и адаптивность*: Цифровые технологии позволяют предприятиям быстро адаптироваться к изменениям на рынке и новым требованиям клиентов, что способствует сохранению конкурентоспособности.

-*Улучшение управления данными*: Современные системы управления данными обеспечивают более эффективное использование информации для принятия стратегических решений и оптимизации бизнес-процессов.

-Однако внедрение цифровых технологий сопровождается и рядом вызовов [3]:

-*Высокие первоначальные затраты*: Инвестиции в цифровизацию и автоматизацию могут быть значительными, что требует тщательного планирования и обоснования.

-*Необходимость обучения персонала*: Внедрение новых технологий требует подготовки сотрудников к работе с новыми системами и инструментами, что может потребовать значительных временных и финансовых ресурсов.

-*Риски кибербезопасности*: Увеличение использования цифровых технологий повышает уязвимость предприятия к кибератакам и утечкам данных, что требует дополнительных мер по обеспечению безопасности.

Пример успешного кейса

Компания Veon Adtech: Veon Adtech – компания, зарегистрированная и развивающаяся в Республике Узбекистан, занимается запуском рекламных кампаний на основе больших данных - успешно внедрила цифровые технологии на своем предприятии, используя IoT, искусственный интеллект и облачные технологии для оптимизации производственных процессов и улучшения управления. В результате компания смогла значительно повысить производительность и снизить затраты, используя автоматизацию, предиктивные инструменты и анализ больших данных.

На основании анализа кейса можно предложить следующие **рекомендации для оптимизации** производственно-административных процессов [4]:

Провести комплексный анализ текущих процессов: Оценка существующих бизнес-процессов и выявление областей, которые могут быть улучшены с помощью цифровизации и автоматизации. Это позволит определить приоритетные направления для внедрения новых технологий.

Инвестировать в обучение персонала: Обучение сотрудников работе с новыми технологиями и системами является ключевым фактором успешного внедрения цифровизации и автоматизации. Создание программ обучения и повышения квалификации поможет сотрудникам эффективно использовать новые инструменты в повседневной деятельности.

Внедрить ERP-системы и аналитические инструменты: Использование интегрированных систем управления предприятием и аналитических платформ

позволяет оптимизировать все аспекты деятельности компании, обеспечивая более эффективное планирование, контроль и анализ данных.

Развивать культуру инноваций: Поощрение сотрудников к внедрению новых идей и технологий способствует созданию благоприятной атмосферы для инновационной деятельности. Это может включать проведение внутренних конкурсов на лучшие идеи по оптимизации процессов и создание условий для экспериментов и тестирования новых решений.

Обеспечить кибербезопасность: Внедрение мер по защите данных и систем от киберугроз, таких как установка современных антивирусных программ, использование шифрования и регулярное обновление систем безопасности, поможет минимизировать риски и обеспечить надежность работы предприятия.

Цифровизация и автоматизация играют ключевую роль в совершенствовании производственно-административных процессов предприятия. Они способствуют повышению эффективности, снижению издержек, улучшению качества продукции и услуг, а также увеличению гибкости и адаптивности бизнеса. Успешное внедрение этих технологий требует тщательного планирования, инвестиций в обучение персонала и обеспечение кибербезопасности. Перспективы дальнейших исследований в данной области включают разработку новых методов и инструментов цифровизации, а также изучение их влияния на различные аспекты деятельности предприятия.

Список использованных источников:

1.Ахметова, Л.Р., Кузнецова, А.В. Современные подходы к управлению производственно-административной структурой предприятий. Москва: Издательство МГУ, 2018

2.Белов, В.И. Интеграция IoT технологий в производственные процессы. Санкт-Петербург: Питер, 2019

2.Васильев, А.Н., Иванов, И.В. Большие данные в управлении производством. Новосибирск: Научное издательство СО РАН, 2020

3.Григорьев, Е.П., Смирнова, Т.А. Анализ и моделирование производственных процессов. Москва: Экономика, 2018

4.Дроздов, С.Ю. Применение искусственного интеллекта в промышленности. Казань: Казанский федеральный университет, 2021

4.Морозов, П.В., Николаева, Е.С. Аналитические инструменты в управлении предприятием. Санкт-Петербург: Питер, 2018

5.Романов, А.А. Управление человеческим капиталом в условиях цифровизации. Москва: Издательство Дело, 2018

6.Сидорова, Е.В., Филатов, И.Г. Цифровизация и автоматизация производственно-административных процессов. Екатеринбург: Уральский государственный университет, 2019

Нусупова Р.С., п.и.к.
Садыкова Ш., магистрант
Б.Осмонов атынагы ЖАМУ

МААЛЫМАТ-КОММУНИКАЦИЯЛЫК ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫН БАШТАЛГЫЧ МЕКТЕПТЕ БИЛИМ БЕРҮҮНҮН САПАТЫН ЖОГОРУЛАТУУНУН КАРАЖАТЫ КАТАРЫ КОЛДОНУУ

Аннотация

Макалада башталгыч мектепте маалымат-коммуникациялык технологиялары (МКТ) билим берүүнүн сапатын жогорулатуучу каражат катары колдонулуу мүмкүнчүлүгү илимий булактарга таянуу менен берилген. Маалыматтык-коммуникациялык каражаттарды колдонууда мугалимдерге тишелүү болгон көндүмдөрү каралды. Сабакта МКТны колдонуу учурундагы бул технологиянын мүмкүнчүлүктөрү аныкталып, балдардын жаш өзгөчөлүгүнө жараша сабакта колдонууга көңүл бурулду. Башталгыч класстын окуучуларынын билим сапатын жогорулатууда колдонулуучу электрондук, мультимедиялык китептер, алардын мүмкүнчүлүктөрү, МКТ дын түрлөрү каралды.

Ачкыч сөздөр: маалымат-коммуникациялык технология, санарпитек көндүмдөр, башталгыч класстын окуучусу, көндүмдөр, электрондук китептер, мультимедиа, презентация.

Аннотация

В статье на основе научных источников представлена возможность использования информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) как средства повышения качества образования в начальной школе. Были рассмотрены навыки, связанные с учителями в использовании информационных и коммуникационных инструментов. Определены возможности данной технологии при использовании ИКТ на уроке и адаптирована к использованию в зависимости от возрастных особенностей детей. Рассмотрены электронные, мультимедийные книги, используемые для повышения качества образования учащихся начальных классов, их возможности, виды ИКТ.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, цифровые навыки, учащийся начальных классов, навыки, электронные книги, мультимедиа, презентация.

Annotation

Based on scientific sources, the article presents the possibility of using information and communication technologies (ICT) as a means of improving the quality of education in primary schools. The skills associated with teachers in using information and communication tools were examined. The capabilities of this technology when using ICT in the classroom are determined and adapted for use depending on the age characteristics of children. Electronic and multimedia books used to improve the quality of education for primary school students, their capabilities, and types of ICT are considered.

Key words: information and communication technologies, digital skills, primary school students, skills, e-books, multimedia, presentation.

Коом азыркы учурда тез маалыматташуу мезгилин башынан өткөрүүдө. 2026-жылга чейин Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн улуттук программасында өлкөнүн бардык тармагын санариптештирүүнү ишке ашыруу милдети коюлган, андыктан бардык тармак бул багытта өнүгүү үчүн өз мүмкүнчүлүгүн жумшап жатат [11]. Анын катарында билим берүү системасында

да санариптик көндүмдөрдү калыптандыруу багытында иштер жүргүзүлүп жатат. Кыргызстандын бардык мектептерин компьютерлештирүү азыркы этапта билим берүүдөгү эң актуалдуу көйгөйлөрдүн бири болуп саналат [11].

Билим берүү процессинде МКТны ийгиликтүү колдонуу үчүн ар бир мугалим бир катар көндүмдөрдү өздөштүрүүсү керек. Алардын негизгилерине токтоло турган болсок:

-техникалык көндүмдөр - стандарттык программаларды колдонуу аркылуу компьютерде иштөө көндүмдөрү;

-усулдук көндүмдөр - башталгыч класстын окуучуларын окутууда керектүү болгон көндүмдөр;

технологиялык көндүмдөр – башталгыч класстын окуучуларын окутууда, сабактын максатына жетүү үчүн маалыматтык каражаттарды компетенттүү колдонууга керектүү көндүмдөр [2].

Маалыматтык-коммуникативдик технологияларды окутуу процессинде колдонуу мугалимге окуучуларга билим берүү жана таанып-билүү ишинин ар түрдүү формаларын уюштурууга, окуучулардын өз алдынча иштөөсүн, сабакка болгон активдүүлүгүн жогорулатууга жана коюлган максатка жетүүгө мүмкүндүк берет. Билим берүү процессинде МКТны колдонуунун натыйжасында окуу материалынын сапатын, билим берүүнүн натыйжалуулугун, жогорулатууга мүмкүндүк берилет. Илимий адабияттарга анализ жасоо менен башталгыч класстын окуучуларын окутууда сабактарда МКТны колдонуунун мүмкүнчүлүктөрүн аныктоого мүмкүн болду:

-окуучулардын курчап турган дүйнөдөгү маалымат агымдарын талдоо, ал маалыматтарды максаттуу билим алууга пайдаланууга багыттоо жөндөмүн өнүктүрүү;

-маалымат булактарынан алынган материалдар менен иштөөнүн практикалык ыкмаларын өздөштүрүүгө үйрөтүү;

-окуучулардын заманбап техникалык каражаттарды колдонуу менен маалымат алмашууга мүмкүндүк берүүчү көндүмдөрүн өнүктүрүү;

-маалыматтар менен иштөө аркылуу окуучулардын таанып билүү активдүүлүгүн жогорулатуу;

-окутуу процессинде сабактардын сапатын жогорку деңгээлде уюштуруу жана өткөрүү;

Бир нече этаптан турган тапшырмаларды аткартуу аркылуу билим берүү процессин персоналдаштырууга жетишүү.

Маалымат коммуникативдик каражаттарын сабакта колдонууда көбүрөөк оюн-зоок программаларын колдонууда, билим берүүнүн негизги максаттарына болгон мамилеге көлөкө түшүрбөө керек.

Маалыматтык-коммуникативдик технологияларды башталгыч класстын окуучуларын окутуу процессине киргизүү менен алардын жаш өзгөчөлүгүнө да көңүл буруу зарыл [5]:

-башталгыч класстын окуучуларын МКТны колдонуу аркылуу окутууда баланын оюндан окууга чейинки жетектөөчү ишмердүүлүгү өзгөрөт. Мында башталгыч класстын окуучусунун билим алуусу үчүн компьютердик оюн

программаларынын мүмкүнчүлүктөрүн дидактикалык максаттар менен айкалыштырып колдонуу бул процесстин эффективдүүлүгүн жогорулатат;

-башталгыч класстын окуучуларынын класста алган билимдери, билгичтиктери жана көндүмдөрү алар тарабынан класстан тышкаркы иштерде колдонула элек. Баланын салттуу алган билимдеринин практикалык мааниси жоголуп, алынган материалдар унутула баштайт, ал эми маалыматтык-коммуникативдик технологияларды сабакта колдонуу менен алынган билимдерди, билгичтиктерди жана көндүмдөрдү актуалдаштырууга жана аларды өздөштүрүү үчүн мотивацияга алып келет;

-Башталгыч класстын окуучуларынын эмоционалдуулугунун жогорку деңгээли окуу процессине коюлган катуу талаптар менен олуттуу чектелет. МКТны колдонуу менен өтүлгөн сабактар жогорку эмоционалдык чыңалуунун деңгээлин азайтып, окуу процесстин жандандырууга мүмкүндүк берет;

-Башталгыч класстын окуучуларын окутууда колдонулуучу мультимедиялык окуу китептери окуу материалын берүүдөн баштап, билимге мониторинг жүргүзүүгө жана жыйынтыктоочу бааларды чыгарууга чейин окуунун бардык негизги этаптарын автоматташтыруу үчүн иштелип чыккан. Ошол эле учурда, бардык милдеттүү окуу материалдары графиканы, анимацияны, анын ичинде интерактивдүү, үн эффекттерин жана үн менен коштолгон видеоклиптерди кеңири колдонуу менен оюн ыкмасынын талапка ылайык колдонуу менен түшүнүктүү, кызыктуу, мультимедиялык формага которулат.

Маалыматтык-коммуникациялык технологияларга илимий изилдөөлөрдө мындайча аныктама беришет: МКТ маалыматты чогултуу, иштетүү, сактоо, жайылтуу, көрсөтүү жана пайдалануучулардын кызыкчылыгы үчүн пайдалануу максатында интеграцияланган ыкмалардын, өндүрүш процесстеринин жана программалык-техникалык каражаттардын жыйындысы болуп саналат [9].

Бүгүнкү күндө коомдун өнүгүүсү билим берүү чөйрөсүндө жаңы артыкчылыктардын пайда болушу менен мүнөздөлөт, алардын эң негизгиси билим берүүнүн сапатын жогорулатуу болуп саналат. Кыргызстанда билим берүүнүн мазмунун модернизациялоо, билим берүүнү санариптештирүү, билим берүүнүн сапатын жогорулатуу үчүн шарттарды түзүүнү билим берүү саясатынын негизги милдеттеринин бири катары аныктайт[1].

Кыргыз Республикасында билим берүүнү 2021–2030- жылдарга карата өнүктүрүүнүн концепциясында көрсөтүлгөндөй башталгыч класстын окуучуларында алгачкы компьютердик сабаттуулуктун калыптануусу: компьютер менен иштей билүүсү, тапшырмаларды аткаруунун алгоритмин түзүүнүн алгачкы деңгээлин калыптандыруу, компьютердик дидактикалык оюндарды аткара билүүсү, интернет тармагында жөнөкөй иштерди аткара алуусу талап кылынат [13].

Е.И. Виштинецкий жана А.О. Кривошеев белгилегендей билим берүү тармагында колдонулган МКТны колдонуу төмөнкүдөй милдеттерге жетишүүгө багытталышы керек, мисалы:

-окуучунун системалуу ой жүгүртүүсүн колдоо жана өнүктүрүү;

-билимди өздөштүрүү, көндүмдөрдү жана жөндөмдөрдү өнүктүрүү жана бекемдөөдө окуучунун таанып-билүү иш-аракетинин бардык түрлөрүн колдоо;

-билим берүү процессинин бүтүндүгүн сактоо менен жекелештирүү принцибин ишке ашырууга багытталышы керек [3].

Окутууда МКТны колдонуунун артыкчылыктары катары төмөндөгүлөрдү белгилөөгө болот: билимди ыкчам башкаруу мүмкүнчүлүгү жана окууга кызыгууну арттырган көңүл ачуунун элементин киргизүү, жекече иштөө үчүн шарттарды түзүү, башталгыч класстын окуучуларынын көндүмдөрүн баалоо, өзүн-өзү башкарууну жана өзүн өзү баалоону калыптандыруу [11].

Бүгүнкү күндө маалымат коомдун өнүгүүсүнүн стратегиялык ресурсуна айланды. Анткени билим тез эле эскирип, маалыматтык коомдо тынымсыз жаңылануу болуп, заманбап билим берүү үзгүлтүксүз процесске айланууда. Башталгыч мектеп үчүн коомдун мындай тез өзгөрүүсү билим берүү максаттарын аныктоодо анын артыкчылыктарын өзгөртүүнү талап кылат. Башталгыч мектепте маалыматтык-коммуникативдик технологияларды өздөштүрүүсү окуучунун өз алдынча билим алуусуна жардам берет жана алынган маалыматты жаңылап туруу жөндөмдүүлүгүн калыптандырууга түрткү берет. Маалыматтык технологиялардын белгилей кетчү өзгөчөлүгү, алардын эффективдүүлүгүн өнүктүрүү көп жылдык кошумча окутууну талап кылбайт.

Мындан окутуунун максаттарына жетүү үчүн башталгыч класстын окуучуларын окутууда ар кандай стратегияларды колдонуу үчүн биринчи кезекте башталгыч класстын мугалимдеринин практикасында окутуу жана тарбиялоо процессинде маалыматтык-коммуникациялык технологияларды колдонуу зарылчылыгы келип чыгууда. Башталгыч мектепте ар кандай сабактарда МКТны колдонуу окутуунун түшүндүрүү жана иллюстрациялуу ыкмасынан активдүүлүккө негизделген ыкмага өтүүгө мүмкүндүк берет, мында башталгыч класстын окуучусу окуу иш-аракетинин активдүү субъекти болуп калат. Бул окуучулардын билимди аң-сезимдүү өздөштүрүүсүнө өбөлгө түзөт. Бул билим сапатынын олуттуу жогорулашына өбөлгө түзөт жана билим берүү саясатынын негизги милдеттерин чечүүгө алып келет [4].

МКТнын бир түрү электрондук билим берүү каражаты катары бүгүнкү күндө төмөнкүлөр сунушталат: видеокамера; компьютерге туташтырылган графикалык планшет, мультимедиялык проекторлор; интерактивдүү доска (проектор, компьютердин комбинациясы). Бирок бүгүнкү күндө көпчүлүк мектептер мындай жабдыктар менен толук камсыз болгон эмес деп айта алабыз. Көбүнчө мектепте компьютердик класс гана бар.

Электрондук билим берүү каражаттарын колдонуу мугалимдерге ар түрдүү предметтик чөйрөлөрдөгү маселелерди чечүүдө, окуучулардын билим берүү траекториясын тандоосун жаңылоодо дисциплиналар аралык байланыштарды тереңдетүүгө мүмкүнчүлүк берет, бул окуу процессин уюштурууга окуучуга багытталган мамилени камсыз кылат.

Окумуштуулардын изилдөөлөрүнө ылайык, билим берүүгө карата маалыматтык технологияларды төмөндөгүдөй түрлөргө бөлүүгө болот:

□ презентациялар;

- ☐ билим берүүчү оюндар;
- ☐ өнүктүрүү программалары;
- ☐ дидактикалык материалдар;
- ☐ программалар – симуляторлор;
- ☐ виртуалдык эксперимент системалары;
- ☐ электрондук окуу китептери;
- ☐ электрондук энциклопедиялар.

Презентациялар – демонстрациялык материалдарды көрсөтүүнүн эн кеңири таралган түрү болуп саналат.

Маалыматтык технологиялардын негизги өзгөчөлүктөрү башталгыч класстын окуучуларына билим берүүнүн максаттарына жетүүдөгү алардын ролун баалоого мүмкүндүк берет.

Биринчиден, маалыматтык технологиялар материалдын мазмунун жана методологиясын толуктайт, бул окуучулардын кабыл алуу тажрыйбасын күчөтүп, анын системалаштыруу мүмкүнчүлүгүн жогорулатат. Экинчиден, маалыматтык технологиялар класстагы окуучулардын бардыгына, начар окуган окуучулар үчүн да, жакшы окуган окуучулар үчүн да жекече окуу процесси үчүн шарттарды камсыз кылат.

Үчүнчүдөн, маалымат-коммуникативдик технологияларында ачык-айкындуулуктун деңгээли окуу китептерине караганда бир топ жогору. Мындан тышкары, бул технологияларды окутуу процесси анимация, үн жана видеоклиптердин жардамы менен ишке ашкандыктан окуучулардын визуалдык кабыл алуу деңгээли жогору болот.

Мугалим сабагында колдонгон презентациясында МКТнын жардамы менен гана эффективдүү бере ала турган материалды камтууга тийиш. Билим берүү процессинде маалыматтык технологияларды окутуунун салттуу методдору менен айкалыштырып системалуу түрдө колдонуу шартында окутуунун натыйжалуулугун бир топ жогорулатууга болот [7].

Башталгыч класстарда сабактарда ар кандай жолдорду жана ыкмаларды колдонуу, МКТны киргизүү сабактын натыйжалуулугуна өбөлгө түзөт, мугалим менен окуучунун ийгилигине түрткү берет.

Окуу процессинде маалыматтык технологияларды колдонуу элементтерин, МКТны колдонуу менен сабактарды долбоорлоодо, мультимедиялык демонстрациялар, мугалим тарабынан даярдалган тест-тапшырмалар окуучулардын өз алдынча ишмердүүлүгүн, ошондой эле компьютердик көндүмдөрдү өнүктүрүүгө мүмкүндүк берет (компьютердин клавиатурасын жана чычканча менен иштөө).

МКТны колдонуунун негизги максаты [5]:

Окуучулардын ой жүгүртүүсүн өнүктүрүү, акыл ишинин ыкмаларын калыптандыруу. МКТны колдонуу менен сабакты иштеп чыгууда окуучулардын ден соолугуна өзгөчө көңүл буруу зарыл. Сабактын планы физикалык жана динамикалык тыныгууларды, көз көнүгүүлөрүн жана ден соолукту үнөмдөөчү технологиялардын элементтерин колдонууну камтыйт[7].

Сабакта компьютердик тесттерди жана оюн тесттерин колдонуу менен мугалим окуучуларга берилген материалды кандай өздөштүргөндүгүн билүүгө жана өзүнүн андан аркы ишин пландаштырууга мүмкүндүк берет[6].

МКТ ны колдонуу аркылуу өтүлгөн сабактар окуучулардын жогорку эмоционалдык чыңалуусунан арылууга жана окуу процессин жандандырууга мүмкүндүк берет. Маалыматтык технологияларды колдонуу билим берүү процессин жандантуу менен гана чектелбестен окуучунун билим алууга болгон мотивациясын да жогорулатат. Маалыматтык технологияларды колдонуу менен өтүүчү сабактар алынган билимдерди кеңейтип, бекемдеп гана койбостон, окуучулардын чыгармачылык жана интеллектуалдык потенциалын да бир топ жогорулатат.

КОЛДОНУЛГАН АДАБИЯТТАР:

1.Бабкина,Н.В., Горшкова , О.Д. Наши коллеги [Текст]/Н.В. Бабкина, О.Д, Горшкова // начальная школа. – 1997 - №3

2.Баженова, Л.М. Медиаобразование как средство художественного развития младших школьников[Текст]/ Л.М.Баженова//Начальная школа.-2002.- №5.-С.50-54.

3.Виштиневский Е.И., Кривошеев, А.О. Вопросы применения информационных технологий в сфере образования и обучения. Информационные технологии, 1998. №2. С.32-36.

4.Завьялова,О.А. Воспитание ценностных основ информационной культуры младших школьников [Текст]/ О.А. Завьялова// Начальная школа. – 2005 - №11

5.Карпушина,Т. А., учитель технологии. Инновационные подходы в обучении образовательной области "Технология"[Текст]/Т.А. Карпушина// <http://festival.1september.ru/authors/100-390-240/>

6.Крутецкий, В.А. Психология: учебник для студентов средних учебных заведений.[Текст]/ В.А. Крутецкий//. – М.: Просвещение, 1980. – 357с.

7.Немов, Р.С. Психология: Учебное пособие для студентов средних учебных заведений.[Текст]/Р.С. Немов//. – М.: Просвещение, 1990. – 324с.Обобщение опыта. Когда младший школьник активен: методы активизации познавательной деятельности на уроках окружающего мира[Текст]// Начальная школа.-2007.-№21.-С.3-9.

8.Нусупова Р.С., Темирбаева Г.К. Маалымат коммуникация технологияларын башталгыч билим берүүдө колдонуунун өзгөчөлүктөрү[Текст]/Р.С.Нусупова, Г.К.Темирбаева//.-ЖАМУнун жарчысы, 2022.- №3.-158-164-бб.

9.Приоритетный национальный проект «Образование» - <http://www.rost.ru/projects/education/>Рубинштейн, А.В. Основы общей психологии.[Текст]/А.В. Рубинштейн//.- С-П.: Издательство «Питер», 2000.- 448с.

10.Суворова, Г.Ф. Средства обучения и методика их использования в начальной школе[Текст]/Г.Ф. Суворова, Я.В. Владимирова, А.В. Поляков//.-М.: Просвещение, 1990.-160с.

11.Сластенин,В.А. Педагогика учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений [Текст]/В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов//.- М.: Издательский центр «Академия», 2002.-576с.

10.Цветанова-Чурукова,Л.З.Информационные технологии.[Текст]/Л.З. Цветанова - Чурукова// Начальная школа.- 2008-№8, С. 84-88

12.2026-жылга чейин Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн улуттук программасы.

13.2021–2030- жылдарга карата Кыргыз Республикасында билим берүүнү өнүктүрүүнүн концепциясы

Бакиров Б.К., магистрант
Козукеева А.Т., магистрант
Сабитов А.С., магистрант
МНУ им. К.Ш.Токтомаматова

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы обеспечения экономической безопасности Кыргызской Республики как неотъемлемый элемент национальной безопасности государства.

Ключевые слова: экономическая безопасность, национальная безопасность, угрозы безопасности.

32-й президент Соединенных штатов Америки Ф.Рузвельт первым отметил важность экономической безопасности как составной части национальной безопасности. Историю формирования «национальной экономической безопасности» начинают с Великой депрессии в Америке. Внешние и внутренние угрозы экономической безопасности любого государства существовала на всех этапах экономического формирования. В настоящее время проблема экономической безопасности самостоятельное содержание и рассматривается как учеными, экономистами, так и учеными правоохранительной сферы. Это объясняется ростом преступлений в сфере экономики, масштабом теневой экономики, криминализации основных сфер экономики, особенно налоговой и финансовой сфер, призванных создавать условия для устойчивого экономического роста.

Современные угрозы экономической безопасности проявляются на разных уровнях становления социально-политической системы страны. Главная задача данной системы – обеспечить учет и контроль установленной системы угроз и вовремя их устранить.

Феномен «экономической безопасности» был предметом многочисленных исследований, многими учеными даны определения данного явления. Так А.Саякбаева, под «экономической безопасностью» понимала, как «состояние защищенности национальной экономики от внешних и внутренних угроз, при котором обеспечиваются экономический суверенитет страны, единство ее экономического пространства, условия для реализации стратегических национальных приоритетов страны [1].

Л.А.Кормишкина считала, что экономическая безопасность может быть достигнута тогда, когда степень зависимости страны от доминирующей экономики, а также степень обострения внутривнутриполитической, социально-экономической и экологической ситуаций не превышают предела, грозящего утратой национального суверенитета, существенным ослаблением экономической мощи, значительным снижением уровня и качества жизни нации либо срывом достижения глобальных стратегических целей страны [2].

В Концепции национальной безопасности Кыргызской Республики, экономическая безопасность представлена как основной элемент национальной

безопасности, которая рассматривается как система, включающая в себя внешние и внутренние факторы, жизненно важные интересы объектов безопасности, общества, государства, реальные и потенциальные угрозы их безопасности, институты субъектов обеспечения безопасности.

Экономика Кыргызстана по-прежнему сильно зависит от производства золота, денежных переводов и иностранной помощи.

По итогам июня 2023 года размер совокупного государственного долга Кыргызстана составил \$5 млрд. 738,6 млн., что составляет 54% к ВВП страны.

Одной из основных угроз экономической безопасности страны представляет резкое и возрастающее расслоение населения по уровню доходов, поскольку одна часть населения беднеет и не находит приложения для своего труда, другая часть богатеет, не поддаваясь даже экономической логике. В связи с чем, государству необходимо обратить особое внимание на бедной части населения, разработать экономические механизмы для правильного и обоснованного определения размеров заработных плат, во избежания социального взрыва.

Важно подчеркнуть, что в Кыргызстане между регионами имеет место разрыв в развитии. Это обусловлено тем, что размеры территории регионов и численность населения разные, что непосредственно влияет на экономику.

Целесообразно в малоразвитые регионы привлечения инвестиции, поддержание инвесторов льготными экономическими льготами. Государственная политика в поддержании экономики регионов не должна сосредотачиваться на определенных экономических центрах.

В развитых странах высокая доля услуг в экономике опирается на промышленность, сельское хозяйство и энергетику, что обеспечивает высокий уровень сбережений в экономике. В развитых странах этот показатель составляет 60-70%, тогда как в Кыргызстане – 46%.

Во всем мире большой урон на экономику нанесла пандемия COVID-19, так в Кыргызстане итог последствий пандемии – резкий спад в экономике страны в 2020 году – 8,6%, и лишь к концу 2021 года вышла на положительный показатель. Особо следует отметить, что по экспертным оценкам, объемы теневой экономики достигают 40-60% от ВВП. Такие масштабы теневой экономики создают благоприятные условия для активного вмешательства криминала в экономические процессы.

Помимо кризиса в экономике страны наблюдается ухудшение деловой среды и инвестиционного климата. Так, согласно различным исследованиям международных организаций и отраслевых бизнес-ассоциаций наблюдается рост жалоб от бизнеса на действия фискальных, правоохранительных и судебных органов в части эффективной защиты прав и интересов бизнеса, защиты собственности и чрезмерное вмешательство государственных органов в деятельность субъектов предпринимательства. Согласно данным Национального статистического комитета с 1991 по 2019 годы, следственными органами Кыргызской Республики возбуждено 78 516 преступлений экономической направленности, ущерб которого составил 35 616,9 млн. сомов. Одну из главных

угроз экономической безопасности страны, да и в целом существования Кыргызстана как государства представляет политическая нестабильность.

В Концепции национальной безопасности республики обозначены задачи для решения вопросов экономической безопасности (поддержание стабильного уровня инфляции через проведение согласованной денежно-кредитной политики; поддержание устойчивости государственного бюджета через удержание показателей дефицита бюджета и уровня государственного долга не выше предельных значений; устойчивое развитие национальной финансовой системы; защита прав и частной собственности предпринимателей и инвесторов, защита от несанкционированных проверок, вмешательства, рейдерства и нападений и т.д.).

Подытожив все вышесказанное можно сказать, что для преодоления угроз безопасности современного Кыргызстана необходима качественная трансформация экономической действительности, особую роль играет и инвестиции в малоразвитые регионы, поддержка государства малого и среднего бизнеса, наращивание экспортных возможностей, со стороны государственных, правоохранительных и судебных органов поддержание верховенства закона. Это позволит обеспечить экономическую безопасность страны и ее устойчивое развитие в будущем.

Список используемой литературы:

1. Саякбаева А. А., Омурова С. К. Некоторые теоретические аспекты экономической безопасности страны // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 2. С. 217–225.

2. Кормишкина Л. А. Экономическая безопасность организации (предприятия): учебное пособие / Л. А. Кормишкина, Е. Д. Кормишкин, И. Е. Илякова; М-во образования и науки Российской Федерации, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Мордовский гос. ун-т им. Н. П. Огарева». Саранск: Изд-во Мордовского ун-та, 2015. – 278 с.

3. Концепция национальной безопасности Кыргызской Республики от 20.12.2021 г. УП №570

Козукеева А.Т., магистрант
Сабитов А.С., магистрант
Алимов К.А., магистрант
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ

САНАРИПТЕШТИРҮҮ – ДҮЙНӨЛҮК ӨНҮГҮҮНҮН БАШКЫ ТРЕНДИ

Аннотация

Макалада санариптештирүү - бул ишмердүүлүк чөйрөсүндө тереңдеп бара жаткан тенденция. Бул тема дүйнөдө эң эле актуалдуу болуп саналат. Анткени, дүйнөдө электрондук жаңы “санариптик” экономиканын калыптанышын камсыз кылуу жана ага ылайык долбоорлорду иштеп чыгуу шартталган.

Негизги сөздөр: Тренд, электрондук соода, инвестиция.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ - ГЛАВНЫЙ ТРЕНД МИРОВОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация

Цифровизация в статье является растущим трендом в сфере деятельности. Эта тема является самой актуальной в мире. Ведь необходимо обеспечить формирование в мире новой электронной «цифровой» экономики и разрабатывать проекты в соответствии с ней.

Ключевые слова: Тренд, электронная коммерция, инвестиция.

DIGITIZATION IS THE MAIN TREND OF GLOBAL DEVELOPMENT

Abstract

Digitization in the article is a positive trend in the field of activity. This topic is the most relevant in the world. After all, it is necessary to ensure the formation of a new electronic "digital" economy in the world and to develop projects in accordance with it.

Keywords: trend, e-commerce, investment.

Азыркы учурда экономиканы өнүктүрүүнүн маанилүү багыттарынын бири экономиканы, коммуникацияларды, социалдык чөйрөнү өзгөртө турган, акырындап жаңы “санариптик” экономиканын калыптанышын камсыз кылган заманбап санариптик технологияларды комплекстүү киргизүү болуп саналат.

Ошондой эле, экономиканы санариптештирүү технологиялык процесстерди өркүндөтүү, продукциянын сапатын жакшыртуу, чыгымдарды оптималдаштыруу, адамдардын жашоо сапатын жакшыртуу үчүн өбөлгөлөр түзүлүп жатат. Бул заманбап дүйнөлүк санариптештирүү өлкөнүн экономикалык өсүшүнүн негизги факторлорунун бири экенин көрсөтүп турат.

Анткени санариптик экономикага өтүү эмгектин натыйжалуулугун жана атаандаштыкка жөндөмдүүлүктү жогорулатат. Бул өз кезегинде эл аралык соода аянтчаларына жетүүнү жеңилдетет. Өндүрүштүк ишмердиктин материалдык жана административдик чыгымдарын азайтууга, жогорку квалификациялуу адистер үчүн жумушчу орундарды түзүүгө, калктын бакубаттуулугунун өсүшүнө түрткү берет. Социалдык теңсиздиктин проблемаларын жок кылат.

2017-жылы Кыргыз Республикасында санариптик экономиканы өнүктүрүүнүн башталышы катары Жогорку Евразиялык экономикалык

кеңештин «Евразия экономикалык биримдигинин 2025-жылга чейин санариптик күн тартибин ишке ашыруунун негизги багыттары жөнүндө» чечими[1] каралган. 2018-жылы 2018-2040-жылдарга Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы кабыл алынган[2], анда өлкөнүн санариптик трансформациясынын контурлары көрсөтүлгөн.

«Санариптик Кыргызстан 2019-2023» санариптик трансформация концепциясынын негизги максаттары болуп төмөнкүлөр саналат:

1. Санариптик көндүмдөрдү өнүктүрүү аркылуу калк үчүн жаңы мүмкүнчүлүктөрдү түзүү;

2. Сапаттуу санариптик кызматтарды көрсөтүү, эффективдүүлүктү жогорулатуу, натыйжалуулукту, ачыктыкты, айкындуулукту, отчеттуулукту жана мамлекеттик башкаруу системасындагы коррупциялык көрүнүштөргө бөгөт коюу, мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу тутумунда санариптик трансформациялоо аркылуу мамлекеттик жана муниципалдык чечимдерди кабыл алуу процесстерине жарандардын катышуусунун деңгээлин жогорулатуу;

3. Экономиканын артыкчылыктуу тармактарын санариптик трансформациялоо, эл аралык өнөктөштүктү бекемдөө жана жаңы экономикалык кластерлерди түзүү аркылуу экономикалык өсүштү камсыз кылуу.

Бүгүнкү күндө Кыргызстан үчүн санариптик экономиканын негизги компоненттери электрондук соода, инвестиция, мамлекеттик башкаруу, экспорттук-импорттук ишмердүүлүк болуп саналат.

Евразия экономикалык биримдигинин ишмердигинин артыкчылыктуу багыты маалыматтык-коммуникациялык технологияларды өнүктүрүү болуп саналат. 2014-жылдын 29-майындагы Евразиялык экономикалык биримдик жөнүндө келишимдин 23-статьясында ЕАЭБдин мамлекеттик маалыматтык ресурстарынын жана маалыматтык системаларынын натыйжалуу өз ара аракеттенүүсүн жана координацияланышын камсыз кылуу максатында маалыматташтыруу жана маалыматтык технологиялар чөйрөсүндө макулдашылган саясатты ишке ашырууну түздөн-түз көрсөтөт. Ошондой эле, ЕАЭБ алкагында маалыматтык өз ара аракеттенүү интегралдык маалыматтык системаны колдонуу менен ишке ашырылаарын, аны түзүү жана өнүктүрүү тартиби Евразиялык экономикалык биримдик жөнүндө келишим менен аныкталганын баса белгилейт.

ЕАЭБдин күч-аракети уюштуруунун санариптик мейкиндигин түзүүгө, санариптик экономикага өтүү маселеси боюнча ЕАЭБ мүчө-өлкөлөрүнүн макулдашылган саясатын иштеп чыгууга, маалыматтык технологияларды өнүктүрүү жаатындагы ар бир өлкөнүн ишмердүүлүгүн шайкеш келтирүүгө жумшалган.

2018-жылдын 31-октябрындагы Кыргыз Республикасынын Президентинин Жарлыгына ылайык, Кыргызстанда 2018-2040-жылдарга Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы бекитилген. Анын стратегиялык негиздеринин бири “Таза Коом” санариптик трансформациянын улуттук программасы.

Азыркы улуттук стратегия заманбап технологияларды, атап айтканда, мамлекеттик бажы кызматына, билим берүү жана банк тармагына киргизүүгө багытталган. “Таза Коом” программасы 2040-жылга чейин туруктуу өнүктүрүүнүн улуттук стратегиясынын негизги компоненти болуп эсептелет.

Мамлекеттик кызматтарды, акылдуу шаарларды жана айылдарды, инфраструктураны жана адамдык капиталды өнүктүрүүнү карайт. Учурда Евразия экономикалык биримдигине мүчө мамлекеттер да ЕАЭБ санариптик күн тартибинин жоболорун эске алуу менен улуттук санариптик күн тартибин иштеп чыгуунун үстүндө иштеп жаткандыгын байкоого болот. ЕАЭБге мүчө мамлекеттер түзгөн санариптик мейкиндиктер гетерогендүү жана көп катмарлуу, анткени ар бир өлкө өзүнүн болгон потенциалынын негизинде өзүнүн санариптик мейкиндигин түзөт жана башка көптөгөн санариптик мейкиндиктерди түзүүгө катышат. ЕАЭБдин «Санариптик күн тартиби» өлкөлөрдү экономиканы жана коомду глобалдык трансформациялоого тартуу аркылуу санариптик экономиканы өнүктүрүүгө мүчө өлкөлөрдүн интеграциялоо процессин тездетүүгө мүмкүндүк берет. Ар бир мүчө өлкөнүн санариптик ландшафттык мүнөздөмөсү анын ролун, сапатын жана бирдиктүү санариптик мейкиндикти түзүү боюнча мамлекеттер аралык демилгеге катышуу даражасын түзөт.

ЕАЭБ алкагында аймактык деңгээлде интеграциялык процессте активдүү иш алып барылып жаткандыгын байкаса болот. Санариптик суверенитетти камсыздоо интеграциялык системанын деңгээлинде гана мүмкүн. Белгилей кетсек, бүгүнкү күндө Кыргызстанда 22 процесс интеграцияланган, бирок 34 процессти интеграциялоо милдети коюлган. Биз катышуучу өлкөлөр катары инфраструктуралык системанын эгемендүүлүгүн жөнгө салууда бири-бирибизге жардам берүү менен бардык мүмкүн болгон жагдайларды чечүү үчүн улуттук IT-компанияларды тартуу зарыл.

Кыргызстанда жашоонун бардык чөйрөлөрүн санариптештирүү аркылуу көптөгөн топтолгон көйгөйлөрдү кыска мөөнөттүн ичинде тагыраак айтканда, саламаттыкты сактоо, билим берүү, муниципалдык чарба жана турак жай-коммуналдык чарбада көрсөтүлүүчү кызматтардын сапатын олуттуу жакшыртуу, мисалы, көйгөй төлөмдөрдү төлөбөй коюу, коомдук транспорт, мамлекеттик жана муниципалдык башкаруу, ишкердикти колдоо жана алардын продукциясын (кызмат көрсөтүүлөрүн) илгерилетүү, ачык отчеттуулукту орнотуу, инвентаризация жүргүзүү, көмүскө экономиканы жана көпчүлүк аймактарда коррупцияны кыскартуу маселелерин чечүүгө болот.

Мамлекет тарабынан түзүлүп жаткан атайын борборлор тарабынан санариптик билим берүү программаларын эки деңгээлде өткөрүү пландалууда:

- 1.Жарандардын электрондук сервистерди колдонуусун кеңейтүү, заманбап электрондук технологияларга болгон ишенимин жогорулатуу үчүн жарандардын жөнөкөй санариптик билим деңгээлин өстүрүү;

- 2.Өлкөдө санариптештирүүнү өнүктүрүүдө жаштарды IT кесибине тартыш үчүн санариптик билим берүү программаларын ишке ашыруу.

Бул өзгөчө алыскы райондордогу жашоочуларга билим берүү программаларынын жеткиликтүүлүгүн жакшыртууга, электрондук тейлөөлөрдү жана кызмат көрсөтүүлөрдү пайдалануунун кеңейтүүгө мүмкүндүк берет.

Колдонулган адабияттардын тизмеси:

1. Евразия экономикалык биримдиги жөнүндө келишим [29.05.2014 ж. Астана ш.] [Электрондук ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/
2. 2018-2040-жылдарга Кыргыз Республикасын өнүктүрүүнүн Улуттук стратегиясы [2018-жылдын 31-октябрындагы Кыргыз Республикасынын Президентинин Жарлыгы]. [Электрондук ресурс]. <http://www.stat.kg/media/files/3d033353-7e05-42ec-a282-8722459f5c31.pdf>
3. Кыргыз Республикасынын Шайлоо жана референдум өткөрүү боюнча борбодук комиссиясына караштуу “Жарандык жана санариптик билим берүү борборлору” долбоорун ишке ашыруу аземи, [2022-жылдын 7-сентябры Кыргыз Туусу гезити]. [Электрондук ресурс]. <http://kyrgyztuusu.kg/?p=511544>
4. СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ОБЯЗАННОСТЬ КОНЦЕПЦИИ "ЦИФРОВОЙ КЫРГЫЗСТАН" УЗАКБАЕВА Н., ОЖУКЕЕВА Т. [Вестник Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики] [Электрондук ресурс] <https://elibrary.ru/item.asp?id=46955299>

Бердикулов И.Т., магистрант
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ

САНАРИП ТЕХНОЛОГИЯЛАР ЖАНА УКУК

Аннотация

Санариптик укуктар-бул техникалык каражаттар менчик ээсине оз ыйгарым укуктарын жузого ашыруу мумкунчулугун камсыз кылган шартта, жогорку технологиялык системалардагы жарандык укуктардын санариптик объектерине ээлик кылуу пайдалануу жана ажыратуу боюнча жеке жана юридикалык жактардын ыйгарым укуктарын камсыздаган санариптик алгоритм.

Туйундуу создор: санарип технологиялар, гаджеттер, онлайн соода жана электрондук төлөмдөр, логистика, оптикалык маалымат тармактары, мессенджерлер жана социалдык түйүндөр.

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ПРАВО

Аннотация

Цифровые права-это цифровой алгоритм, обеспечивающий полномочия физических и юридических лиц по использованию и лишению собственности цифровых объектов гражданских прав в высокотехнологичных системах при условии, что технические средства обеспечивают собственнику возможность осуществления своих полномочий.

Ключевые слова: цифровые технологии, гаджеты, онлайн-торговля и электронные платежи, логистика, оптические сети передачи данных, мессенджеры и социальные сети

DIGITAL TECHNOLOGIES AND LAW

Annotation

Digital rights is a digital algorithm that provides the powers of individuals and legal entities to use and dispossess digital objects of civil rights in high-tech systems, provided that technical means provide the owner with the opportunity to exercise his powers.

Expressive words: digital technologies, gadgets, online commerce and electronic payments, logistics, optical data networks, messengers and social networks.

Кыргызстанда биринчи жылдан бери бардык деңгээлдеги санариптештирүү маселеси курч турат. Кыргызстанда да башка өлкөлөрдөн артта калган эмес, убакыттын өтүшү менен артта калбоого убакыт үчүн маанилүү маселе болуп саналат. Акыркы бир нече жыл аралыгында санариптештирүү жаатында бир катар биринчи кезектеги милдеттер чечилди, документ жүгүртүү санариптик чөйрөгө которулду, ар кандай социалдык долбоорлор ишке киргизилди. Бирок фактылык бул башталышы гана жана көптөгөн иштер алдыда .

Санариптештирүү өлкөнүн социалдык жашоосу үчүн гана маанилүү эмес, ал көптөгөн актуалдуу көйгөйлөрдү – дүйнөлүк экономикалык жана социалдык процесстерге интеграция, коррупцияга каршы күрөштү чечет. Санариптик тармактын өнүгүү темпин тездетүү маселесин Кыргызстандын президенти Садыр Жапаров бир нече жолу көтөргөнү бекеринен эмес. Ошентип, март

айынын курултайынын жүрүшүндө Президент санариптик процесстерди тездетүүнүн маанилүүлүгүн дагы бир жолу баса белгилеген.

Адам акыл менен ар түрдүү нерселерди жашоо үчүн ыңгайлуу жана пайдалуу кылып жараткандары жана жетишкендиктери тарыхта белгилүү бир мезгилде өз ордун таап, коомчулукта бааланып келет. Алыс барбай эле, жакынкы Х1Х-кылым кайра өндүрүүнүн, өнөр-жай, ишканалардын өнүккөн доору катары бааланып, ХХ-кылымда илимий-техникалык изилдөөлөр көптөгөн жетишкендиктерге, ойлоп табууларга жетише алды. Мындан 30-40 жыл мурун эле бир маалыматты тактоо жана табуу үчүн, канчалаган китептерден, массалык-маалымат каражаттарынан же атайын кесипкөй адамдардан маалымат алып келген болсок, азыркы учурда бир гана санарип технологияларын пайдалануу менен керек болгон маалыматыбызда бир жерде эле туруп, тез эле тактай алабыз. Ошондуктан азыркы учурду санарип технологияларынын доору жана башталышы десек жаңылбайбыз.

Санарип технологиялары күндөн-күнгө биздин жашоодогу бардык тармакка киргизилүүдө жана бул аракеттер өнүгүү максатын көздөгөн мамлекеттердин негизги максаттарынын бири болуп, убакыттын өтүшү менен алдыга карай тез ылдамдык менен жүрүп жатат. Азыркы учурда ар кандай санариптик технологиялар ар бирибиздин күнүмдүк жашообузда бар жана алар өзүнчө өзгөчөлүктөргө жана касиеттерге ээ болуп, бирок алардын мааниси бардык эле адамдарга белгилүү жана түшүнүктүү боло бербейт.

Анда, санарип технология - деген эмне, ал эмне үчүн жакшы, жаман функциялары жана ошондой эле укуктук мамилер туурасында төмөндөгүлөргө токтолобуз.

Санарип технологиялар - бул электрондук эсептөөлөр жана маалыматтарды конвертациялоо менен байланышкан бардык нерселерди камтыйт: гаджеттер, электрондук аппараттар, технологиялар, программалар. Ал аналогдук технологияларга салыштырмалуу чоң көлөмдөгү маалыматтарды сактоо жана берүү үчүн жакшыраак ыңгайлуу жана жогорку ылдамдыктагы эсептөөлөрдү камсыз кылат. Санарип технологиясында маалымат мүмкүн болушунча так, бурмалоосуз берилет. Мисал катарында, мурда биз колдонуп келген туруктуу телефон- бул аналогдук технология, ал эми уюлдук смартфон интернетти менен - бул санариптик технология. Себеби смартфондор персоналдык компьютер менен телефонду бириктирип, ондогон санариптик технологиялардын контейнерине айланды. Алардын жардамы менен сүйлөшөбүз, кабар алмашабыз, кат жазабыз, музыка угабыз, фото жана видеого тартабыз.

Санарип технологияларды кыска жана жөнөкөй тил менен айтканда, бул маалыматтарды түзүүгө, сактоого жана таратууга мүмкүндүк берген бардык технологиялар.

Бүгүнкү күндө санарип технологиялар бардык тармактарга киргизилүүдө. Алар:

-Коммуникацияда: мобилдик байланыш жана оптикалык маалымат тармактары, электрондук почта, мессенджерлер жана социалдык түйүндөр;

-Бизнесте: онлайн соода жана электрондук төлөмдөр, CRM системалары, маалыматтарды талдоо жана автоматташтырылган эсептөөлөр жана чечимдерди кабыл алуу;

-Билим берүүдө: электрондук окуу китептери жана онлайн курстар, дистанттык окутуунун технологиялары, интерактивдүү доскалар жана чет тилдерди үйрөнүү үчүн тиркемелер;

-Медицинада: электрондук медициналык жазуулар жана пациенттердин маалыматтарын башкаруу тутумдары, электрокардиограммаларды алуу үчүн орнотулган функциясы бар сааттар сыяктуу ден соолукту көзөмөлдөө колдонмолору, медициналык диагностикадагы машина үйрөнүү моделдери;

-Логистикада: трафики башкаруунун автоматташтырылган системалары, билеттерди жана кызматтарды онлайн брондоо, автопилоттор жана унаалардагы коопсуздук системалары;

-Көңүл ачууда: агымдык кызматтар, компьютер оюндары, виртуалдык жана кеңейтилген реалдуулук.

-Өндүрүштө: робототехника жана өндүрүш процесстерин автоматташтыруу, 3D басып чыгаруу жана прототиптөө, санариптик моделдөө жана симуляция;

-Илимде: суперкомпьютерлер жана жогорку өндүрүмдүүлүктөгү эсептөөлөр, чоң маалыматтарды талдоо жана жасалма интеллект, санариптик сигнал жана сүрөттөрдү иштетүү.

Мындай санарип технологияларын ар-кандай чөйрөнүн ишмердүүлүгүнө киргизүү, колдонуу тармактардын укуктук мамилелеринде өзгөрүүлөрдү алып келүүдө жана ал негизги укуктук категориялардын, институттардын жана теориялык-методикалык укуктук жөнгө салууларынын негиздеринде жаңы укуктук мамилелердин келип чыгуусуна таасир берип жатат, ошондой эле мындай укуктук мамилелерди жөнгө салуу санарип технологияларынын өнүгүшүндө да чоң мааниге ээ.

Андыктан санарип технологиялары коомдо жаңы болуп жаткандыктан, анын тийгизген оң жана терс таасирлери боюнча толук, терээңирек талдоолор жүргүзүлүп, коом үчүн пайдалуу жана коопсуз болушу үчүн, бул технологиялардын өнүгүшүндө көп нерсе коомчулукка азыркы учурда жетиштүү деңгээлде түшүнүктүү болбогондой эле, ар бир тармакта укуктук талаада мамилелерди жөнгө салуу боюнча көптөгөн талаш-тартыш маселелер жатат. Санариптештирүү-бул кимдир бирөөнүн кыялы гана эмес, бул мезгилдин талабы.

Колдонулган адабияттар

1"Кыргыз Республикасынын санариптик экономикасы" улуттук программасынын паспорту. Кыргыз Республикасынын Президентинин алдындагы Стратегиялык өнүктүрүү жана улуттук долбоорлор боюнча кеңештин президиуму 24.12.2018

2.Harmful Digital Communication Act 2015. URL: <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2015/0063/latest/whole.html> (күнү кайрылган: 05.05.2020).

3."Кыргыз Республикасынын Граждандык кодексинин биринчи, экинчи жана төртүнчү бөлүктөрүнө өзгөртүүлөрдү киргизүү жөнүндө "ТТБ 424632-7 Мыйзам долбооруна" маалыматтык саясат, маалыматтык технологиялар жана байланыш боюнча комитетинин корутундусу // 2021ж

Кангелдиев Б.Р. магистрант
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ

КЫРГЫЗСТАНДАГЫ АДВОКАТУРА ИНСТИТУТУНУН, ТАРЫХЫЙ-ТЕОРИЯЛЫК ЖАНА УКУКТУК НЕГИЗДЕРИ

Аннотация

Адвокатура бул - жарандардын союзу гана эмес, ошондой эле өзүн-өзү жөнгө салуучу кесиптик система.

Мамлекет тараптан уюмдардын ,жарандардын жана юридикалык жактардын укуктарын жана эркиндиктерин коргоо боюнча иш-чараларды ишке ашырууну камсыз кылган система. Жарандык коомдун институту катары Адвокатуранын көз карандысыз өкмөттүк эмес уюм катары институционалдык түзүмү. Кыргыз Республикасынын мыйзамдары тарабынан ага жүктөлгөн адамдын укуктарын жана эркиндиктерин коргоону камсыз кылуу милдети менен шартталган.

Негизги создор: Адвокат ,эдвакаси,адвокаттын жоопкерчилиги, Конституция

Аннотация

Адвокатура — это не только объединение граждан, но и самоуправляемая профессиональная система, в которой государство дает организации и осуществление мер по защите прав и свобод граждан и юридических лиц. Как институт гражданского общества.Институциональная структура адвокатуры как независимой неправительственной организации обусловлена обязанностью по обеспечению защиты прав и свобод человека, возложенной на нее законодательством Кыргызской Республики. Будущий юрист выбирает профессию добровольно, но он должен знать, что такой выбор связан с обязательным участием в адвокатуре, которая имеет право устанавливать правила поведения и этического поведения юристов.

Ключевые слова: юрист, ответственность юриста, Конституция

Annotation

The legal profession is not only an association of citizens, but also a self-governing professional system in which the state provides organizations and implementation of measures to protect the rights and freedoms of citizens and legal entities. As an institution of civil society The institutional structure of the Bar as an independent non-governmental organization is conditioned by the obligation to ensure the protection of human rights and freedoms imposed on it by the legislation of the Kyrgyz Republic. A future lawyer chooses a profession voluntarily, but he should know that such a choice is associated with mandatory participation in advocacy, which has the right to establish the rules of conduct and ethical behavior of lawyers.

Keywords: Lawyer, lawyer, responsibility of a lawyer, Constitution

Учурда Кыргыз Республикасында соттук-укуктук реформа жүрүп жатат. Бүткүл сот тутумун олуттуу жаңылоо жана бардык мыйзамдарды жаңылоо зарылдыгы белгиленди. Бул жагынан алып караганда, ал буга чейин эле маанилүү кадам, кабыл алган сыяктуу эле кабыл алган . Граждандык кодекси , ошондой эле көптөгөн башка мыйзамдарга өлкөнүн жана кескин коргоо системасын өзгөртүп, олуттуу сот системасынын абалын өзгөрткөн изилдөөнүн объектисине мамлекеттик бийлик тутумундагы жана Кыргызстандын жарандарынын укуктарын жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын коргоону жүзөгө

ашыруучу юридикалык кесиптин ролун аныктоочу теориялык, укуктук жана уюштуруучулук аспектилер жана көйгөйлөр болду.

Коомдун өнүгүшүндө юридикалык кесиптин пайда болушу табигый мүнөздө болгон жана адамдардын мамилелеринин мүнөзү менен алдын-ала аныкталган. "Адвокат" сөзү латын тилинен которгондо "жардамга чакыруу" дегенди билдирет. Юридикалык кесип байыркы Рим дооруна таандык эң байыркы кесиптердин бири. Жалпысынан, үч түрдөгү адвокаттык иш бар: англис, француз жана немис. Англияда жана Францияда адвокаттык кесип коомдун муктаждыктарын канааттандыруунун табигый жолу менен шартталат.

Сотто сөз эркиндиги жок башка өлкөлөрдө, адвокаттар болбошу мүмкүн, бирок арыз берүүчүлөр болот; Адвокаттын ролу төмөндөдү - ал "жашыруун жана жаман рухка" ээ болду. Кыргызстандын мыйзамдарында жарандык жана кылмыш сотторунун айырмасы жок. Жарандык жана жазык сот өндүрүшүнүн эрежелери бирдей эле. Баштапкы сотто Соттордун соту болгон. Туруктуу соттор болгон эмес.

И.Н. Лукьянова, Л.П. Михайлованын чыгармаларында «... Бий көрсөткөн жерде талдоо иштери жүргүзүлгөн. Түркстан аймагын башкаруу жөнүндө жобонун 214-беренесинин негизинде жарандык иштер боюнча соттолуучунун жашаган жери боюнча, ал эми кылмыш иштери - кылмыш жасалган жери боюнча юрисдикция аныкталган. Бийлер бардык иштерди кароого кабыл алышкан, башкача айтканда алардын компетенциясы чектелген эмес. Бул иш боюнча сот процесси негизинен оозеки түрдө өткөн, анткени көпчүлүк учурда бийлер сабатсыз болгон. Жалпысынан, бийлер жазуу жүзүндө чечим кабыл алышы керек болчу ».

И.Н. Лукьянова жана Л.П. Михайлов жазганы боюнча айтсак, "... Кыргыз Республикасынын мыйзамдарына ылайык процесс карама-каршы келген. Эки тарап тең өз ишин далилдеш керек болчу. Алдын ала текшерүү дээрлик болгон эмес.

Далилдер: 1) өзүнүн мойнуна алуулары; 2) күбөлөрдүн, көрсөтмөлөрү, 3) буюмдук далилдер, 4) ант.

Жашы жете электер, оздорунун жүрүм-турумуна жооп бере албаган адамдар күбө боло алышкан эмес. Ант эки түрдүү болгон: тазалоо (айыпталуучу тараптан) жана ырастоочу (жабырлануучу тараптан). Биринчиси абдан көп колдонулган. Ант берүүнүн ар кандай жолдору болгон. Анттын эң татаал түрү ант молдонун көрсөтмөсү менен Куранды (мусулмандардын ыйык китеби) көтөрүп алып, аны өөп, "кудай урсун, куран урсун" (Аллах жазасын берсин, жана Куран). Ошондой эле жеңил жолдору да болгон. Мисалы, курмандыкка кайрылып берген ант сөзсүз түрдө: "калп айтсам ант урсун" (эгер мен жалганга ант берсем, анда ал үчүн өлүп калайын) деген сөздөрдү ачык айтышы керек болгон. Куранга берген анты экинчи орунда болчу, анткени кыргыздар жаман Мухаммед болгон жана Курандын көрсөтмөлөрүнөн өзгөчө коркушкан эмес. Соттон кийин бий тараптарды жарашууга көндүрүп, андан кийин чечим кабыл алынган. Бийдин чечимдери өз убагында, өз эрки менен аткарылышы керек болчу. Эгерде соттолгон адам өкүмдү жана соттун чечимин аткарбаса же

качса, анда доогер же прокурор барымта жасоого укуктуу, башкача айтканда, өкүмдү жана соттун чечимин аткаруу жана талапты канааттандыруу жолу менен. Ошентип, ушул этапта коргоо институту процессуалдык жол менен бекитилген эмес жана процесстер каада-салт укугу жана мусулман укугу сыяктуу укук булактарына таянуу менен жүргүзүлгөн. Кыргызстандагы укук булактарын мүнөздөө учурунда, Кыргызстандагы Октябрь революциясына чейин, кыргыздын каада-салт укугу, мусулман укугу - шариат жана орус мыйзамдары бирдей деңгээлде болбосо дагы, параллель иш алып баргандыгын эске алуу керек. Ушул укук булактарынын ар биринин ролу жана мааниси социалдык-экономикалык жана саясий мамилелер чөйрөсүндөгү өзгөрүүлөргө ылайык өзгөрүп турган. Ушул үч булакта укуктун негизги белгилери бирдей эмес, ар башка болгон. Укуктун үч булагы тең бир эле мезгилде иш алып баргандыктан, бул булактардын ченемдеринин белгилүү бир мамилеси, өз ара таасири жана бири-бирине жуурулушушу табигый нерсе. Крафт, мындай деп жазган: Түркстан аймагындагы сот бөлүмү аймакта жана IX областында, Оренбургта, 1898, 195 б. И. Крафт, Түркстан аймагындагы сот бөлүмү жана IX областында, Оренбург, 1898, 19 б. ... " .

Кыргыз адаты, башка элдердин адаттары сыяктуу эле, башкаруучу тапка пайдалуу жана жагымдуу болгон коомдук мамилелерди жана буйруктарды коргоо максатында алар тарабынан санкцияланган жана аткарылган, башкаруучу таптын эркин билдирүүчү укуктук үрп-адаттардын жыйындысы. Патриархалдык-феодалдык мамилелерди коргоо үчүн манаптар, бийлер жана феодалдык-кландык дворяндын башка өкүлдөрү тарабынан кыргыздын каада-салт укугу орнотулуп, санкцияланган. Адат жалпы кыргыз мыйзамдарынын негизги булагы болгон. Кыргыздардын көнүмүш мыйзамы боюнча, бийлердин сотунда адвокаттар адвокаттын милдетин аткарганга уруксат берилген. Адвокаттар доогердин жана жоопкердин туугандары, же анын кардарларынын кызыкчылыгын коргоо үчүн атайын чакырылган башка адам болушу мүмкүн. Азыр Конституциянын 40-беренеси ар бир адам квалификациялуу юридикалык жардам алууга укуктуу. Мыйзамда каралган учурларда юридикалык жардам мамлекеттин эсебинен көрсөтүлөт. 2013-жылдын 1-февралына карата Кыргыз Республикасынын Юстиция министрлигинин реестринде акысыз юридикалык жардам көрсөткөн 213 адвокат катталган. Адвокаттык кызмат юридикалык жардам көрсөтүлгөндө негизги, бирок жалгыз эмес. Ошентип, ишканаларда, уюмдарда юридикалык консультанттар, юридикалык бөлүмдөр бар. Сотто кылмыш иштери боюнча коргоону айыпталуучунун жакын туугандары жүргүзө алышат (КЖКнын 44-ст.). Бирок, жарандардын жана юридикалык жактардын укуктары менен эркиндиктерин коргоонун негизги түйшүгүн адвокаттар көтөрүшөт. Эгемендүүлүктү алгандан бери Кыргызстан укуктук реформалар жолуна түштү. Сот тутумунун ажырагыс бөлүгү болгон Адвокатура институту дагы реформалардан өттү. Адвокатуранын отчетторунда “.... Реформа жарандардын укуктары менен эркиндиктерин коргоону камсыз кылуу максатында эл аралык мыйзамдарды эске алуу менен жүргүзүлдү. Азыркы этапта жарандар

юридикалык жардам алуу үчүн адвокаттарга көбүрөөк кайрылып жатышат, бул бара-бара Кыргыз Республикасында адвокаттык ишмердүүлүктүн жакшырышына алып келет. Ошентип, адвокаттык ишмердүүлүктү өркүндөтүү боюнча Концепциялар жана мамлекет кепилдеген юридикалык жардам системасы иштелип чыккан ... ”. Адвокаттардын статусу кандай? Мыйзам чыгаруу деңгээлинде адвокаттын статусу Кыргыз Республикасынын 1999-жылдын 21-октябрындагы "Адвокаттык иш жөнүндө" мыйзамында бекитилген. Мыйзам адвокат менен кардардын ортосундагы укуктук мамилелердин негизги эрежелерин, анын ичинде көрсөтүлгөн юридикалык жардамдын сапатынын эң маанилүү параметрлерин аныктады. Ушул мыйзамга ылайык, Кыргыз Республикасында адвокаттык ишмердүүлүктү жөнгө салуунун укуктук негизи болуп Кыргыз Республикасынын Конституциясы, Кыргыз Республикасынын Жазык-процесстик кодекси, Кыргыз Республикасынын Жарандык процесстик кодекси, Кыргыз Республикасынын эл аралык келишимдери саналат. Кыргыз Республикасынын башка ченемдик укуктук актылары катары. Адвокат тарабынан көрсөтүлүүчү юридикалык жардамдын сапатынын минималдуу деңгээли адвокаттык иштин концепциясында баяндалган: “ ... Адвокатура - бул жеке жана юридикалык жактарга алардын укуктарын, эркиндиктерин коргоодо квалификациялуу юридикалык жардам көрсөтүү боюнча адвокаттын иши жана мыйзамдуу кызыкчылыктары.Адвокаси мамлекеттик лицензияланган иш. Адвокат адвокаттык ишмердүүлүк жүргүзүүгө лицензиясы бар Кыргыз Республикасынын жараны боло алат". Кыргыз Республикасынын "Адвокаттык иш жөнүндө" Мыйзамынын 2-б. Өз кезегинде, лицензия Кыргыз Республикасынын Юстиция министрлиги тарабынан талапкер тиешелүү экзаменден өткөндөн кийин берилет. “... Мыйзамга адвокат менен кардардын ортосунда укуктук мамилелер качан жана кандай негизде пайда болот деген маселе боюнча резолюция келип түшкөн . Мыйзам чыгаруучу ушуну менен адвокат менен болгон мамилелерде кардардын кызыкчылыгын коргойт, аларга жарандык укуктун ченемдерин кеңейтет жана адвокат менен болгон мамилелерде кардарга өзүнүн укуктарын коргоого мүмкүндүк берет. Кесиптик ишмердүүлүктү жүзөгө ашырууда "Адвокаттык иш жөнүндө" Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын 12-беренесине ылайык, адвокат төмөнкүлөргө укуктуу:

-бардык органдарда алардын атынан жарандардын жана юридикалык жактардын укуктарын жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын коргоого жана коргоого,тиешелүү маселелерди чечүүнү камтыган компетенциясынын чегинде менчигинин түрүнө карабастан, ишканалар, мекемелер жана уюмдар;

-жарандык, экономикалык, жазык иштери жана административдик укук бузуу иштери боюнча далил катары колдонула турган фактылар жөнүндө маалыматтарды чогултуу;

-күбөлөрдүн жазуу жүзүндөгү арыздарын алууга, аймакты текшерүүнүн жеке протоколдорун түзүүгө;

-менчигинин түрүнө карабастан ишканалардан, мекемелерден, уюмдардан жана жарандардан - алардын макулдугу менен документтерди же алардын көчүрмөлөрүн сурап алууга жана алууга;

-мыйзамдарда корголгон маалыматтарды кошпогондо, буйруктарды аткаруу үчүн зарыл болгон документтер жана материалдар менен менчигинин түрүнө карабастан ишканаларда, мекемелерде жана уюмдарда таанышуу ...”

Жүргүзүлгөн изилдөөлөрдүн натыйжасында жеке адамды жана коомду укуктук коргоо концепциясы практикалык гана эмес, белгилүү бир илимий баалуулукка ээ деп эсептеймин, мен болочоктогу юрист катары кесиптик милдеттердин мазмунун терең түшүнүү менен жардам берүү ыкмаларын такшалтуу абзел экенин билем.

Калктын аялуу катмарына акысыз юридикалык жардамдын мамлекеттик тутумун түзүү боюнча мамлекет бир канча долборлорду ишке ашырп келет. Сунуштар адвокат менен кардардын ортосундагы келишимдик реквизиттерди кеңейтүүгө, келишимдин предметине байланыштуу реквизиттерди кеңейтүүгө, иштин чыгымдарын төлөп берүүгө, тараптардын мамилелеринин купуялуулугун, алардын өз ара мамилелеринин негиздерин жана шарттарын сактоого негизделген кызматташтык. жоопкерчилик, анын ичинде мүлк, адвокаттын жоопкерчилиги аябай маанилуу.

Нормативдик актылар:

1.2010-жылдын 27-июнундагы Кыргыз Республикасынын Конституциясы.

2."Адвокаттык иш жөнүндө" Кыргыз Республикасынын 1999-жылдын 21-октябрындагы No 114 Мыйзамы.

3.2011-жылдын 15-мартындагы No 52 "Кыргыз Республикасынын Юстиция министрлигинин алдындагы Адвокаттык иш жүргүзүү укугуна лицензия алууга арыз берген адамдар үчүн квалификациялык экзаменди тапшыруу боюнча квалификациялык комиссия жөнүндө" жобо.

4.1999-жылдын 29-декабрындагы No146 Кыргыз Республикасынын Жарандык процесстик кодекси.

5.Кыргыз Республикасынын 2004-жылдын 4-августундагы No 106 Эмгек кодекси.

6.2003-жылдын 30-августундагы No 201 Кыргыз Республикасынын Үй-бүлө кодекси.

7.Кыргыз Республикасынын 2002-жылдын 30-июлундагы No 135 "Кыргыз Республикасындагы арбитраждык соттор жөнүндө" Мыйзамы.

8.Кыргыз Республикасынын 2002-жылдын 5-июлундагы No113 "Аксакалдар соттору жөнүндө" Мыйзамы.

9.Адвокаттык иш жөнүндө" Кыргыз Республикасынын 1999-жылдын 21-октябрындагы No 114 Мыйзамы.

Кангелдиев Б.Р. магистрант
К.Ш.Токтомаматов атындагы ЭАУ

КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА АДВОКАТУРА ИНСТИТУТУН ОНУКТУРУУ

Аннотация

Макалада Кыргыз Республикасындагы адвокатура институтунун өнүгүүсүнүн тарыхый-укуктук аспектилері каралат. Статьяда эң негизгиси көз карандысыз, өз алдынча башкаруучу, бирдиктүү улуттук юридикалык кесиптин болушун мыйзамдык деңгээлде бекитүү болуп саналат. Макалада Кыргыз Республикасындагы Адвокатура институтунун өнүгүүсүнүн тарыхый-укуктук аспектилері талкууланат. Азыркы деңгээлдеги жарандардын таламдарын коргоонун бул институтунун укуктук формаларын, ошондой эле бир катар реформаларды талдайт, алардын эң негизгиси көз карандысыз, өз алдынча башкаруунун болушун мыйзамдык деңгээлде консолидациялоо болуп саналат.

Негизги сөздөр: Кыргыз Республикасы, адвокатура, адвокат, адвокатура, юридикалык жардам, ассоциация, юстиция, сот өндүрүшү

DEVELOPMENT OF THE INSTITUTE OF ADVOCACY IN THE KYRGYZ REPUBLIC

Annotation

Advocacy is not just an association of citizens, but a professional self-governing organizational system entrusted by the state to organize and implement functions to protect the rights and freedoms of citizens and legal entities. The Institute of Advocacy is an institution of civil society, plays a special role in the implementation of justice and protection of the rights of citizens and legal entities, and is currently a public organization without a systema.

РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА АДВОКАТУРЫ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Аннотация

Адвокатура - это не просто объединение граждан, а профессиональная самоуправляющаяся организационная система, на которую государство возлагает организацию и осуществление функций по защите прав и свобод граждан и юридических лиц. Институт адвокатуры является институтом гражданского общества, играет особую роль в осуществлении правосудия и защите прав граждан и юридических лиц, в настоящее время является бессистемной общественной организацией.

Бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасында көптөгөн юридикалык фирмалар, бюролор, бирикмелер, мамлекеттик жана мамлекеттик эмес мекемелердеги юридикалык кызматтар жана юридикалык жардам көрсөтүүнүн башка уюштуруучулук формалары бар. Көрсөтүлгөн жардамдын мааниси, көлөмү жана мазмуну боюнча алдыңкы орундардын бирин административдик, жарандык жана жазык сот өндүрүшүндө жарандардын жана юридикалык жактардын кызыкчылыктарын коргогон жана коргогон адвокаттардын – адвокаттардын бирикмелеринин кеңири тармагы ээлейт. Адвокаттар сот өндүрүшүнүн катышуучулары болуп, бир катар коомдук маанилүү функцияларды аткарышат,

ошого байланыштуу аларга квалификациясын жогорулатуу жана моралдык-этикалык талаптар негиздүү түрдө коюлат.

Биздин заманга чейин Байыркы Римде пайда болгон юристтер институту кыргыз мамлекеттүүлүгүнүн тарыхында Совет бийлигинин орношу менен гана пайда болгон кыргыздардын совет дооруна чейинки тарыхында бий сотторунун ар кандай талаш-тартыштарды кароодо демократиялык жактоочу институту болгондугун баяндаган көптөгөн тарыхый фактылар бар. Соттун ачыктыгынын жана маалымдуулугунун эрежелери, талаш-тартыштарды чечүүнүн жарашуучулук руху, доогер менен жоопкердин арачылык системасы, азыркы мааниде коргоочулар институтун эске салат, дене жазасын айыптар менен алмаштыруу басымдуулук кылат. жана дагы көп нерселер өзгөчө көңүл бурууга татыктуу. Валиханов белгилегендей: «Бийлердин соту оозеки, ачык жүргүзүлөт жана бардык учурда адвокаттыкка жол берилген» [1].

Адвокатуранын советтик тарыхы 1917-жылдын 24-ноябрында «Сот жөнүндө» №1 Декреттин негизинде ант берген адвокаттар институту (Россия империясынын адвокатуранасы) менен бирге мурдагы сот системасы жоюлгандан башталат. Ырас, 1978-жылдын 7-мартында №2 Указ менен жергиликтүү белгиленген

Жумушчу, солдат, дыйкан жана казак депутаттарынын Советтери. Укук коргоо мамлекеттик айыптоо жана коомдук коргоо түрүндө ишке ашырылган. Коллегиялар мамлекеттик айыптоочулар жана мамлекеттик коргоочулар үчүн бирдей болгон, алар революциялык адилеттүүлүккө көмөк көрсөтүүнү каалаган бардык адамдарды акысыз каттоо жолу менен түзүлгөн.

1922-жылы гана Адвокаттар коллегиясы жөнүндө жобо кабыл алынган, ал кандайдыр бир деңгээлде адвокаттарга алардын сот процессиндеги ролун жана кесиптик бирикмеге болгон укугун кайтарып берген. Ошол эле учурда адвокаттардын ишмердүүлүгүнө соттор да, прокуратура да, жергиликтүү аткаруу бийлик органдары да – аткаруу комитеттери көзөмөл кылышкан.

Адвокатура институтун камтыган кыргыз юстиция системасы 1917-жылдын 15-ноябрында Ташкентте облустук бийлик түзүлүп, анын курамына Юстиция комиссариаты да киргенден кийин башталган.

1929-жылдын 30-апрелинде Кыргыз Автономиялуу Советтик Социалисттик Республикасы формасында Кыргыз элинин биринчи Конституциясынын кабыл алынышы жана өзүнчө Юстиция Элдик Комиссариатынын түзүлүшү менен адвокаттык кесиптин маселелери 1929-жылдын 30-апрелинде атайын бөлүмдүн карамагында калган. адвокатуранын жана сот приставдарынын ишин башкаруу боюнча комиссариат.

1939-жылы атайын «СССРдин Адвокатуранасы женундегу Жобо» кабыл алынган, анда адвокатуранын мамлекеттик органдарга кез карандылыгы жана партиялык органдардын алдындагы отчеттуулугу мурдагыдай эле сакталып калган. Бирок, 1969-жылдагы Адвокатура женундегу жаңы Жобо эмгекчилер депутаттарынын аткаруу комитеттеринин жана Советтеринин контролдугун калтыруу менен бирге адвокаттар жамаатынын езун-езу башкаруусуна кандайдыр бир эркиндиктерди берет.

1979-жылы советтик адвокатуранын тарыхында адвокатураны жөнгө салуучу биринчи атайын мыйзам – «СССРде адвокаттык иш жөнүндө» Мыйзам кабыл алынган. Анын негизинде 1980-жылдын ноябрь айында Кыргыз ССР Жогорку Совети «Кыргыз ССРинин адвокатурасы жөнүндө» жобону кабыл алган. Бул документтер фундаменталдуу өзгөртүүлөрдү киргизген жок, бирок алар адвокаттардын укуктарын андан ары кеңейтти,

Алар 1999-жылы эгемендүү Кыргызстан тарабынан атайын мыйзам кабыл алынганга чейин күчүндө болгон.

СССР кулап, 1991-жылдын 31-августунда эгемендүүлүк жарыялангандан кийин Кыргызстан Республикасы укуктук мамлекетти курууга багыт алды, мында адам укуктарын жана эркиндиктерин коргоо системасында юристтин ролу өзгөчө орунду ээлейт.

1992-жылы Кыргыз Республикасынын юридикалык коомчулугунун алдыңкы өкүлдөрүнүн катышуусу менен адвокатураны жөнгө салуучу жана азыркы коомдун талаптарына жооп берген мыйзамды иштеп чыгуу жана кабыл алуу боюнча узак иш башталган. 1992-жылдан бери көптөгөн түзөтүүлөр менен Адвокатура жөнүндө мыйзам долбоору Жогорку Кеңештин кароосуна бир нече жолу коюлган. Кыргыз Республикасынын Кеңеши.

1999-жылдын 21-октябрында юридикалык коомчулук көптөн күткөн “Адвокатура жөнүндө” мыйзамды кабыл алды, ал иш жүзүндө советтик коомду жокко чыгарып, Кыргызстанда өз алдынча коомдук институт катары адвокатура институтун түздү.

Бул мыйзамды иштеп чыгуунун жана кабыл алуунун мынчалык узакка созулушуна мыйзам долбоорун даярдоодо пайда болгон негизги маселелерди концептуалдык чечүүгө мамиле кылууда юристтер менен башка жеке юристтердин ортосундагы дайыма пикир келишпестиктер себеп болгон.

Белгилей кетсек, адвокатураны реформалоо жалпысынан позитивдүү болуп, Кыргызстандагы адвокатура институтун реформалоонун алгачкы кадамы болгон. «Адвокатура жөнүндө» Кыргыз Республикасынын Мыйзамынын кабыл алынышына байланыштуу көптөгөн жеке юридикалык фирмалар пайда болуп, юристтер экономикалык иштин өз алдынча субъектилерине айланышты. Ошентип, «жаңы мыйзам адвокаттарга көбүрөөк эркиндикти берип, алардын мамлекеттен көз карандысыздыгын жана өз алдынча процессуалдык статусун белгилеген» [2]. Бул мыйзам адвокаттык кесипке карата өзүнүн жөнгө салуучу функциясын башка нерселер менен бирге, адвокаттык практиканы жана анын принциптерин аныктоо, кесиптик эркиндиктерди жана милдеттерди белгилөө аркылуу аткарган.

Юристтер жана адвокаттар үчүн экзамендердин жана аларга лицензия берүүнүн белгилүү бир тартибин караштыруу. Ушул эле мыйзам адвокаттык иштин уюштуруу формаларын аныктап, адвокаттын жеке ишинин жана адвокаттык фирмалардын ишинин укуктук негиздерин караган.

Ошондой болсо да чечууну талап кылган орчундуу маселелердин чейресу дагы эле бар. Адвокатуранын мурдагы системасына мамлекет эч кандай альтернатива сунуш кылбагандыктан, адвокаттар коллегияларын жоюу

эффективдүү чара болуп калбагандыгын практика көрсөттү. Жаңы мыйзам бардык демократиялык мүнөзүнө карабастан, аны колдонууда ачыкка чыккан көйгөйлөрдүн катмарын ачып берген. Негизги көйгөй - бул кесипти жөнгө салуучу катары иштей турган юридикалык кесиптин так структурасынын жоктугу, анткени адвокаттардын коомдук бирикмелерине мүчө болуу ыктыярдуу, башкача айтканда факультативдик. Адвокаттардын кыйла бөлүгү эч кандай юридикалык бирикмелерге кирбегендиктен, адвокаттар көрсөткөн юридикалык жардамдын сапаты, кесиптик этиканын сакталышы, квалификациясын жогорулатуу, дисциплинасы, калктын жакыр катмарынын юридикалык жардамга жетүү мүмкүнчүлүгү, ошондой эле юридикалык жардамдын сапаты боюнча эч кандай формалдуу жөнгө салынууга тийиш эмес. ошондой эле экономикалык маселелер.

Ушул эле максатта 2002-жылы Кыргыз Республикасынын Юстиция министрлигинин демилгеси менен Кыргыз Республикасынын юристтеринин биринчи съезди өткөрүлгөн.

Союз тарагандан кийин юристтердин көпчүлүгү Россия Федерациясынын аймагында калган квалификацияны жогорулатуу институттарынан ажырап калгандыктан, эгемендүүлүк алган 14 жылдан бери Кыргызстанда юристтерди өркүндөтө турган институт түзүлгөн эмес. алардын билими. Судьялар, Кыргыз Республикасынын Башкы прокуратурасынын прокурордук жана тергөө кызматкерлеринин квалификациясын жогорулатуу секторунда прокурорлор, Судьялар борборунда квалификациясын жогорулатуу курстарынан өтүп жаткан учурда, адвокаттар иш жүзүндө өз алдынча иш алып барууда. Чыныгы натыйжа болуп саналат олуттуу саны юристтер, алар, чынында, жөндөмдүү эмес, сапаттуу

жарандардын мыйзам тарабынан корголгон укуктарын жана мыйзамдуу таламдарын коргоого көмөк көрсөтүү. Бул арада юридикалык илим токтоп турат, адам укуктары боюнча эл аралык стандарттар иш жүзүндө ишке кирүүдө, мыйзамдар тездик менен өзгөрүүдө, практик юристтердин көбү өзүн-өзү окутууга аргасыз болууда.

Кыргыз Республикасынын Юристтер союзу түзүлгөндөн кийин адвокаттык кесиптин көйгөйлөрүн чечүү мүмкүн болгон жок, анткени бул бирикме ыктыярдуу мүчөлүк менен коомдук болгон. Демек, негизги көйгөй, белгилүү болгондой, милдеттүү мүчөлүк менен бирдиктүү кесиптик бирикмени түзүү мыйзамдык жактан консолидациялоо мүнөзүндө.

Негизги маселени чечүү максатында 2003-жылдын май айында Жогорку Кеңеште Кыргыз Республикасынын Кеңешинин кароосуна “Адвокатура жөнүндө” Кыргыз Республикасынын Мыйзамына өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүү тууралуу” Мыйзамдын долбоору сунушталып, анда стихиялуу түзүлүштөрдүн пайда болуу мүмкүнчүлүгүн жокко чыгаруучу адвокаттык кесипти куруунун бирдиктүү уюштуруу формасы каралган. Мындай форма катары анын ички түзүмүнүн ар түрдүү болушуна мүмкүндүк берүүчү адвокаттар коллегиясын түзүү сунушталган: адвокаттык фирмалар, юридикалык фирмалар, жеке адвокаттар [3]. Бирок бул мыйзам долбоору эч качан кабыл алынган эмес.

Бул маселелерди чечүү боюнча бир нече ийгиликсиз аракеттерден кийин, адвокаттардын аракеттерине көптөгөн даттанууларга байланыштуу Кыргыз Республикасынын Юстиция министрлиги 2003-жылдын 21-майында Адвокаттардын кесиптик этикасынын эрежелерин бекиткен, анда юристтердин кесиптик этикасынын эрежелери жетишээрлик деталдуу жазылган. юристтердин ишмердүүлүгү. Бирок бул документ дагы деле юридикалык коомчулук арасында талаш-тартыш жаратууда. Министрликтин Юристтердин этика кодекси талаштуу, анткени көптөгөн юристтер бул эрежелер адвокаттарга дисциплинардык жоопкерчиликке тартуу үчүн негиз болуп калышы мүмкүн деп кооптонушат. Адвокаттар ошондой эле 2003-жылдын 21-майындагы «Адвокаттардын кесиптик этикасынын эрежелерин бекитүү жөнүндө» No 72 буйругунун мыйзамдуулугун талашкан. Көпчүлүк

адвокаттар мындай этикалык стандарттарды ишке ашыруу үчүн юридикалык коомчулук өзү иштеп чыгып, кабыл алышы керек деп эсептейт. Башкалары Юстиция министрлигинин бул кесиптин этикалык стандарттарын көтөрүү аракети кубаттайт, бирок мамлекет этика маселесин кесипке кийлигишүү үчүн шылтоо катары колдонушу мүмкүн деп кооптонушат.

“Кыргызстандын юристтери” ассоциациясы кесиптик этиканын эрежелерине өзгөртүү киргизүү долбоорун иштеп чыгып, ал жалпыга маалымдоо каражаттарына жарыяланып, талкууга бүткүл өлкөгө таркатылды.

Бирок талкуудан кийин «Кыргызстандын юристтери» Ассоциациясынын Адвокаттар комитети адвокатуранын көйгөйлөрүн чечүү боюнча көрүлүп жаткан чаралар жетишсиз деген тыянакка келип, Ассоциация Башкармасынын 2004-жылдын 16-январындагы чечими менен А. Америкалык адвокаттар ассоциациясынын колдоосу менен Кыргыз Республикасында адвокатураны реформалоо Концепциясын иштеп чыгуу чечими кабыл алынды. Жумушчу топтун курамына жеке юристтер да, адвокаттар коллегияларынын жана Кыргыз Республикасынын Адвокаттар союзунун өкүлдөрү болгон адвокаттар да кирген [4].

Мамлекет тарабынан да адвокатура институтунун жогорудагы көйгөйлөрүн чечүү аракети көрүлүп, Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2004-жылдын 4-февралындагы № 54-р токтому менен Адвокатура институту боюнча Кеңеш түзүлгөн. кесипкөй юридикалык жардам көрсөтүү системасын өркүндөтүү боюнча иштерди координациялоо жана Кыргыз Республикасында адвокатура институтун өркүндөтүү Концепциясынын долбоорун жана Мамлекет кепилдеген юридикалык жардам системасын өркүндөтүү Концепциясынын долбоорун даярдоо үчүн жумушчу топтор түзүлдү, алар: Кыргызстандын Юристтер Ассоциациясынын жумушчу тобунан тышкары, Юстиция министрлигинин, Кыргыз Республикасынын Юристтер союзунун, Сорос-Кыргызстан Фондунун, ADR/Checchi коммерциялык укукту өнүктүрүү долбоорунун жана Америкалык адвокаттар ассоциациясынын өкүлдөрү кирген. Жумушчу топторду түзүүнүн максаты сот адилеттигине эффективдүү жетүүнү камсыз кылуу жана мекемени мындан ары өнүктүрүү боюнча конкреттүү сунуштарды иштеп чыгуу болгон.

Кыргызстанда конституциялык кепилдиктерге жана эл аралык укукка ылайык адвокатура. Албетте, адвокатура институтун реформалоо Кыргыз Республикасынын процесстик мыйзамдарына өзгөртүүлөрдү жана толуктоолорду киргизүүгө таасирин тийгизди. Адвокаттын процесстик статусун белгилеген прогрессивдүү жоболор Кыргыз Республикасынын Жазык-процесстик жана Жарандык-процесстик кодекстеринде чагылдырылган.

Алсак, жыл ичинде өлкөнүн Өкмөтү тарабынан түзүлгөн атайын жумушчу топ адвокаттык практиканы өркүндөтүү боюнча концепцияны, акыркы редакциясын даярдайт, ал Кыргыз Республикасынын Өкмөтүнүн 2005-жылдын 25-апрелиндеги № 163 токтому менен бекитилген. мамлекеттик институттардын кээ бир ыйгарым укуктарын юридикалык коомчулукка өткөрүп берүү, кеңсе, бюро, юридикалык консультация түрүндөгү адвокаттык иштин жаңы уюштуруу-укуктук формаларын түзүү жана ушул убакка чейин ишке ашырыла элек көп нерселер.

Жогорку Кеңештин депутаты болгон Кеңеш К.Байболов тарабынан «Адвокатура жана адвокаттык иш жөнүндө» мыйзам долбоору демилгеленген, анда бирдиктүү адвокатура, адвокаттардын мүчөлүгүнүн милдеттери каралган жана жогорудагы Концепциянын башка көптөгөн маселелери камтылган, бирок Жогорку Кеңеш тарабынан кабыл алынган Мыйзам четке кагылган. президент. Ал эми мыйзамды андан ары кароо Жогорку Кеңештин таркатылышына байланыштуу токтотулган 2007-жылдын октябрында Кеңеш .

Негизги маселелердин бири боюнча, бардык юристтер милдеттүү мүчө болгон кесиптик бирикме маселеси, Концепциянын жоболору жана мыйзам долбоору макулдашылганына карабастан, Концепциянын жоболору негизги маселелердин бири бойдон калууда. жана мыйзам долбоору ар кандай пикирде. Кыргыз Республикасынын Өкмөтү тарабынан бекитилген Адвокатура институтун өркүндөтүү концепциясына ылайык,

Адвокатура – бул адвокаттык иш жүргүзүү укугуна лицензия алган жана мыйзамда белгиленген тартипте квалификациялуу юридикалык жардам көрсөтүү боюнча атайын ыйгарым укуктарга ээ болгон көз карандысыз адвокаттардын коомдук, коомдук иши . Адвокатура төмөнкүлөрдү камтыбашы керек: соттогу адвокаттардын өкүлчүлүгү, алар ээлеген кызмат орду боюнча жетекчи болуп саналган уюмдун штатында катталган; нотариалдык иш; юридикалык кызмат көрсөтүүчү коммерциялык уюмдардын ишмердүүлүгү.

Ал эми мыйзам долбоорунда адвокаттык иш - бул адвокаттар тарабынан коммерциялык уюмдар үчүн каралган уюштуруу-укуктук формаларда түзүлгөн адвокаттык уюмдар аркылуу же жеке ишкер катары жүзөгө ашырылуучу иш. Ал эми мамлекет кепилдеген юридикалык жардам көрсөтүү үчүн гана адвокаттык уюмдар коммерциялык эмес уюмдардын уюштуруу-укуктук формаларында түзүлүшү мүмкүн.

Ошентип, Концепция менен «Кыргыз Республикасынын адвокаттык иш жана адвокаттык иш жөнүндө» мыйзам долбоорунун ортосундагы айырмачылык адвокаттык иш-аракеттин формасына, башкача айтканда, адвокаттык иш коммерциялык жана коммерциялык эмеспи деген суроого токтолду. Карама-

каршы коммерциялаштыруу жана этика, сот адилеттигинин инструменти жана кызмат көрсөтүүчү, бизнес жана кесип – булар аймактык жана глобалдык контекстте юристтер арасында кызуу талкууну жаратып жаткан маселелер [5]. Батыш өлкөлөрүндө адвокаттык ашыкча коммерциялаштыруу үчүн сынга алынат, анткени пайдага умтулуу бул кесиптин негизги баалуулуктарын акырындык менен жок кылууда. Европада атаандаштык боюнча органдар адилет атаандаштык мыйзамдарынын жоболоруна шылтоолоп, адвокаттык кесипти өтө кымбат акы үчүн сынга алышат [6].

Менин оюмча, мыйзам долбоорундагы маанилүү жаңылык Кыргыз Республикасынын Юстиция министрлигинен квалификациялык экзамен тапшыруу ыйгарым укуктарын юристтердин кесиптик бирикмесине өткөрүп берүү болду.

бул болсо мамлекеттин адвокатурадагы ролун минимумга түшүрөт. Бул Юстиция министрлиги тарабынан көрсөтүлгөн мамлекеттин адвокаттык кесипти реформалоого даярдыгынын көрсөткүчтөрүнүн бири болуп саналат, анткени «мамлекет Юстиция министрлигинин натыйжалуу иштеши үчүн зарыл болгон укуктук, экономикалык жана уюштуруучулук шарттарды түзүүгө милдеттүү. адвокаттык кесиптин конституциялык институту» [7].

2009-жылдын октябрында мыйзам долбоору Жогорку Кеңеш тарабынан кабыл алынган Кеңеш биринчи окууда. 2010-жылдагы Кыргызстандагы саясий окуяларга байланыштуу мыйзам долбоору боюнча андан аркы чечим кабыл алуу кийинкиге калтырылган.

Ошентип, 2004-жылы Юстиция министрлигинин, депутаттардын, юридикалык коомчулуктун мүчөлөрүнүн жана эл аралык коомчулуктун өкүлдөрүнүн расмий сүйлөшүүлөрүнүн жана бейформал диалогунун жүрүшүндө «Адвокатура жана адвокаттар жөнүндө» жаңы мыйзамдын долбоору иштелип чыккан. 2014-жылга чейин бул мыйзам долбоору эки жолу кабыл алынууга аз калган: 2005-жылы А.Акаев отставкага кете электе жана 2010-жылы революцияга бир аз калганда. Бул тууралуу Жогорку Кеңештин басма сөз кызматы билдирди 2012-жылдын февраль айында Жогорку Кеңештин Конституциялык мыйзамдар, мамлекеттик түзүлүш жана адам укуктары боюнча комитети мыйзам долбоорун экинчи окууда жактырган. Бирок бул мыйзам долбоору 2012-жылдын июнь айындагы эс алуу күндөрүнө Жогорку Кеңеш таркатылганга чейин бир да жолу добуш берүүгө коюлган эмес, анткени комитеттин төрагасы аны экинчи окууда жактырбай, мыйзам долбоорун киргизүү мүмкүнчүлүгүн жокко чыгарган. парламенттин күн тартибинде. Анан кийин гана мыйзам долбоору кайрадан Комитеттин талкуусуна коюлуп, 2014-жылдын май-июнь айларында экинчи жана үчүнчү окууда жактырылган. 2014-жылдын июнь айынын аягында парламент мыйзамды акыры кабыл алып, ага президент июль айында кол койгон. 14, 2014-ж. № 135.

“Адвокатура жөнүндө” жаңы Мыйзам бир катар реформаларды карайт, алардын эң негизгиси көз карандысыз, өз алдынча башкаруучу, бирдиктүү жалпы улуттук адвокатуранын болушун мыйзамдык деңгээлде консолидациялоо болуп саналат.

Персоналдын квалификациясын жогорулатуу, кесиптик этиканын стандарттарын киргизүү жана квалификациялык экзамендерди калыс жана ачык өткөрүү.

Азырынча Кыргызстандагы бардык адвокаттардын жүрүм-турумун жөнгө сала турган комплекстүү кесиптик этика кодекси макулдашылып, кабыл алына элек. Бирок кесиптик жоопкерчиликтин айрым маселелери “Адвокатура жөнүндө” мыйзамда, процессуалдык кодекстерде, ошондой эле адвокаттардын бир катар коомдук бирикмелеринин уставдарында чагылдырылган. 2003-жылы Юстиция министрлиги Юристтердин кесиптик этикасынын эрежелерин бекиткен, бирок бул ченемдер көпчүлүк учурда кагаз жүзүндө гана калып, 2009-жылы таптакыр жоюлган. “Адвокатура жөнүндө” жаңы мыйзамга ылайык, юристтер конгресси юристтер үчүн милдеттүү кесиптик этика кодексин кабыл алышы керек.

Ошентип, бүгүнкү күндө Кыргыз Республикасында адвокаттык кесипти институт катары өнүктүрүү түп-тамырынан бери, структуралык өзгөрүүлөргө дуушар болууда, анткени жаранды коргоо, анын укуктарын, эркиндиктерин жана мыйзамдуу кызыкчылыктарын коргоо ар бир мамлекеттин ишмердүүлүгүнүн артыкчылыктуу багыты болууга тийиш. .

Адабият

1.Кыргызстанда адвокатура институтун реформалоо боюнча сунуштар. Ачык Коом Адилеттик Демилгеси. – Бишкек, 2004.

2.Кожомова Г.К. Билүү пайдалуу / Г.К. Кожомова // Кыргызстан. — 2009.

3.Галаганов А.П. Адвокатура жана мамлекет // «Борбордук Азиядагы адвокатуранын азыркы абалы: көйгөйлөр жана перспективалар» Эл аралык аймактык конференциясынын материалдары. - Ташкент: Консаудиинформ , 2003.

Шилтемелер

1.Босумбаева Ч.Д. _ Өзгөчөлүктөрү жарандык sudoproizvodstva v obychnom туура кыргызов в первой жарым НИН v. /Ч.Д . _ Босумбаева // Вестник КРСУ. Том 10. - № 6. (орус тилинде).

2.Концепция реформалоо адвокати в Кыргызской Республикалык . Билдирме postanovleniem КР Өкмөтүнүн 2005- жылдын 21 - апрелиндеги № 163. (англисче)

3.Кожомова Г.К., Иванова Л.А. Статус адвокатура в Кыргызстане // Материалы Международной регионалдык конференциясы « Современное sostojanie адвокаттык v stranah Борбордук нож Azii : көйгөйлүү и перспективалык ». — Ташкент: Консаудитинформ , 2003. (орус тилинде)

4.Долбоор « Содежствие өнүктүрүү адвокати в Кыргызской Республикалык ", АВА ROLI. -Декабр , 2014.

5.Сунуштар по reformirovaniju мекеме advocacy v Kyrgyzstane . Pravovaja Iniciativa opentogo Общества . — Бишкек, 2004. (орус тилинде)

*Дуданов У., магистрант
Усубалиева М.А., магистрант
МНУ им. К.Ш.Токтомаматова*

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация

Актуальным на сегодняшний день является эффективное управление трудовыми ресурсами, развитие социального менеджмента. Ведь менеджерам нужна своевременная и достоверная информация о кадрах. Система управления кадрами формируется в финансовом планировании, как система планирования штатного расписания, фонда оплаты труда, системы социального и премиального фондов. В финансовом учете, как состояние расчетов по оплате труда, расчетов по социальному страхованию, расчетов с бюджетом, в управленческом учете, как процесс формирования расходов в разрезе элементов и статей себестоимости, а в статистике (кадровом учете), как количественное и качественное состояние кадров.

Ключевые слова: производительность труда, эффективность рабочего времени, коэффициент использования труда, анализ затрат и результативности труда, оценка квалификации и обученности персонала.

ЭМГЕК РЕСУРСТАРЫН ПАЙДАЛАНУУНУН НАТЫЙЖАЛУУЛУГУН ТАЛДООНУН НЕГИЗГИ БАГЫТТАРЫ

Аннотация

Бүгүнкү күндө эмгек ресурстарын натыйжалуу башкаруу, социалдык менеджментти өнүктүрүү актуалдуу болуп саналат. Анткени, менеджерлер кадрлар жөнүндө өз убагында жана ишенимдүү маалымат керек. Кадрларды башкаруу тутуму штаттык расписаниени, эмгек акы төлөө фондун, социалдык жана сыйлык фонддорунун тутумун пландаштыруу тутуму катары каржылык пландаштырууда түзүлөт. Финансылык эсепте, эмгек акы төлөө боюнча эсептөөлөрдүн, социалдык камсыздандыруу боюнча эсептөөлөрдүн, бюджет менен эсептешүүлөрдүн абалы катары, башкаруучулук эсепке алууда, өздүк нарктын элементтери жана статьялары боюнча чыгашаларды түзүү процесси катары, ал эми статистикада (кадрдык эсепке алууда) кадрлардын сандык жана сапаттык абалы катары.

Ачкыч сөздөр: эмгек өндүрүмдүүлүгү, жумуш убактысынын натыйжалуулугу, эмгекти пайдалануу коэффициенти, эмгек чыгымдарын жана натыйжалуулугун талдоо, персоналдын квалификациясын жана даярдыгын баалоо.

THE MAIN DIRECTIONS OF THE ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF THE USE OF LABOR RESOURCES

Annotation

Effective human resource management and the development of social management are relevant today. After all, managers need timely and reliable information about personnel. The personnel management system is formed in financial planning, as a system for planning staffing, payroll, social and bonus funds. In financial accounting, as the state of payroll calculations, social insurance calculations, budget calculations, in management accounting, as the process of forming expenses in the context of elements and cost items, and in statistics (personnel accounting), as the quantitative and qualitative state of personnel.

Keywords: labor productivity, working time efficiency, labor utilization factor, cost and labor efficiency analysis, assessment of personnel qualifications and training.

Представление о сущности трудовых ресурсов предопределяет подход к анализу. Анализ показателей использования труда позволяет оценить наличие на предприятии необходимого персонала, определить соответствие профессионального персонала и уровень квалификации работников производственным требованиям, степень движения рабочей силы, определить причины отклонений от плановых показателей. разработка мер по повышению производительности труда и устранению непроизводительного рабочего времени.

Цель анализа предприятия является изучение результата ее использования, который выражается в обеспечении стабильной прибыли, платежеспособности, конкурентоспособности. В анализе трудовых ресурсов предприятия Грищенко О.В. выделяет три направления, представленные в таблице 1.

Таблица 1. Направления анализа трудовых ресурсов

Направление	Содержание
1.Анализ использования трудовых ресурсов	Анализ обеспеченности организации персоналом Анализ уровня квалификации кадров Анализ движения кадров Анализ использования рабочего времени
2.Анализ производительности труда	«Анализ выполнения плана по производительности труда. Факторный анализ производительности труда. Резервы роста производительности труда»
3.Анализ оплаты труда.	«Анализ состава и динамики фонда заработной платы. Факторный анализ фонда заработной платы. Анализ эффективности использования фонда заработной платы»

Оценка эффективности использования ресурсов – это многоэтапный процесс анализа затрачиваемых предприятием ресурсов на производство единицы продукции. Этот процесс включает изучение материальных, финансовых и трудовых ресурсов, используемых организацией в производственной деятельности.

Оценка результативности использования ресурса рабочей силы направлена на изучение следующих вопросов:

- анализ численности персонала, его состав и квалификационный уровень, изучение возможностей для повышения профессиональных навыков, проверка информации о результативности использования рабочего времени;

- исследование динамики, форм и причин, вызвавших движение рабочей силы, а также анализ исполнения установленной дисциплины труда;

- изучение влияния численности сотрудников на показатели производства продукции, а также выполнение расчета и сопоставления рентабельности к затратам труда.

Можно сказать, что основной задачей изучения использования рабочей силы является определение всех факторов, которые препятствуют повышению

продуктивности трудовой деятельности, приводят к потерям рабочего времени и снижению оплаты труда. Оценка выполняется по таким важным направлениям:

- обеспеченность организации необходимыми кадрами;
- динамика и направления движения рабочей силы;
- показатели продуктивности трудовой деятельности.

В качестве информационных источников для выполнения анализа выступает статистическая, оперативная и другая отчетная документация предприятия, которая содержит различные сведения о сотрудниках.

Кадры организации оцениваются по количественным показателям, для чего выполняется расчет списочной, среднесписочной и явочной численности сотрудников. Наряду с количественными показателями изучаются и качественные, которые характеризуют профессионально-квалификационный, образовательный, половозрастной состав кадров.

Изучение структуры кадров также позволяет проанализировать эффект от использования данного вида ресурсов. Анализ структуры кадров производится по каждому отдельному подразделению и отдельно взятому признаку (например, рабочий стаж или уровень квалификации). Также выполняется сопоставление выбранных в результате анализа показателей с уровнем продуктивности труда в определенном подразделении.

Продуктивность трудовой деятельности изучается по таким основным направлениям:

- уровень выполнения поставленных задач по производительности труда
- резервы повышения показателей продуктивности труда и разработка мероприятий для их использования;
- факторы, оказывающие влияние на изменения результативности трудовой деятельности.

Учитывая условия современного развития экономики, важную роль играет постоянное отслеживание изменений показателей использования кадров, для чего используется многокомпонентная оценка.

Производительность труда измеряется сопоставлением результатов труда в виде объема произведенной продукции с затратами труда.

От эффективного использования материальных запасов предприятия зависит успешность его функционирования. И поэтому, анализ эффективности данного направления включает изучение таких аспектов:

- разработка и внедрение мероприятий по использованию имеющейся ресурсной базы;
- исследование планов материально-технического обеспечения на предмет их реальности, рациональности и влияния на различные показатели производства;
- выявление внутренних резервов, позволяющих более экономно расходовать материально-техническую базу.

Источниками информации являются бухгалтерская и отчетная документация, в которой содержатся данные о материально-техническом обеспечении, учете и движении сырья. Для непосредственного выполнения

оценки применяются различные показатели, которые можно объединить в такие группы:

- общие. К ним относятся материалоемкость продукта, удельный вес материальных затрат в себестоимости продукта, материалоотдача и т.д.; частные. В эту группу входят показатели, с помощью которых определяется эффективность отдельных ресурсных составляющих, а также рассчитывается материалоемкость определенных видов продукции.

Процесс оценки результативности использования запасов является многоэтапным и достаточно сложным. Проводится изучение и сравнение различных показателей, исследуются их изменения и причины, выполняется анализ как по всей организации, так и по отдельно взятым видам выпускаемой продукции. Кроме того, рассматривается влияние внедряемых новых технологий и мероприятий, качество и соответствие стандартам получаемых от поставщиков материалов, обеспеченность договорами на поставку и т.д.

Результаты оценки необходимы для определения потребности всего предприятия в различных материальных ресурсах, возможности нормирования их расходов и планирования.

Под трудоемкостью понимается сумма затрат труда промышленно - производственного персонала предприятия на производство единицы продукции.

Основными характеристиками, позволяющими определить эффективность использования финансовых ресурсов, являются показатели рентабельности и оборачиваемости активов. Глубокий анализ финансовой сферы предприятия является неотъемлемой частью профессионального управления.

Именно поэтому, в процессе анализа выполняется следующее:

- изучается структура и динамика изменений источников создания капитала;
- определяется стоимость определенных источников привлеченных средств;
- оценивается степень финансовых рисков.

Для оценки результативности собственного капитала применяется такой показатель, как рентабельность, отражающий соотношение прибыли и среднегодовой величины остатков собственных средств. Степень платежеспособности оценивается с помощью показателей ликвидности. Для изучения финансовой устойчивости и автономности выполняется расчет различных коэффициентов, например, доля заемных средств, коэффициенты автономии, инвестирования, маневренности собственного оборотного капитала и т.д.

Таким образом, изучение эффективности расходования финансов предприятия основано на расчете абсолютных и относительных показателей, раскрывающих различные аспекты финансовой сферы.

Выбор метода измерения производительности труда определяется целесообразностью. В связи с этим необходимо постоянно искать методы измерения производительности труда, которые обеспечивают точность,

надежность и сопоставимость показателей, поскольку для получения точных данных необходимо использовать весь набор показателей продукта.

Следующие организационные методы управления производительностью труда, которые включают в себя нормативный, многофакторный, многокритериальный методы. Их характеристика представлена в таблице 2.

Нормативный метод хорошо используется и связано это с развитием современных коммуникационных и информационных технологий. Базируется этот метод на методе Делфи и методу номинальных групп.

В процедурах оценки производительности труда, в дополнение к традиционным методам, наиболее часто используемым в отечественной практике, начинают применяться глобальные критерии и параметры.

Таблица 2. Организационные методы производительности труда

Многофакторный	Нормативный	Многокритериальный
Основанный на отчетных данных преимущественно	Ориентируется на развитие и совершенствование развитие методов оценки	Второе название "матрица целей"
Используется коэффициенты и индексы	Использует участие персонала в процедуре измерения	Получает агрегированный индекс показателей при оценке производительности
Используется алгоритм измерения «сверху вниз»	Подходит для более мелких единиц анализа	Включает три стадии: А) определение и ранжирование критериев, б) ранжирование критериев результативности на основе их относительной значимости; в_ интеграция показателей результативности с весами

Это связано с тем, что на предприятиях и предприятиях экономически развитых зарубежных стран все чаще используются новые подходы для измерения уровня производительности труда, которые считаются наиболее перспективными, поскольку позволяют определить уровень производительности труда. необходимо для поддержания эффективной деятельности.

«Благодаря сравнению с показателями за установленный квартал можно проследить динамику увеличения или уменьшения и выявить возможные проблемы с производительностью в отдельных секторах производства на предприятии».

«При проведении анализа производительности труда используются следующие показатели: обобщающие, частные и вспомогательные показатели.

Общие универсальные методы и измерения показателей производительности труда в разных предприятиях имеют определенные свои особенности, и это не позволяет им использовать данные методы. «Комплексный анализ персонала предприятия проводится для решения следующих задач:

- изучить обеспеченность компании (структурных подразделений) персоналом с помощью количественных и качественных параметров;
- оценить экстенсивное, интенсивное и эффективное использование сотрудников компании;
- определить резервы наиболее эффективного и полного использования работников фирмы».

«В процессе анализа трудовых ресурсов оценивают динамику состава и структуры сотрудников по категориям и качественным показателям (возрастные данные, сведения об образовании, тип мотивации). Анализируют движение сотрудников (рассчитывают коэффициент оборота по приему сотрудников на работу и их увольнению, оценивают текучесть кадров и постоянство состава работников фирмы, рассчитывая коэффициенты)».

«В ходе экстенсивного анализа отдают предпочтение факторной модели, позволяющей определить, как изменение численности сотрудников компании, количество отработанных дней и длительность рабочего дня влияют на фонд рабочего времени. Чтобы узнать, почему возникают целодневные и внутрисменные потери рабочего времени, проводят сопоставление данных планового и фактического баланса времени работы. При анализе интенсивного использования персонала оценивают показатели, характеризующие трудоемкость и производительность труда на предприятии. Можно использовать показатели выработки за час, день, месяц, квартал и год – все зависит от того, какая единица измерения рабочего времени выбрана. С помощью этих показателей можно выполнить оценку результативности труда, учитывая характер распределения и использования рабочего времени». В процессе факторного анализа производительности труда определяется влияние факторов на результативный показатель. При анализе проводят вычисление относительной экономии количества сотрудников на предприятии. Анализ использования фонда оплаты труда. При анализе использования фонда зарплаты, в первую очередь, рассчитывают абсолютное и относительное отклонение его фактического размера от планового. Так как уровень производительности труда определяется количеством продукции, объемом работ или услуг, которые производит один работник за единицу времени (час, смену, сутки, месяц, квартал, год), или количеством рабочего времени, затрачиваемого на производство единицы продукции (выполнения работы или услуги), повышение производительности труда становится несомненным условием прогресса и развития производства.

Учитывая повышение производительности труда для конкурентоспособности предприятия за первоочередную важность,

руководители и специалисты всех уровней должны разрабатывать и внедрять программы управления производительностью.

Большинство экономистов уделяют огромное внимание на разработку методов оценки показателей, которые отражают эффективность использования трудовых ресурсов, в условиях кризиса это особенно видно. Ежедневно традиционные методы оценки расширяются и дополняются, это обусловлено постоянно меняющимися рыночными условиями. Для того чтобы предприятие было успешным и прибыльным, руководству необходимо помнить о такой важнейшей экономической категории, как производительность труда. Работа по повышению данного показателя должна осуществляться регулярно.

Расширенные этапы анализа эффективности использования

трудовых ресурсов

Этап 1. Установление целей и задач анализа эффективности использования трудовых ресурсов	
Этап 2. Сбор информации для анализа эффективности использования трудовых ресурсов и ее оценка на достоверность	
Этап 3. Разработка сбалансированной системы эффективности использования трудовых ресурсов показателей для анализа	
Этап 4. Разработка сбалансированной системы показателей для анализа эффективности использования трудовых ресурсов	
Этап 5. Анализ обеспеченности организации трудовыми ресурсами, включая:	оценку состава, структуры и динамики кадров по возрасту, полу, образованию, стажу; оценку коэффициентов движения кадров
Этап 6. Анализ эффективности использования фонда рабочего времени персонала, включая:	динамику фонда рабочего времени; факторный анализ фонда рабочего времени
Этап 7. Анализ эффективности использования фонда заработной платы, включая: динамику фонда заработной платы; факторный анализ фонда заработной платы ; факторный анализ расширенной факторной модели зарплатоэффективности	
Этап 8. Анализ производительности труда, включая:	динамику производительности труда; факторный анализ производительности труда
Этап 9. Оценка персонала по основным критериям, выделенным из разных методик с целью последующего эффективного использования трудовых ресурсов организации, включая критерии профессиональных стандартов и критерии оценки деловой активности персонала.	
Этап 10. Разработка рекомендаций по повышению эффективности использования персонала	

Рисунок 1.1. - Расширенные этапы анализа эффективности использования трудовых ресурсов

На основании проведенного исследования предложено совершенствование методики анализа эффективности использования трудовых ресурсов

организации путем расширения основных этапов его проведения, которые можно представить на рис.1.

Необходимо контролировать эффективность деятельности каждого сотрудника и коллектива в целом, улучшать условия труда и находить средства, помогающие достигать запланированных производственных целей. Внедрение соответствующих мер позволит обеспечить выпуск конкурентоспособной продукции при минимальных финансовых, трудовых и временных затратах.

Стимулировать рост этой самой производительности можно множеством способов. За последние сто лет руководство страны использовало для этого различные рычаги, в частности: увеличение энерговооруженности экономики, закупку зарубежных технологий для технического перевооружения, и изменение организации труда, и налоговые маневры, и закрытие низкорентабельных производств.

Важнейшим условием эффективности функционирования предприятия является обеспеченность его рабочей силой, и это связано с серьезными изменениями в политической, экономической и социальной сфере, а это в свою очередь оказывает влияние на формирование использования рынка рабочей силы.

Список используемых литератур:

1. Меркулов М.М. Правовые аспекты аттестации персонала // Кадровая служба и упр. персоналом. - 2014. - № 10
2. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунов. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 424 с.
3. Пархимчик, Е. Современные направления работы с персоналом (опыт индустриальных стран) / Е. Пархимчик // Экономика, Финансы, Управление. – 2016. - №10. - С. 76-83.
4. Плоц О. А. Эффективность и производительность труда // Молодой ученый. - 2017. - №2. - С. 478-480.

*Мамадалиева О. О., магистрант
Берди кызы К., магистрант
МНУ им. К. Ш. Токтомаматова*

ОСНОВНЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦИФРОВЫХ РЕШЕНИЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Аннотация

В современных условиях развитие обеспечение эффективного функционирования отечественной промышленности является одним из основных источников экономического роста страны, усиливающим позиции хозяйствующих субъектов на мировых и национальных рынках. Представляя собой современные методы оценки и цифровых решений организации производств, индустриальные парки по основным базовым условиям обеспечивают высокую инвестиционную привлекательность и позволяют предприятиям с минимальными издержками и в оптимальные сроки создавать современные производства с возможностью достижения высоких темпов экономического развития.

Ключевые слова: эффективность деятельности, цифровые решения, промышленные предприятия, методы оценки эффективности, цифровизация промышленности, аналитика данных, автоматизация производства.

ӨНӨР ЖАЙ ИШКАНАЛАРЫНЫН ИШ-АРАКЕТТЕРИНИН НАТЫЙЖАЛУУЛУГУН ЖАНА САНАРИПТИК ЧЕЧИМДЕРИН БААЛООНУН НЕГИЗГИ ЗАМАНБАП ЫКМАЛАРЫ

Аннотация

Өнүгүүнүн заманбап шарттарында ата мекендик өнөр жайдын натыйжалуу иштешин камсыз кылуу өлкөнүн экономикалык өсүшүнүн негизги булактарынын бири болуп саналат, ал дүйнөлүк жана улуттук рыноктордо чарбакер субъекттердин позициясын бекемдейт. Өндүрүштү уюштуруунун баалоонун жана санариптик чечимдеринин заманбап ыкмалары менен индустриалдык парктар негизги базалык шарттар боюнча жогорку инвестициялык жагымдуулукту камсыз кылат жана минималдуу чыгымдары бар ишканаларга жана оптималдуу мөөнөттөрдө экономикалык өнүгүүнүн жогорку темптерине жетүү мүмкүнчүлүгү менен заманбап өндүрүштөрдү түзүүгө мүмкүндүк берет.

Ачкыч сөздөр: иш-аракеттердин натыйжалуулугу, санариптик чечимдер, өнөр жай ишканалары, натыйжалуулукту баалоо ыкмалары, өнөр жайды санариптештирүү, маалыматтарды анализдөө, өндүрүштү автоматташтыруу.

THE MAIN MODERN METHODS OF EVALUATING THE EFFECTIVENESS OF ACTIVITIES AND DIGITAL SOLUTIONS OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

ANNOTATION

In modern conditions of development, ensuring the effective functioning of domestic industry is one of the main sources of economic growth of the country, strengthening the positions of economic entities in global and national markets. Representing modern methods of assessment and digital solutions for the organization of production, industrial parks, according to the basic basic conditions, provide high investment attractiveness and allow enterprises to create modern production facilities with minimal costs and in optimal time with the possibility of achieving high rates of

economic development.

Keywords: business efficiency, digital solutions, industrial enterprises, efficiency assessment methods, digitalization of industry, data analytics, production automation.

Промышленные предприятия, функционируя в условиях конкуренции, неизбежно сталкиваются с необходимостью решения вопросов обеспечения эффективности своей деятельности. Если предприятие будет менее эффективно, то оно быстро утратит свою конкурентоспособность. Вопросы оценки эффективности деятельности возникают непрерывно и связаны с задачами сравнения между собой как разных направлений, продуктов, технологий на предприятии, так и предприятий между собой.

Необходимость оценки эффективности деятельности большинства предприятий обусловлена определением целесообразности долгосрочного вложения капитала и сравнением альтернативных вариантов инвестиционных проектов.

В настоящее время предприятия используют разнообразные методы, которые позволяют дать оценку перспективам развития их собственного производства и отрасли в целом.

Современные методы позволяют дать объективную, формализованную экономическую оценку уровня эффективности деятельности предприятий и выявить причины недостаточно высоких показателей, что, в свою очередь, является ориентиром для дальнейшего развития. При этом руководителям предприятий предоставляется возможность взвешенно планировать деятельность и оперативно принимать эффективные управленческие решения.

Для измерения эффективности деятельности хозяйствующих субъектов используются широко применяемые на практике следующие показатели: производительность труда, фондоотдача, рентабельность, прибыльность, окупаемость, ликвидность и другие. Достаточно часто компании создают свои собственные системы индикаторов. При этом необходимым условием эффективного функционирования в перспективном периоде является активная позиция предприятия, нацеленная на дальнейшее развитие, при одновременном определении критерий соответствия затрат и результатов деятельности, соответствующим требованиям общества.

Сложность решения задачи оценки эффективности деятельности хозяйствующего субъекта во многом объясняется отсутствием единого критерия оценки. Очевидно, что целью любого коммерческого предприятия является максимизация прибыли, однако на практике показатели прибыли и даже соотношение прибыли к затратам могут быть использованы только как методы оценки эффективности инвестиций, но не самого предприятия. В целом эффективность деятельности предприятия как понятие должно отражать целый ряд количественных, и, что более важно, качественных характеристик. Главным понятием здесь является понятие эффективности – наиболее общего, определяющего свойства любой целенаправленной деятельности, которое с познавательной точки зрения раскрывается через категорию цели и объективно выражается степенью достижения цели с учетом затрат, ресурсов и времени.

Вместе с тем, инновационные преобразования, стремительно развивающиеся во внешней среде в настоящее время, с одной стороны, расширили диапазон возможных концепций эффективности, с другой стороны, явились источником сложных переходных процессов в понимании измерения эффективности производств, вследствие которых возникает необходимость учитывать наличие различных факторов и составляющих эффективности предприятия, которые необходимо принимать во внимание для получения объективной оценки.

С учетом вышеизложенного в результате развития современного рынка в контексте экономических знаний приходится констатировать, что в научной литературе сформировалось значительное множество по своей природе концепций оценки эффективности деятельности предприятий, все многообразие которых представляется классифицировать в рамках пяти основных подходов:

- стратегический подход к оценке эффективности деятельности предприятий;
- подход к оценке эффективности деятельности предприятий, базирующийся на основе снижения издержек;
- подход к оценке эффективности, отождествленный с традиционным анализом финансово-хозяйственной деятельности предприятия;
- подход к оценке эффективности деятельности предприятий, получающих государственную поддержку;
- комплексный подход к оценке эффективности деятельности предприятий.

В целях выявления преимуществ и недостатков представленных концепций в теории оценки эффективности деятельности предприятия в работе проведен анализ содержательной составляющей основных подходов.

Стратегический подход к оценке эффективности деятельности предприятия. Базируется на оценке системы показателей, позволяющих последовательно довести до персонала стратегические цели компании и контролировать их выполнение через ключевые показатели эффективности различных аспектов деятельности предприятия в целях выполнения стратегических задач и бизнес-плана. Согласно данному подходу, эффективность не отождествляется только лишь с показателями текущей прибыли, рентабельности, окупаемости, ликвидности, а рассматривается как комплекс факторов долгосрочного преимущества на рынках: качество и цена, финансы, маркетинг, бизнес-процессы, инновационный и технологический потенциал, наличие корпоративных политик, долгосрочной стратегии, позволяющей определить вектор дальнейшего развития.

В XX веке был сформирован целый ряд новых теорий стратегического подхода к оценке эффективности деятельности предприятий: концепция «сбалансированной системы показателей эффективности» (Balanced Scorecard (BSC)) Д. Нортон и Р. Каплана, концепция «диагностика предприятия» Ж. Ришара [102], концепция «тотального управления качеством», принадлежащая Д. Джурану, А. Фидженбауму, Э. Демингу, Ф. Кросби, концепция «SWOT-анализа» К. Эндрюса.

Развитием системы тотального управления качеством можно считать SWOT-анализ (силы – слабости – возможности – угрозы). Данный метод нашел широкое применение в маркетинге, благодаря простоте и наглядности. Анализ предполагает выявление сильных и слабых сторон предприятия (относительно конкурентов это конкурентные преимущества и преимущества конкурентов) и определение значимых экзогенных и эндогенных факторов. Эндогенные факторы могут включать маркетинговые и производственные возможности предприятия, ресурсы, процессы. Экзогенные факторы — это внешние факторы для предприятия, то есть те, на которые оно повлиять не может, например: рынок, законы, конкуренция.

Однако можно выделить и их недостатки: свойственная стратегическая направленность подхода во многом формирует дефицит информации о состоянии реальных условий ведения бизнеса, существует трудность достижения единогласия руководителей в определении целевых установок организации на перспективу.

Подход к оценке эффективности деятельности предприятия, базирующийся на основе снижения издержек производства. Основное внимание исследователей в рамках данного подхода обращается на возможности оптимизации и экономии, возникающих как при производстве товаров (работ, услуг) затрат, так и сопутствующих производственному процессу косвенных затрат. Имеются навыки и технологии, достаточные для того, чтобы начать работу с целью обеспечения перехода к стратегическому управлению издержками производственной деятельности. Именно такой позиции придерживаются Н. Бекетова, Л. Чалдаева в своей концепции «прямых издержек производства».

Несомненным преимуществом оценки эффективности предприятия на основе представленного подхода необходимо признать анализ и классификацию всей совокупности затрат деятельности хозяйствующего субъекта, а также такие процессы как регулирование, планирование, нормирование, координация, контроль, позволяющие сгруппировать затраты по необходимым признакам, сравнивать обобщенные полученные значения, управлять издержками, оптимизировать систему расходования ресурсов компании.

Вместе с тем необходимо отметить, что оценка эффективности компании на основе издержек производства носит достаточно ограниченный характер, так как не позволяет получить представление об уровне эффективности хозяйственной деятельности, не учитывает показатели, характеризующие получаемый эффект и конкурентный потенциал предприятия.

Подход к оценке эффективности отождествляется с традиционным анализом финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Базой для составления анализа служат формы финансовой отчетности, позволяющие получить итоговую финансовую оценку в различные периоды времени.

В нашей стране при анализе оценки эффективности результатов организации в 90 % случаев в своей деятельности руководствуются исключительно финансовыми показателями.

С точки зрения Г. Суши, В. Хрипач и Г. Оноприенко [141] одним из наиболее важных показателей эффективности управления компанией является доходность собственного капитала. При этом экономическую эффективность субъекта хозяйствования за весь срок существования предлагают оценивать динамикой капитализации, то есть ростом стоимости предприятия.

Подводя итоги анализа существующих концепций в рамках рассматриваемого подхода, следует объединить их в три основные группы (таблица 1).

Таблица 1– Группы показателей для оценки эффективности предприятий традиционным анализом финансово-хозяйственной деятельности

№ п/п	Наименование групп показателей	Показатели оценки эффективности
1	2	3
1.	1 ГРУППА. Имущество и источники его формирования	Структура и динамика активов и источников их формирования
2.	2 ГРУППА. Платежеспособность и финансовая устойчивость организации	Включает в себя расчет следующих показателей: –коэффициента соотношения заемных и собственных средств; –коэффициента обеспеченности собственными материальными оборотными активами; –коэффициент финансовой стабильности, чистые активы, оборотный капитал; –коэффициентов ликвидности; –длительности оборота краткосрочных активов и их отдельных видов; –среднего срока погашения дебиторской и кредиторской задолженностей
3.	3 ГРУППА. Финансовые результаты организации	Оценка хозяйственного эффекта и эффективности определяется на основе: –прибыли (от продаж, до и после налогообложения, чистая и др.) в динамике; –рентабельности (активов и их групп, источников формирования и их групп, проданных товаров, продаж) в динамике

Таким образом, объединяя различные методы оценки эффективности на основе традиционного анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия в единый подход, следует расставить такие важные акценты, как:

-существующие концепции оценки эффективности наибольшее внимание уделяют оценке финансовых аспектов деятельности предприятия, слабо связаны с его стратегией и имеют достаточно отчетливую структуру;

–оценка эффективности в большей степени проводится на основе бухгалтерского баланса и отчета о финансовых результатах;

–в Кыргызстане на данный момент отсутствуют официальные подходы, позволяющие разработать систему показателей, наиболее полно характеризующие все аспекты деятельности предприятия;

–большинство предприятий Кыргызстана внедрило систему бюджетирования и проводят регулярный анализ своей деятельности в том или ином объеме.

Анализ рассмотренного подхода позволяет констатировать, что его достаточно очевидным преимуществом является простота и доступность данных, единство расчетов, охват широкого спектра ключевых показателей деятельности хозяйствующего субъекта, использование в процессе расчета показателя эффективности предприятия реальных отчетных данных, что позволяет получить достаточно точную и объективную оценку эффективности компании.

Четвертый подход заключается в рассмотрении методов оценки эффективности деятельности предприятий, получающих государственную поддержку.

В современном экономическом мире государственная поддержка предприятия в большей степени определяется финансовым стимулированием производственных процессов и инвестиционной активности. Направлена, в первую очередь, на создание условий для качественной перестройки отечественных отраслей производства, перехода на передовые технологии, выявление и стимулирование внутренних источников роста, повышения конкурентоспособности и эффективности.

Большинство авторов предлагает рассматривать эффективность использования выделенных средств на поддержку хозяйствующих субъектов по эффекту, который они произвели.

Е.Балекин, рассматривая государственную поддержку субъектов малого предпринимательства, в качестве индикаторов оценки эффективности развития предприятий, помимо показателей эффективности производства, которым отводится ключевая роль в оценке, использует следующие показатели.

- количество малых предприятий;
- численность занятых на малых предприятиях;
- объем инвестиций в основной капитал малых предприятий;
- оборот малых предприятий;
- фонд заработной платы на малых предприятиях.

Согласно логике проводимых В. Гражданкиным исследований в состав перечня критериев по определению экономического эффекта от реализации государственной поддержки следует отнести:

- прирост численности занятых в малом предпринимательстве;
- налоговые вычеты;
- норматив отчислений исследуемого налога в соответствующий бюджет пропорционально объему выданных субсидий.

Таким образом, государственная поддержка предполагает наличие внешней и внутренней среды, а также обратной связи между ними. К инструментам внешней среды государственной поддержки, влияющим на эффективность функционирования предприятий, относятся: структура бюджетных расходов, бюджетные субсидии, бюджетные кредиты, лизинг, субсидированные кредиты, компенсации, льготное налогообложение. Главными ожидаемыми результатами и инструментами внутренней среды в части государственной поддержки хозяйствующих субъектов являются: финансовые индикаторы, амортизационная политика, оптимизация структуры капитала.

Основным достоинством такого подхода, следует признать стремление их авторов на основе комбинации показателей, индикаторов и коэффициентов учесть в процессе оценки не только достигнутый хозяйствующим субъектом уровень эффективности, но и результативность использования выделенных средств на поддержку предпринимательской деятельности по эффекту, который они произвели, что является достаточно ценным с практической точки зрения.

Комплексный подход к оценке эффективности деятельности предприятий.

В результате исследования представленных выше теорий и концепций оценки эффективности деятельности предприятий, определения их преимуществ и недостатков, можно заключить, что каждый из них решает только часть поставленных управленческих задач, поэтому перечисленные выше критерии экономической эффективности предприятия должны быть расширены. Очевидно, что эффективность не может ограничиваться только финансовыми и экономическими показателями. Для предприятия важна привлекательность товара (работы, услуги) для клиентов, умение выбирать направления развития, наличие стратегического видения, уникальных связей и т.п.

Вместе с тем, отдельно стоит обратить внимание на то, что промышленность, являясь важной отраслью экономики страны, не может оставаться без внимания государства. В свою очередь необходимо заметить, что с точки зрения государства могут быть и есть свои приоритеты в развитии промышленных предприятий, поскольку они платят налоги в бюджет, создают рабочие места, решают вопросы импорт замещения и т.п.

Таким образом, приходится сталкиваться с необходимостью рассмотрения промышленного предприятия, как сложной технической, экономической и от части социальной системы.

Получаем, что экономически эффективным принято считать такой способ производства, который не позволяет предприятию увеличивать выпуск продукции без увеличения расходов на ресурсы, при этом не может обеспечиваться тот же объём выпуска, если уменьшать используемое количество ресурсов одного типа и не увеличивать затраты на другие ресурсы. Согласно этой логике, полностью загруженное предприятие является экономически эффективным. Получается, что эффективность деятельности промышленного предприятия надо рассматривать при сравнении разных предприятий, то есть если при прочих равных условиях для

производства определенного объема продукции одному из предприятий

требуется меньше ресурсов, значит оно эффективнее.

Резюмируя, необходимо отметить, что в рамках комплексного подхода к оценке эффективности деятельности предприятий свое применение на практике набирает популярность концепция бенчмаркинга. По мнению многих исследователей, включая А. Колика [109], Р. Кемпа [157], Т. Голубеву [27], Е. Михайлову [74], И. Роздольскую [103], Е. Щетинину [149], О. Дементьеву [16] этот метод является более оптимальным и объективным по выявлению сильных и слабых сторон предприятия, влияния различных факторов на его эффективность. При этом бенчмаркинг рассматривается как непрерывный процесс всестороннего поиска, сравнения, анализа и адаптации к условиям своего предприятия эталонных процессов с целью повышения эффективности деятельности.

Прикладной характер бенчмаркинга для оценки эффективности промышленных предприятий характерен для работ таких экономистов, как Г. Багиев, О. Виханский, А. Дьяченко, И. Кублин, М. Кунявский, К. Распоров, Л. Цыгичко [5].

Бенчмаркинг для оценки эффективности деятельности предприятия может иметь различные специфики, в зависимости от объектов исследования. Сложной задачей является поиск эталонов. Понимая, что на промышленном предприятии сотни бизнес-процессов, то в качестве рекомендации является включение в процесс бенчмаркинга 15-20% всех определенных бизнес-процессов.

Для включения в анализ только 15-20% важных бизнес-процессов необходимо их ранжирование по значимости, что уже само по себе является полезным. Очевидно, что рекомендация анализа ограниченного числа бизнес-процессов вызвана желанием экономии ресурсов. «Расплатой» за это является потеря информации. Исходя из того, что выборочные исследования повсеместно используются в анализе, важно также понимать, что может возникать необходимость анализа всех бизнес-процессов предприятия. Внедрение изменений для повышения эффективности деятельности предприятия проводится поэтапно: от наиболее значимых, прямо влияющих на результат, постепенно переходя к косвенным или вспомогательным процессам.

Существуют разные способы и рекомендации по проведению бенчмаркинга.

Наиболее важными особенностями для метода бенчмаркинга является постоянность, непрерывность его осуществления, поэтому зачастую используется словосочетание «процесс бенчмаркинга».

Определение целевых значений показателей, несмотря на свою важность, в традиционной учетно-аналитической теории не приобрело сформированной системной методологии. В свою очередь экономический анализ не устанавливает «эталонных» значений и соответственно непонятны механизмы установки целевых значений показателей, что может приводить к их ошибочности, что в свою очередь сказывается на эффективности управленческих решений.

Установление рейтингов, выбор балльно-рейтинговых систем, в том числе

формирование интегральных показателей, зачастую предполагают субъективные способы установки весовых коэффициентов, пороговых и целевых значений, например, основанных на экспертных оценках. Большое значение при определении эффективности, как относительной величины, является ее ориентация на предположительное эффективное состояние некоего «усредненного» объекта. Использование средневзвешенного состояния эффективных объектов для ориентира, когда имеется множество несоизмеримых входов и выходов, было предложено и разработано в работах М. Фареля и М. Филдхауса [160]. При этом неэффективные объекты оцениваются по отношению к этому гипотетическому состоянию [160]:

$$R_j = \frac{u_1 y_{1i} + u_2 y_{2i} + \dots}{v_1 x_{1i} + v_2 x_{2i} + \dots},$$

где

u_1 – весовой коэффициент для выхода i ;

y_{1i} – количество выходов i из системы j ;

v_i – весовой коэффициент для входа i ;

x_{1i} – количество входов i в систему j [145].

Предполагается наличие общих весовых характеристик для всех сравниваемых объектов, которые соответствуют гипотетическому состоянию (усредненному объекту).

Понятно, что не следует принимать общие весовые коэффициенты для всех объектов. Следует отметить, что гипотетическое состояние зависит от выбора анализируемых предприятий. Возникает вывод, что необходимо искать такую основу для метода оценки эффективности, которая бы учитывала не только специфику отрасли, но и ряд различий между предприятиями, например, связанных с их различиями в стратегических планах, целях и т.п.

Значения показателей предприятия могут описывать не только уровень его развития, но и его стратегию и специфику, то есть способ функционирования. При этом интегральная оценка данных показателей может быть осуществлена с использованием оптимизационных моделей. На основе такого подхода решается задача оптимизации значений показателей каждой сравниваемой организации с учетом существующего у нее на текущий момент соотношения показателей [145].

Данный метод нашел широкое применение и описан, как в зарубежной [156, 161, 163, 164], так и в отечественной [42, 39, 57, 110] литературе.

В основе анализа среды функционирования лежит математическая основа определения области недоминируемых состояний объектов в многомерной среде. Изначально данный математический аппарат был теоретически обоснован, затем стал применяться на практике первоначально к некоммерческому сектору, а затем и к другим объектам. Данный метод один из самых популярных на современном этапе и применяется для анализа деятельности совершенно разных систем. Анализ среды функционирования

были посвящены выпуски ряда значимых научных журналов Journal of Productivity Analysis, American Economic Review, Review of Economies and Statistics, Management Science, Managerial and Décision Economies и другие.

Таким образом, исследованы основные современные методы оценки эффективности деятельности промышленных предприятий. Определено, что большинство предприятий в той или иной степени используют системы сбалансированных показателей.

Еще более сложная ситуация складывается в отношении формирования методов оценки эффективности деятельности промышленных предприятий, для которых до сих пор не выработано подходов. При этом актуальной является проблема формализации методического инструментария оценки эффективности деятельности хозяйствующих субъектов и поиска резервов ее повышения.

Список использованной литературы:

1. Астафурова И. С., Антоненкова С. Ю. Оценка методик формирования системы показателей деятельности организаций // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 12 (ч.3). – С. 850-854.

2. Ахтариева Л.Г., Хурамшина Э.Р. Регулирование формирования безбарьерной деловой среды предпринимательской деятельности // Экономика и предпринимательство. – 2016. – № 2-2 (67). – С. 1001-1004.

3. Блажевич А.А. Бенчмаркинг как современный инструмент развития потенциала и повышения эффективности деятельности предприятия // Финансы. Учет. Банки. – 2016. – С. 6-13.

4. Ришар Ж. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 288 с.

Нажимидинов Н. Э., магистрант
МНУ им. К. Ш. Токтомаматова

АНАЛИЗ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

Последние десятилетия развития рыночной экономики, усиление конкуренции не только с отечественными организациями, но и с зарубежными производителями товаров и услуг обязуют предприятия в ежедневном управлении и формировании важных показателей, оценивающих деятельность организации. Самым важным и емким из оценочных показателей деятельности организации является финансовый результат. Говоря о прибыли, информация о ней пользуется наибольшим спросом у ее различных пользователей, а также играет важную роль при принятии управленческих решений. Все вышеобозначенное обуславливает весьма актуальное значение научной статьи, подтверждающей еще и тем, что по причине взаимодействия экономического субъекта хозяйствования с показателями доходов и расходов в процессе функционирования, путем постоянного соизмерения доходов и расходов для определения таких важных показателей для компании, как прибыль или убыток по результатам ее деятельности.

Ключевые слова: анализ, бизнес, величина, взаимодействие, внешние пользователи, вопросы взаимодействия, деятельность, доходы, информация, источник формирования, объективность, отчетность, показатели, прибыль, расходы, сумма, финансовая устойчивость, эффективность.

ЭМГЕК РЕСУРСТАРЫН ПАЙДАЛАНУУНУН НАТЫЙЖАЛУУЛУГУНУН КӨРСӨТКҮЧТӨРҮ

Аннотация

Макаланын актуалдуулугу. Заманбап рынок шарттарында ишканалардын натыйжалуулугун, кирешелъльктын жана атаандаштыкка есьш адам ресурстарын сарамжалдуу пайдалануу менен гана мүмкүн болот. Технологиялык жараянын техникасынын заманбап шарттары дайыма эле экономиканын өсүшүн камсыз кылууга мүмкүндүк бербейт. Бул кызматкерлер, Билим, билгичтиктер, көндүмдөр, көндүмдөр жана квалификация коомдук-экономикалык өнүгүүнү гана эмес, ишканаларды аныктайт, ошондой эле бүтүндөй өлкө болуп саналат.

Ачкыч сөздөр: эмгек өндүрүмдүүлүгү, эмгекти пайдалануу коэффициенти, жумуш убактысынын натыйжалуулугу, персоналдын окутулушу, окутуу чыгымдары, өндүрүлгөн продукциянын сапаты жана саны, жумушчулардын канааттануу деңгээли, өндүрүмдүүлүктүн негизги көрсөткүчтөрү (ТЧ), ооруп калуу жана жумушка келбей калуу, кызматкерлердин иштеши жана мотивациясы.

INDICATORS OF THE EFFICIENCY OF THE USE OF LABOR RESOURCES

Annotation

The relevance of the article. In modern market conditions, the efficiency of enterprises, the growth of profitability and competitiveness is possible only with the rational use of labor resources. Modern conditions of automation of the technological process will not always allow for economic growth. It is the employees whose knowledge, skills and qualifications determine the socio-economic development of not only the enterprise, but also the country as a whole.

Keywords: labor productivity, labor utilization rate, working time efficiency, staff training, training costs, quality and quantity of products, employee satisfaction level, key performance indicators (KPIs), morbidity and absenteeism, employee performance and motivation.

Постановка проблемы в общем виде. Одной из главных задач любой компаний является получение прибыли для её эффективного функционирования. Для решения этой задачи управляющий сектор компании оценивает способность фирмы приносить необходимую прибыль путем анализа финансовых результатов. Такой анализ помогает судить о стабильности получаемых доходов и эффективности понесенных расходов, и какие элементы бухгалтерской (финансовой) отчетности необходимы для прогнозирования финансовых результатов компании. Также финансовый анализ помогает определить эффективность управления компанией в целом.

Теоретические и методические аспекты анализа доходов и расходов и их влияние на финансовый результат определяют важность данного вопроса с точки зрения национального и зарубежного подхода в области экономики. Методика анализа состава структуры доходов и расходов организации и факторный анализ прибыли как положительного финансового результата, выступают основными направлениями научных исследований современного видения проблемы. Основными источниками методологического значения являются труды зарубежных авторов, таких как: В.И. Бариленко [1, 2], М.А. Вахрушина [3], Л.Т. Гиляровская [4, 5], И.М. Дмитриева [6], Д.А. Ендовицкий [7], В.В. Ковалев [8], И.А. Лысов [9], Н.А. Никифорова [10], и другие.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Финансовый анализ в классическом понимании является методом изучения явлений путем разделения сложных частей на мелкие, составные части для более глубокого понимания этого явления. В научном понимании финансовый анализ – это часть экономического анализа, представляющий систему специальных знаний, которые связаны с исследованием финансового состояния организации и ее финансовых результатов, которые складываются под влиянием объективных и субъективных факторов, на основании данных финансовой отчетности [10, с. 9].

Разделение расходов в учете производится по двум видам:

- 1) расходы по обычным видам деятельности;
- 2) прочие расходы.

Первый вид включает в себя расходы, связанные с производством и продажей продукции, приобретением и продажей товаров.

Расходы по основной деятельности учитываются в денежном выражении, величина которого равна сумме оплаты в денежной и иной форме или сумме кредиторской задолженности.

Сумма оплаты и сумма кредиторской задолженности определяется на основании заключенного договора.

Не признается расходами организации выбытие активов:

- 1) в связи с приобретением (созданием) внеоборотных активов (основных средств, незавершенного строительства, нематериальных активов и т.п.);

2) вклады в уставные (складочные) капиталы других организаций, приобретение акций акционерных обществ и иных ценных бумаг не с целью перепродажи (продажи);

3) по договорам комиссии, агентским и иным аналогичным договорам в пользу комитента, принципала и т.п.;

4) в порядке предварительной оплаты материально-производственных запасов и иных ценностей, работ, услуг;

5) в виде авансов, задатка в счет оплаты материально-производственных запасов и иных ценностей, работ, услуг;

6) в погашение кредита, займа, полученных организацией.

Как говорилось выше, одной из главных задач компаний является получение прибыли, как положительного финансового результата. Прибыль представляет собой превышение дохода над расходами компании. Собственники предприятий заинтересованы в увеличении состояния организации путем получения прибыли независимо от области применения инвестированного капитала. Таким образом, прибыль можно рассматривать в качестве исходной точки поведения предпринимателей на рынке.

Определение, приведенное Э.И. Крыловым в одной из научных работ, наиболее полно отражает экономический смысл финансового анализа: «Финансовый анализ – это оценка финансово - хозяйственной деятельности компании в прошлом, настоящем и предполагаемом будущем» [11].

Показатели рентабельности комплексно отражают эффективность работы предприятия в целом, насколько прибыльны те или иные направления деятельности (коммерческая, производственная, инвестиционная и т.д.). [12] Данные показатели наиболее полно иллюстрируют конечные результаты хозяйствования, чем прибыль, так они как учитывают ресурсы, затраченные на прибыль, так как их величина отражает соотношение эффекта с наличными или потребленными ресурсами [12].

Кроме рентабельности при проведении анализа также рассчитывается целый комплекс коэффициентов, с целью своевременного выявления и устранения недостатков в финансовой деятельности организации и определения резервов для усовершенствования финансового состояния предприятия и его платежеспособности. Комплекс проведения мер, проводимых с целью улучшения всех показателей состояния компании называется планированием и прогнозированием финансовых результатов предприятия.

Финансовое планирование предприятия - это планирование доходов и определение путей расходования денежных средств с целью обеспечения развития предприятия. Разработка финансового плана осуществляется на основе данных финансовой отчетности за предыдущие периоды.

В заключении научной статьи отметим, что получение прибыли организацией, ее увеличение в нынешних условиях имеет значительную важность при ведении бизнеса. Поддержание оптимального соотношения доходов и расходов предприятия, при функционировании без нарушения законодательства и получения штрафных санкций – это важнейшие цели,

стоящие перед предприятием. В свою очередь уровень доходов и расходов формирует финансовый результат деятельности коммерческой организации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1.Бариленко В.И. Анализ финансовой отчетности: учебное пособие / коллектив авторов; под общ.ред. В.И. Бариленко – 4-е изд., перераб. – М.: КНОРУС, 2016. – 234 с. – (Бакалавриат).

2.Бариленко В. И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. И. Бариленко [и др.] ; под редакцией В. И. Бариленко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 455 с.

3.Вахрушина М.А. Анализ финансовой отчетности: Учебник / под ред. М.А. Вахрушиной. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.:Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2016. – 432с.

4.Гиляровская Л.Т. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческого предприятия / Л.Т. Гиляровская, Ендовицкая А.В. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 159 с.

5.Гиляровская Л.Т., Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб./Л. Т. Гиляровская. - М.:ТК Велби, Издво Проспект, 2016. – 320 с.

6.Дмитриева И.М. Бухгалтерский учет и анализ : учебник для академического бакалавриата / И. В. Захаров, О. Н. Калачева; под ред. И. М. Дмитриевой. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 423 с. — Серия : Бакалавр. Академический курс.

7.Ендовицкий Д.А. Финансовый анализ : учебник / Д.А. Ендовицкий, Н.П. Любушин, Н.Э. Бабичева. — 3-е изд., перераб. — М. : КНОРУС, 2016. — 300 с. — (Бакалавриат и магистратура).

8.Ковалев В.В. Курс финансового менеджмента: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект - 2016 - 480 с.

9.Лысов И.А. Понятие, сущность и значение финансовых результатов предприятия // Вестник НГИЭИ – 2017.

10.Никифорова Н.А. Комплексный экономический анализ: учебник / Н.А. Никифорова. — Москва: КНОРУС, 2019. — 440 с. — (Бакалавриат).

11.Крылов Э.И. Анализ финансовых результатов, рентабельности и себестоимости продукции / Э.И. Крылов - Учеб. пособие - М.: Финансы и статистика, 2018. – 658 с.

12. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия : учебник / Г.В. Савицкая. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. – 378 с.

*Дуданов У., магистрант
Усубалиева М.А., магистрант
МНУ им. К.Ш.Токтомаматова*

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Аннотация

Актуальность статьи. В современных рыночных условиях эффективность деятельности предприятий, рост рентабельности и конкурентоспособности возможен лишь при рациональном использовании трудовых ресурсов. Современные условия автоматизации технологического процесса не всегда позволят обеспечить рост экономики. Именно сотрудники, знания, умения, навыки и квалификация которых определяют социально-экономическое развитие не только предприятия, но и страны в целом.

Ключевые слова: производительность труда, коэффициент использования труда, эффективность рабочего времени, обученность персонала, затраты на обучение, качество и количество выпускаемой продукции, уровень удовлетворенности работников, ключевые показатели производительности (KPI), заболеваемость и прогулы, работоспособность и мотивация сотрудников.

ЭМГЕК РЕСУРСТАРЫН ПАЙДАЛАНУУНУН НАТЫЙЖАЛУУЛУГУНУН КӨРСӨТКҮЧТӨРҮ

Аннотация

Макаланын актуалдуулугу. Заманбап рынок шарттарында ишканалардын натыйжалуулугун, кирешелъльктын жана атаандаштыкка есьш адам ресурстарын сарамжалдуу пайдалануу менен гана мүмкүн болот. Технологиялык жараянын техникасынын заманбап шарттары дайыма эле экономиканын өсүшүн камсыз кылууга мүмкүндүк бербейт. Бул кызматкерлер, Билим, билгичтиктер, көндүмдөр, көндүмдөр жана квалификация коомдук-экономикалык өнүгүүнү гана эмес, ишканаларды аныктайт, ошондой эле бүтүндөй өлкө болуп саналат.

Ачкыч сөздөр: эмгек өндүрүмдүүлүгү, эмгекти пайдалануу коэффициенти, жумуш убактысынын натыйжалуулугу, персоналдын окутулушу, окутуу чыгымдары, өндүрүлгөн продукциянын сапаты жана саны, жумушчулардын канааттануу деңгээли, өндүрүмдүүлүктүн негизги көрсөткүчтөрү (KPI), ооруп калуу жана жумушка келбей калуу, кызматкерлердин иштеши жана мотивациясы.

INDICATORS OF THE EFFICIENCY OF THE USE OF LABOR RESOURCES

Annotation

The relevance of the article. In modern market conditions, the efficiency of enterprises, the growth of profitability and competitiveness is possible only with the rational use of labor resources. Modern conditions of automation of the technological process will not always allow for economic growth. It is the employees whose knowledge, skills and qualifications determine the socio-economic development of not only the enterprise, but also the country as a whole.

Keywords: labor productivity, labor utilization rate, working time efficiency, staff training, training costs, quality and quantity of products, employee satisfaction level, key performance indicators (KPIs), morbidity and absenteeism, employee performance and motivation.

Рассматривая трудовые ресурсы как их способность давать определенные результаты и обеспечивать функционирование системы, необходимо характеризовать все факторы, которые формируют такую способность. Для этого следует проанализировать величину ресурсов, так и их результирующие (системные) характеристики.

Уровень развития и качества трудовых ресурсов определяется совокупной способностью персонала предприятия к производству максимально возможного объема востребованных рынком товаров и услуг при обеспечении высокого уровня конкурентоспособности организации (предприятия).

«В новых экономических условиях возникает необходимость разработки системы параметров, которые бы более полно отражали степень использования трудовых ресурсов, их потенциала и выявили их взаимосвязь. Эту систему можно представить в виде совокупности показателей, включающей уровень занятости трудоспособного населения, степень развития трудовых ресурсов, эффективность их использования».

Существующие подходы к анализу использования трудовых ресурсов обычно включают три аналитических блока: анализ численности, состава, структуры и движения работающих; анализ производительности труда; анализ оплаты труда.

Содержание и состав вопросов, рассматриваемых трех выделенных блоков в учебниках по экономическому анализу традиционен.

Общая квалификация рабочих характеризуется средним тарифным разрядом, определяемым как средневзвешенная величина. Степень сложности работ определяется как средневзвешенная величина разряда работ и трудоемкости их выполнения.

Одним из самых отслеживаемых показателей статистики человеческих ресурсов является половая структура организации, т.е. процентное соотношение мужчин и женщин. Важнейший показатель движения персонала является текучесть кадров. Огромное значение в управлении текучести кадров имеет анализ и сбор информации о них.

Современная парадигма сделала невозможным расчет традиционных показателей оценки использования рабочего времени и обусловила необходимость исследования трудового абсентеизма.

Показано, что использование в отечественной литературе термина «трудовой абсентеизм» характеризуется высокой теоретико-методологической и методической неопределенностью. На основе анализа и обобщения имеющегося отечественного и зарубежного опыта оценки использования рабочего времени дается авторская трактовка понятия «трудовой абсентеизм». Предложена классификация видов и система показателей оценки трудового абсентеизма.

Рабочее время наряду с традиционными факторами производства относится к ключевому экономическому ресурсу, необходимому для производства товаров и услуг и способствующему повышению конкурентоспособности на всех уровнях управления.

Современная парадигма оценки использования рабочего времени сделала невозможным расчет традиционных показателей оценки рабочего времени и обусловила необходимость познания трудового абсентеизма.

Оценка трудового абсентеизма призвана быть основой профессионального подхода к инвестированию в эффективность труда, главным стимулом поиска и реализации долгосрочных конкурентных преимуществ ресурса рабочего времени в организации.

«Стандартные формулы для расчета показателя абсентеизма (А) следующие:

$$A = \frac{D_n}{N} * D = P_n / P \quad (1)$$

где, D_n - число рабочих дней, потерянных за определенный период из-за отсутствия на работе;

D - число рабочих дней,

N - среднее число работников,

P_n - общее число пропущенных часов,

P - общее число рабочих часов по графику».

«Коэффициенту абсентеизма характерен процент производительного времени, который теряется в течение периода из-за отсутствия сотрудников на рабочем месте». У показателя отсутствуют общепринятые нормативы, однако, в идеале он должен быть равен нулю. Ноль означает, что сотрудники в рабочее время занимались только своими непосредственными задачами и не тратили время на решение личных вопросов, не было заболевших и отсутствующих.

«Текучесть рабочей силы характеризуется количеством вновь зачисленных и вышедших на пенсию работников за определенный период, отнесенным к средней численности. Таким образом, текучесть кадров и текучесть кадров являются показателями, которые независимо характеризуют динамику труда. Коэффициент избыточной текущести рабочей силы определяется разницей между количеством уволенных работников с этого промышленного предприятия и числом работников, вернувшихся на это предприятие».

Качественный отбор персонала играет существенную роль в его адаптации. Если описание рабочего места составлено некачественно, неправильно определены квалификационные требования, источники набора и методы отбора персонала, то сотруднику будет сложно адаптироваться в новых условиях.

«Уровень удовлетворенности работников организацией

а) показатель, количественно оцениваемый как коэффициент K_u :

$$K_u = 1 - P_{сж} / P \quad (2)$$

где, $P_{сж}$ - количество работников, уволившихся из организации по собственному желанию за определенный период;

P - среднесписочное количество работников организации за тот же период;

б) показатель, качественно оцениваемый основе анализа мнения работников, выявляемых путем анкетирования или интервьюирования для

выражения реакции работников на кадровую политику организации и отдельные ее направления» [34].

Показатель, который характеризует экономическую значимость структурного подразделения это отдельные социально-профессиональных группы:

$$T = \frac{\text{Доля подразделения в фонде оплаты труда}}{\text{Доля подразделения в численности персонала}} \quad (3)$$

Важное значение в анализе трудовых ресурсов имеет оценка движения кадров. Она проводится с использованием ряда показателей, отраженных в таблице 1.

Таблица 1. – Показатели, характеризующие движение кадров

Показатель	Формула
Коэффициент оборота по приему	$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Число принятых работников}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент оборота по выбытию	$K_{\text{вб}} = \frac{\text{Число выбывших работников}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент текучести кадров $K_{\text{т}}$	$K_{\text{т}} = \frac{\text{Число уволившихся работников}}{\text{Среднесписочная численность}}$
Коэффициент постоянства (стабильности) кадров	$K_{\text{п}} = \frac{\text{Число постоянных работников}}{\text{Среднесписочная численность}}$

Таким образом, представленные коэффициенты позволяют оценить движение трудовых ресурсов в организации».

«Любой период высчитывает среднюю численность, это может быть квартал, начало года, месяц, год».

За выходные или праздничные (нерабочие) дни численность работников принимается равной списочной численности работников за предшествующий рабочий день. Данный расчет проводится на основании ежедневного учета списочной численности работников, которые уточняются на основании приказов о приеме и переводе и прекращении контракта. Показатели эффективности использования трудовых ресурсов Изучение использования рабочего времени на предприятии основано на анализе фонда рабочего времени.

«Фонд рабочего времени (ФРВ) зависит от среднесписочной численности рабочих (ЧР), среднего количества отработанных дней одним работником за год (Д) и средней продолжительности рабочего дня (П)». Показатель фонда рабочего времени рассчитывается как произведение этих показателей:

$$\text{ФРВ} = \text{ЧР} * \text{Д} * \text{П} \quad (4)$$

При этом статистическая оценка использования фонда рабочего времени для предприятий дополняется двумя показателями в соответствии с их экономическим содержанием:

Коммерческая эффективность использования фонда рабочего времени КЭФРВ.

Рентабельность фонда рабочего времени РФРВ.

Экономическое содержание данных показателей заключается в том, что они позволяют оценить средний объем продаж за каждый час рабочего времени и генерируемую в процессе хозяйственной деятельности чистую прибыль. Соответственно увеличение значений данных показателей свидетельствует об интенсификации коммерческой деятельности, а снижение характеризует снижение эффективности использования трудовых ресурсов торгового предприятия. Также составляется баланс рабочего времени, который позволяет сделать вывод о наличии или отсутствии потерь рабочего времени и оценить их размер по отношению к фактически отработанному времени.

Система показателей эффективности использования трудовых ресурсов представлена в таблице 2.

Таблица 2. Система показателей эффективности использования трудовых ресурсов

Показатели производительности труда	Показатели
Частные	Часовая и годовая производительность труда
Многофакторные	Оплата труда+ капитал
Общие	Оплата труда+ капитал+ материальные ресурсы

«Определение эффективности системы труда на предприятии производится на основе показателя производительности труда, так как эффективность использования трудовых ресурсов выражается в изменении производительности труда. Показатель производительности труда является обобщающим показателем работы хозяйствующих субъектов в современных экономических условиях. В данном показателе отражаются как положительные стороны работы, так и все ее недостатки».

Производительность труда характеризует результативность и эффективность труда персонала на конкретном предприятии.

«Все существующие определения производительности труда, имея одну и ту же суть, выражают ее по-разному. Согласно энциклопедическому словарю под редакцией профессора А.Я. Кибанова, производительность труда – показатель эффективности целесообразной производительной деятельности людей в течение промежутка времени, результативности конкретного полезного труда».

Производительность труда (ПТ) - экономический показатель, позволяющий делать выводы об эффективности работы отдельных сотрудников или предприятия в целом. Чтобы понять, оптимальны ли трудозатраты на единицу времени, а также разумно ли соотношение доходов предприятия и расходов на оплату труда персонала, следует сначала оценить производительность труда: формула расчета базируется на двух показателях.

Производительность труда бывает индивидуальной, локальной или общественной. Индивидуальная ПТ показывает эффективность трудозатрат одного работника, локальная - средний результат по отдельно взятому предприятию или отрасли. Общественная ПТ измеряется в масштабе всего трудоустроенного населения и выглядит как соотношение валового продукта к совокупному количеству людей, занятых производством.

При этом различают производительность живого и овеществленного труда.

«Производительность труда является одним из показателей эффективного роста, поэтому её повышение является основой стратегии развития отрасли. Поскольку же производительность есть еще и интегрированный, многофакторный показатель, то в ней соединены качество продукции и квалификация персонала, уровень технологии и уровень управления, маркетинг и социально-экономический потенциал хозяйствования, мера использования креативных и материальных, финансовых ресурсов».

По нашему мнению, для более эффективного использования трудового потенциала необходимо придерживаться общих принципов в стимулировании и мотивации, учитывающие уровень развития, особенностей, а также факторы, которые могут быть использованы для коррекции и развития. Во-первых, понимание сопричастности сотрудников и организации, ее ценностей и целей. Во-вторых, возможность проявления собственных способностей в работе. В-третьих, применение руководства как ключевого фактора мотивации, т.к. находчивое и умелое руководство может помочь развитию сопричастности, скреплению группового духа и пояснению ролей и целей каждого. В-четвертых, уменьшение негативных факторов. К ним могут относиться и недооцененная заработная плата, и неадекватный надзор, и плохие условия, и другое.

При рассмотрении данного аспекта следует учесть некоторые правила:

- коллектив должен ощущать общий успех (мотивирование в ходе работы, похвала со стороны начальства, выписка премиальных);
- укрепление доверия внутри команды и к руководству;
- принадлежность к команде не должна доставлять дискомфорт;
- поддержание веры в реальность целей перед коллективом;
- привлечение членов коллектива к общим мероприятиям.

При использовании вышеуказанных принципов и правил, организация значительно расширит свои возможности в привлечении высокоспециализированных, образованных работников для того, чтобы успешно выполнять поставленные на сегодня задачи, направленные на достижение общих целей организации. Рассмотренные формы стимулов не обязательно применять по отдельности. Допустимо, и даже иногда необходимо, сочетание/чередование этих форм в зависимости от условий их применения и ситуаций, сложившихся на предприятии. Не стоит забывать, что мотивация — это не только поощрение, но и ответственность. Работники должны знать, какие взыскания на них могут быть возложены в случае недобросовестного и некомпетентного выполнения

своих прямых обязанностей. Это поможет воспитать чувство самодисциплины и незначительно упростит задачу контролирования за действиями работников.

Материальное и моральное стимулирование работников приводит к увеличению производительности их труда. Таким образом, повышение производительности и качества выполняемых работ напрямую зависит от трудового потенциала. Его формирование и использование требует немалых усилий, навыков и способностей таких, как организаторской и воспитательных работ с кадрами, ведения научной организации труда.

«Прогнозирование производительности труда необходимо для определения стоимости управления персоналом на будущий период, получения информации о предстоящих затратах: на поиск новых работников, размер компенсаций на увольнение, на обучение и получение квалификации, на формирование премиального фонда. Конечной целью прогнозного анализа является поиск резервов роста производительности труда. Производительность – единственный источник реального экономического роста и прогресса. Чтобы, по крайней мере, сохранить уровень жизни сотрудников организации в условиях конкуренции, в том числе международной, следует поддерживать, прежде всего, конкурентоспособный уровень производительности труда».

Список используемых литератур:

1. Колесникова С. В. Эффективность использования трудовых ресурсов в организации // Вопросы экономики и управления. - 2016. - №5. - С. 153-154. 32.
Кучерова О. А. Современные подходы к методическим аспектам экономического анализа показателей эффективности использования трудовых ресурсов предприятия в условиях финансового кризиса // Молодой ученый. - 2016. - №28. - С. 460-462.

2. Маслов К. Ю. Квалифицированный персонал как ресурс предприятия // Молодой ученый. - 2016. - №2. - С. 547-550.

3. Маслова В.М. Управление персоналом: учеб. и практикум / В.М.

4. Маслова. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 492 с.

5. Медведева, О. В. Комплексный экономический анализ деятельности предприятия / О.В. Медведева, Е.В. Шпилевская, А.В. Немова. - Москва: Наука, 2016. - 360 с.

Нажимидинов Н. Э., магистрант
МНУ им. К. Ш. Токтомаматова

МЕТОДЫ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация

Актуальность выпускной магистерской диссертации обусловлена необходимостью изучения и анализа финансовой составляющей деятельности предприятия. Эта тема важна, так как доходы и расходы являются основными элементами финансового здоровья предприятия и их правильное формирование и использование может существенно повлиять на его успех и выживаемость на рынке. Кроме того, в современных условиях сильная конкуренция на рынке требует от предприятий умения оптимизировать расходы и максимизировать доходы. Поэтому изучение путей эффективного использования финансами предприятия является крайне актуальным.

Ключевые слова: анализ доходов и расходов, финансовое планирование, финансовый анализ, эффективное использование ресурсов, управленческий учет, финансовая отчетность, рентабельность, Оптимизация расходов, бюджетирование, анализ финансовых показателей.

ИШКАНАНЫН КИРЕШЕ ЖАНА ЧЫГАШАЛАРДЫ НАТЫЙЖАЛУУ ПАЙДАЛАНУУНУ ТАЛДОО ЫКМАЛАРЫ

Аннотация

Бүтүрүүчү магистрдик диссертациянын актуалдуулугу Ишкананын ишинин финансылык компонентин изилдөө жана талдоо зарылчылыгы менен шартталган. Бул тема кирешелер жана чыгашалар ишкананын каржылык ден соолугунун негизги элементтери болуп саналат жана аларды туура калыптандыруу жана пайдалануу олуттуу рыногунда анын ийгилиги жана жашоо таасир этиши мүмкүн, анткени, маанилүү болуп саналат. Мындан тышкары, азыркы шартта, рынокто күчтүү атаандаштык чыгымдарды оптималдаштыруу жана кирешелерди көбөйтүү үчүн ишканалардын билүүнү талап кылат. Ошондуктан, ишкананын каржысын натыйжалуу пайдалануу жолдорун изилдөө өтө актуалдуу болуп саналат.

Ачкыч сөздөр: киреше жана чыгашаларды талдоо, каржылык пландаштыруу, Каржылык талдоо, ресурстарды натыйжалуу пайдалануу, башкаруу эсеби, финансылык отчеттуулук, рентабелдүүлүк, чыгымдарды оптималдаштыруу, бюджеттөө, финансылык көрсөткүчтөрдү талдоо.

METHODS OF ANALYZING THE EFFECTIVE USE OF INCOME AND EXPENSES OF AN ENTERPRISE

Annotation

The relevance of the final master's thesis is due to the need to study and analyze the financial component of the company's activities. This topic is important, since income and expenses are the main elements of the financial health of an enterprise and their proper formation and use can significantly affect its success and survival in the market. In addition, in modern conditions, strong competition in the market requires enterprises to be able to optimize costs and maximize revenues. Therefore, the study of ways to effectively use the company's finances is extremely relevant.

Keywords: income and expense analysis, financial planning, financial analysis, efficient use of resources, management accounting, financial reporting, profitability, cost optimization, budgeting, analysis of financial indicators.

Анализ эффективного использования доходов и расходов предприятия может быть выполнен с помощью различных методов. Некоторые из них включают:

-Анализ рентабельности: данный метод позволяет определить, насколько успешно предприятие использует свои ресурсы. Для этого необходимо проанализировать соотношение прибыли к затратам, а также рентабельность отдельных видов деятельности.

-Анализ точки безубыточности: данный метод помогает определить объем продаж, необходимый для покрытия всех затрат предприятия и достижения точки безубыточности.

-Анализ финансовых показателей: данный метод основывается на анализе финансовых отчетов предприятия, таких как баланс, отчет о прибылях и убытках и денежный поток. С помощью этого анализа можно определить финансовую устойчивость предприятия и его способность к удовлетворению текущих и будущих обязательств.

-Анализ экономической эффективности: данный метод позволяет оценить, насколько успешно предприятие использует свои ресурсы в отношении полученной прибыли. Для этого необходимо проанализировать различные показатели, такие как экономический результат, рентабельность, доход на акцию и т. д.

Важно отметить, что каждый метод имеет свои преимущества и недостатки, и использование их в сочетании может дать наиболее полное представление о финансовом состоянии и эффективности использования ресурсов предприятия.

Основой текущего планирования на предприятии является учет финансовых, материальных и человеческих ресурсов, необходимых для реализации бизнес-плана. На основе целей и приоритетов разрабатывается бюджет, который показывает, сколько ресурсов необходимо для достижения поставленных целей. Текущее планирование строится на основе создания прогнозных финансовых бюджетов организации, которые, обычно, представляются в виде сметы доходов и расходов.

Оперативный бюджет-это документ, который описывает план расходов организации на ближайший финансовый год или период. Оперативный бюджет включает в себя различные виды бюджетов, которые помогают управлять финансами организации. Выделяют наиболее распространенные виды оперативного бюджета:

-Бюджет продаж: этот бюджет определяет ожидаемый объем продаж на следующий финансовый год или период.

-Бюджет производства: данный бюджет определяет количество и стоимость сырья, материалов и трудозатрат, необходимых для производства продукции.

-Бюджет затрат: в этом бюджете описываются все затраты, связанные с производством и продажей продукции.

-Бюджет капитальных вложений: данный бюджет определяет объем средств, выделяемых на приобретение нового оборудования, строительство новых объектов и т.д.

-Бюджет операционной прибыли: в этом бюджете производится прогнозирование операционной прибыли организации на основе ожидаемых доходов и расходов.

-Бюджет кассовых поступлений и расходов: в этом бюджете отображаются все поступления и расходы организации на следующий финансовый год или период.

-Бюджет управленческой отчетности: данный бюджет включает в себя данные о финансовых показателях организации, которые используются для принятия управленческих решений.

Часто в отечественной литературе термин "финансовое бюджетирование" называют "сметным планированием", что означает составление различных видов смет при бизнес-планировании, включая финансовые. При этом подразумевается, что финансовый план включает в себя результаты других разделов бизнес-плана, таких как планы производства и маркетинга. Финансовые показатели результатов являются показателем абсолютной эффективности деятельности предприятия. Классическая система учета прямых затрат — директ-костинг, является теоретической базой управления финансовыми результатами. Современная система директ-костинг основывается на разделении производственных затрат на переменные и постоянные в зависимости от объема производства.

Переменные затраты меняются в зависимости от объема производства, включая расходы на материалы, зарплаты основных производственных работников, топливо и энергию на технологические нужды и другие расходы. Постоянные затраты, например, арендная плата, проценты за кредиты, амортизация основных фондов, заработная плата руководителей и другие расходы, не меняются в зависимости от объема производства.

При изучении взаимосвязи между объемом продаж и прибылью, аналитические функции, предоставляемые системой директ-костинг, наиболее полно проявляют свою эффективность. Они позволяют анализировать затраты на производство и связывать их с объемом произведенной продукции, что в свою очередь влияет на прибыльность предприятия.

Объем реализации продукции, или выручка (N), связан с себестоимостью (S) и прибылью от реализации (P) следующим соотношением:

$$N = S + P, \quad (7)$$

Маржинальный доход представляет собой разность между выручкой от реализации и переменными затратами или сумму постоянных расходов и прибыли от реализации.

Если компания зарабатывает прибыль, то $P > 0$, если же она терпит убытки, то $P < 0$. При $P = 0$ компания не имеет ни прибыли, ни убытков, а выручка от продаж равна затратам. Эта точка перехода между прибылью и убытком

называется критической точкой. Критическая точка является важной, поскольку позволяет оценить объем производства, цену на продукцию, выручку, уровень постоянных расходов и другие показатели, которые влияют на финансовое состояние предприятия. Формула для критической точки имеет следующий вид:

$$N = S \text{ или } N = S_{\text{пост}} + S_{\text{пер}}, \quad (8)$$

где N - объем производства продукции в стоимостном выражении; S - полная себестоимость продукции (затраты на производство);

$S_{\text{пост}}$ - постоянные расходы; $S_{\text{пер}}$ - переменные расходы.

Если выручку представить как произведение цены продаж единицы изделия (w) и количества проданных единиц (q), а переменные затраты пересчитать на единицу изделия, то получим развернутое уравнение

$$w \times q = S_{\text{пост}} + S_{\text{перед}} \times q, \quad (9)$$

где $S_{\text{пост}}$ - постоянные расходы на весь объем производства;

$S_{\text{перед}}$ - переменные затраты в расчете на единицу изделия;

$$S_{\text{перед}} = S_{\text{пер}} / q.$$

Это уравнение является основным для получения необходимых оценок.

Расчет критического объема производства:

$$q_{\text{кр}} (w - S_{\text{перед}}) = S_{\text{пост}}, \quad (10)$$

$$q_{\text{кр}} = S_{\text{пост}} / (w - S_{\text{перед}}) = S_{\text{пост}} / M_{\text{ед}}, \quad (11)$$

где $q_{\text{кр}}$ - критический объем производства продукции (количество единиц изделий);

$M_{\text{ед}}$ - маржинальный доход на единицу изделия, сом.

Маржинальный доход на весь выпуск определяется как разность между выручкой и суммой переменных затрат:

$$M = N - S_{\text{пер}}, \quad (12)$$

Для расчета критического объема выручки необходимо поделить сумму постоянных затрат ($S_{\text{пост}}$) на маржинальный доход в сомлях за единицу продукции. Это позволит определить объем продаж, необходимый для покрытия всех затрат и достижения точки безубыточности. Единицей продукции может выступать как натуральный, так и стоимостный показатель.

Для расчета показателей безопасности необходимо определить запас финансовой прочности, который представляет разницу между фактическим уровнем продаж и критическим объемом продаж. Этот показатель выражает величину, после достижения которой объем продаж может начать снижаться, а предприятие понесет убытки. Запас финансовой прочности может быть выражен как доля в процентах от ожидаемого объема продаж, так и в денежном выражении, как разница между ожидаемым и равновесным объемом продаж

Расчет критического уровня постоянных затрат.

Для расчета используется исходная формула выручки в критической точке:

$$N_{\text{кр}} = S_{\text{пост}} +$$

$S_{\text{пер}}$, отсюда имеем $S_{\text{пост}} = N_{\text{кр}} - S_{\text{пер}}$, то есть:

$$S_{\text{пост}} = q \times M_{\text{ед}}, \quad (13)$$

Эта формула представляет удобный способ определения величины постоянных расходов при известном уровне маржинального дохода в процентах

к цене изделия (w) или к объему реализации. Таким образом, формула для расчета будет следующей:

$$S_{\text{перед}} = q \times w / 100\%; S_{\text{перед}} = q \times N \times M_{\text{ед}} \text{ в } \% / 100 \%, \quad (14)$$

Для расчета критической цены реализации необходимо учитывать заданный объем реализации и уровень постоянных и переменных затрат на единицу продукции. Определение критической цены реализации является важным шагом для оптимизации финансовых результатов предприятия.

$$N = S_{\text{пост}} + S_{\text{пер}}, \text{ или } q \times w = S_{\text{пост}} + S_{\text{перед}} \times q, \quad (15)$$

$$\text{Откуда } w = S_{\text{пост}} / q + S_{\text{перед}}, \quad (16)$$

Расчет уровня минимального маржинального дохода. Если известны величина постоянных расходов и ожидаемая величина выручки, то уровень минимального маржинального дохода в процентах к выручке (x) определяется из формулы:

$$q_{\text{пл}} = (S_{\text{пост}} + P_{\text{пл}}) / (w - S_{\text{перед}}), \quad (17)$$

где $q_{\text{пл}}$ - объем продаж, обеспечивающих получение плановой суммы прибыли;

$P_{\text{пл}}$ - плановая сумма прибыли.

Расчет объема продаж, дающего одинаковую прибыль по различным вариантам производства. Алгебраическое решение задачи содержится в следующей формуле:

$$(w_1 - S_{\text{перед}1}) \times q - S_{\text{пост}1} = (w_2 - S_{\text{перед}2}) \times q - S_{\text{пост}2},$$

откуда и следует расчет величины объема продаж:

$$q = (S_{\text{пост}2} - S_{\text{пост}1}) / (M_{\text{ед}2} - M_{\text{ед}1}), \quad (18)$$

где $S_{\text{пост}2}$, $S_{\text{пост}1}$ - постоянные затраты по различным вариантам;

$M_{\text{ед}2}$, $M_{\text{ед}1}$ - маржинальный доход на единицу изделия (продукт) по различным вариантам.

В целом, прибыль от продажи товаров может изменяться под влиянием различных факторов, включая объем продаж, структуру товаров, цены на реализованные товары, а также цены на сырье, материалы, топливо, стоимость энергии и транспортировки, а также уровень затрат на материальные и трудовые ресурсы. Доходами организации признается увеличение экономических выгод в результате поступления активов (денежных средств, иного имущества) и (или) погашения обязательств, приводящее к увеличению капитала этой организации, за исключением вкладов участников (собственников имущества)

После изучения данной главы можно дать определение финансового результата. Под доходами организации понимается: доходами организации признается увеличение экономических выгод в результате поступления активов (денежных средств, иного имущества) и (или) погашения обязательств, приводящее к увеличению капитала этой организации, за исключением вкладов участников (собственников имущества).

Расходами организации признается уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов (денежных средств, иного имущества) и (или) возникновения обязательств, приводящее к уменьшению капитала этой

организации, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества)

Для планирования текущих доходов и расходов организации необходимо составлять прогнозные финансовые бюджеты, которые обычно представляются в форме сметы доходов и расходов.

Список использованной литературы:

1.Ковалев, В.В. Управление денежными потоками, прибылью и рентабельностью: учебное пособие / В.В. Ковалев. — Москва: Проспект, 2021. — 333 с.

2.Милевский, В. П. Формирование доходов предприятия: теория и практика. Международный журнал экономических наук, 3(4), 57-62, 2018.

3.Богаченко В. М. Основы бухгалтерского учета. Учебник. — М.: Феникс, 2023. — 188 с.

4.Гартвич А. Бухгалтерский учет в таблицах и схемах / А. Гартвич. — СПб.: Питер, 2021. — 288 с.

5.Сысоева Е. Ф. Финансы, деньги, кредит, банки. Учебное пособие. — М.: КноРус, 2023.

6.Васильев, В. П. Экономика: учебник и практикум для вузов / В. П. Васильев, Ю. А. Холоденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 316 с.

7.Бухгалтерский учет / Богданович И. И. [и др.] - М.: Издательский центр "Академия", 2021. - 560 с.

МАЗМУНУ / СОДЕРЖАНИЕ / CONTENTS:

Омурзаков С.А., Омошев Т.Т. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН АЙЫЛ ЧАРБАСЫНЫН НЕГИЗГИ КӨРСӨТКҮЧТӨРҮН ТАЛДОО ЖАНА БААЛОО.....	3
Жанузаков Б.Ш., Сайпидинов Б.А. ФИРМАНЫ ОПЕРАТИВДУУ ЖАНА СТРАТЕГИЯЛЫК БАШКАРУУ ӨЗГӨЧҮЛӨРҮ	11
Жанузаков Б.Ш., Сайпидинов Б.А. СТРАТЕГИЯНЫ ПЛАНДАШТЫРУУ ТЕХНОЛОГИЯСЫ.....	18
Касымова А.И., Пулатова Г.Т. УЮМДА АДАМ РЕСУРСТАРЫН ЖОГОРУЛАТУУ.....	24
Кокуева Э.С., Орозмаматова Д.О. АДАМ КАПИТАЛЫ: ТҮШҮНҮГҮ ЖАНА СТРУКТУРАСЫ.....	34
Кокуева Э.С., Орозмаматова Д.О. АДАМ КАПИТАЛЫ ИЛИМИЙ-ИЗИЛДӨӨ КАТЕГОРИЯСЫ КАТАРЫ.....	40
Авакьян М.В., Пулатова Г.Т. ПРОИЗВОДСТВЕННО-АДМИНИСТРАТИВНАЯ СТРУКТУРА ПРЕДПРИЯТИЯ И НАПРАВЛЕНИЯ ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ.....	47
Юлдашов К.К., Шералиев А. ЖАРАНДЫК КЕЛИШИМДИ ТҮЗҮҮ, ӨЗГӨРТҮҮ ЖАНА БУЗУУ МАСЕЛЕЛЕРИ.....	58
Шералиев А., Топчубаева Г. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНЫН ЖАРАНДЫК КОДЕКСИНИН АЗЫРКЫ ШАРТТАРДАГЫ РОЛУ ЖАНА МААНИСИ.....	62
Авакьян М.В., Пулатова Г.Т. РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ И АВТОМАТИЗАЦИИ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРОЦЕССОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	66
Нусупова Р.С., Садыкова Ш. МААЛЫМАТ-КОММУНИКАЦИЯЛЫК ТЕХНОЛОГИЯЛАРЫН БАШТАЛГЫЧ МЕКТЕПТЕ БИЛИМ БЕРҮҮНҮН САПАТЫН ЖОГОРУЛАТУУНУН КАРАЖАТЫ КАТАРЫ КОЛДОНУУ.....	71
Бакиров Б.К., Козукеева А.Т., Сабитов А.С. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	78
Козукеева А.Т., Сабитов А.С., Алимов К.А. САНАРИПТЕШТИРҮҮ – ДҮЙНӨЛҮК ӨНҮГҮҮНҮН БАШКЫ ТРЕНДИ.....	81
Бердикулов И.Т. САНАРИП ТЕХНОЛОГИЯЛАР ЖАНА УКУК.....	85
Кангелдиев Б.Р. КЫРГЫЗСТАНДАГЫ АДВОКАТУРА ИНСТИТУТУНУН, ТАРЫХЫЙ-ТЕОРИЯЛЫК ЖАНА УКУКТУК НЕГИЗДЕРИ.....	89
Кангелдиев Б.Р. КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА АДВОКАТУРА ИНСТИТУТУН ОНУКТУРУУ.....	94
Дуданов У., Усубалиева М.А. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.....	102
Мамадалиева О. О., Берди кызы К. ОСНОВНЫЕ СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЦИФРОВЫХ РЕШЕНИЙ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	110
Нажимидинов Н. Э. АНАЛИЗ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ И ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ФИНАНСОВОГО РЕЗУЛЬТАТА ОРГАНИЗАЦИИ.....	120

Дуданов У., Усубалиева М.А. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ.....	124
Нажимидинов Н. Э. МЕТОДЫ АНАЛИЗА ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДОХОДОВ И РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	131

Вестник МНУ имени К.Ш.Токтомаматова 2024 №1
Зарегистрирован в Министерстве Юстиции Кыргызской Республики
Регистрационное свидетельство №1405
от 21 мая 2008 года

Формат 21х297 Объем 12,25 п.л. 1/16 Тираж 150 экз.
Отпечатано в частной типографии ИП «Газибаев Х.Б.»
г.Жалал-Абад, ул.Токтогула, 20-3