

*Раимбекова М.Дж.*

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ - ВАЖНЫЙ ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

*M.Dj. Raimbekova*

**HUMAN RELATIONS - KEY TO ECONOMIC DEVELOPMENT IN KYRGYZ REPUBLIC**

УДК:338/56-8

*В статье рассматриваются роль человека в экономике, а также человеческие отношения как фактор экономического развития.*

*In article role of the person in the economy, as well as the human relationship to economic development.*

Человек всегда был и остается центральной фигурой в экономике. Вне человека нет, и нет может быть никакой экономики. Экономика, хозяйственная деятельность возникли вместе с человеком, с помощью человека и во имя человека. Но созданная человеком экономика оказывает сильное влияние на формирование и развитие личности.

**Экономика** - это взаимодействие человека с природой, с окружающей его средой в интересах обеспечения жизненного процесса, существования и развития человека и человечества.

Человек в экономике играет три основные роли. Первая - он выступает в качестве хозяйственника, производителя или продавца товаров и услуг. Вторая - он является основным потребителем, покупателем этих товаров и услуг. Третья - человек управляет производством, распределением, обменом потреблением, т.е. экономикой на всех уровнях.

Ни общество, ни человек не могут существовать без удовлетворения потребностей. В рамках каждой экономической системы предприниматели менеджеры объединяют природные и трудовые ресурсы с техническими средствами в целях производства товаров и услуг. Однако то, каким образом организуются и используются указанные разнородные элементы, является и отражением политических идеалов и культуры соответствующей страны.

Кыргызстан характеризуется как страна, которая после становления независимости выбрала путь перехода к рыночным отношениям, что вызвало в стране зиятяжной экономической кризис. За прошедшие годы была растеряна значительная часть научного потенциала и квалифицированных кадров, расстроена налогово-бюджетная, кредитно-денежная система, что привело к обвальномуспаду реального сектора экономики. Кыргызстан из индустриально-аграрной страны превратился в аграрно-сырьевую. Из нескольких сотен известных всей стране предприятий ныне работают только десятки, предложение рабочей силы превысил спрос на нее, появилась безработица. Численность официально зарегистрированных безработных на 1.01.2011 года составила 63,4 тыс. человек или 2,8% к экономически активному населению. Но это не отражает реальных размеров

*«Оставаться самим собой и добиваться того, к чему есть способности, это и есть смысл жизни».*

*Бенедикт Спиноза*

безработицы, которая в значительной мере является скрытой.

Сейчас никого не надо убеждать в том, что наша страна находится в кризисной ситуации, из которой она постепенно выбирается благодаря эффективной экономической политике, направленной на экономический рост в политике производства. Вследствие чего мы можем сказать, что период с 1996 по 2010гг. характеризуется как период стабилизации экономики и ее роста. Начиная с 1996 года наблюдается стабильный рост ВВП (7,1% к 1996г и 9,9% к 1997г), так за 20 Юг объем ВВП составил 212177,4 млн.сом, рост по сравнению с предыдущим годом 5,4%.

В целом, развитие макроэкономической ситуации в последние годы свидетельствует о произошедших качественных изменениях экономики страны.

В условиях рыночной экономики решающим фактором развития и укрепления жизнеспособности любого хозяйствующего субъекта является наличие квалифицированных профессиональных кадров и инвестиций.

В наши дни «человеческий капитал» в Кыргызстане считается ключом к успеху в многочисленных современных, высокотехнологических отраслях промышленности. Как следствие этого, государственные лидеры и представители деловых кругов все больше подчеркивают важность образования и подготовки кадров в целях формирования работников с гибким мышлением и разносторонними навыками для таких новых отраслей промышленности как компьютерная и телекоммуникационная. Об этом сегодня на первом собрании Консультативного совета Европейской школы в центральной Азии заявила экс-президент переходного периода Роза Отунбаева «В последнем международном образовательном исследовании Кыргызстан занял самую нижнюю строчку. Однако впереди нас был ряд развитых стран. Я согласна с выводом, что ни одна из стран Центральной Азии не будет развиваться успешно, пока не станет вкладывать деньги в своих людей, в их образование. Инвестиции в образовании приведут к успеху страны в экономической сфере. Я хочу выразить огромное удовлетворение тем, что инвесторы начали вкладывать средства в образование».

Во многих развивающихся странах образование является крупнейшей отраслью экономики с позиции затрат государства на поддержание его функционирования. Бедные страны инвестируют

огромные суммы в сфере образования способствует повышению производительности труда и способностей фермера по сравнению с неграмотными коллегами, делает его более отзывчивым к новым сельскохозяйственным технологиям. Умеющие читать и писать ремесленники и рабочие, получившие специальную подготовку, успешнее овладевают новыми материалами и методами их обработки. Работа в государственном аппарате и в частом бизнесе требует от административного и технического персонала знаний в объеме второй ступени школы. В бывших колониях люди с таким образованием замещают вакансии после отъезда иностранных граждан. Современные государственные и частные сектора экономики предъявляют спрос на специалистов и менеджеров с университетским образованием.

В структурной перестройке экономики Кыргызской Республики одним из приоритетных направлений является подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для сферы малого бизнеса, что способствует формированию класса цивилизованных предпринимателей, созданию новых рабочих мест, решению других социальных проблем на региональном и местном уровнях.

Разрыв между сложившейся системой образования и требованиями, предъявляемые к профессиональным кадрам рынка труда, выражается в полном или частичном несовпадении понятий реальной квалификации работника и полученного им образования.

В раннем детстве никто из нас глубоко не задумывается над тем, кем он будет в жизни. Только по прошествии многих лет учебы, мы выбираем свой жизненный путь: одни-предприниматели, другие-наемного работника.

Кто же становится наемным работником, каковы его экономическое и социальное положение, принципы отношений с предпринимателями.

Наемным работником становится тот, кто в силу разных причин не может или не желает завести свое собственное дело и стать предпринимателем, а поэтому вынужден наниматься на работу к предпринимателю.

Предприниматель и наемный работник-это два звена одной цепи взаимно связанные и взаимозависимые. С одной стороны предприниматель в большинстве случаев не может открыть свое предприятие или фирму, не привлекая необходимых рабочих и специалистов. С другой стороны, последнее, желая получить необходимые средства для своего существования и обеспечения жизни своей семьи, вынуждены искать возможности для применения своего труда.

В обществе, где все люди являются юридическими свободными, предприниматель может привлекать работников в свое хозяйство лишь одним способом- за определенное материальное вознаграждение. Иными словами, предприниматель покупает, а работник продает свою способность трудиться.

Происходит купля-продажа труда, которой в этом случае выступает как товар.

Принято считать, что место, где совершаются сделки купли-продажи товара «труд» и заключаются трудовые соглашения между предпринимателем и наемным работником, представляет собой *рынок труда*.

Рынок труда следует понимать, как систему общественных отношений между предпринимателем, наемным рабочим и государством, систему социальных норм и институтов, обеспечивающих воспроизводство, обмен и использование труда.

О том, сколь велика роль трудового фактора в производстве, можно судить по тому, что в развитых странах с рыночной экономикой удельный вес оплаты труда наемных работников достигает 70-80% национального дохода. Основным регулятором процессов обмена на рынке труда выступает цена труда, выраженная в заработной плате наемного работника.

Существует и действует ряд рыночных и вне рыночных факторов, которые влияют на цену труда, на величину заработной платы наемного работника. Среди вне рыночных факторов значительное положение занимает человеческое отношение, как проявление доброй воли здравого смысла на практике. В немалой степени успех предпринимателя в области человеческих отношений зависит от таких простых вещей, как сделать приятным рабочее место в универсаме или привлекательной работу на заводе.

Предприниматели часто игнорируют эти простые вещи, в особенности тогда, когда их дело еще только расширяется. На начальной стадии предпринимательства они, как правило, вынуждены заботиться лишь о самих себе и, может, о своем немногочисленном персонале. Твердое сознание единой цели все связывали воедино владельца предприятия и персонал. Но по мере того, как появляются новые сотрудники, эта связь постепенно ослабевает, если сам предприниматель не уделяет должного внимания так называемыми человеческим проблемам.

В настоящее время многие предприятия стали настолько громоздкими, что работники теряют возможность человеческого контакта со своими работодателями. В некоторых отраслях обрабатывающей промышленности высокая степень автоматизации приводит к тому, что работники лишены, например, чувства удовлетворенности и присатности к изделию в изготовлении которого вложили свой труд. Многие работники чувствуют себя так, как будто находясь в полном подчинении у гигантских, безликих машин, лишаящих их чувства собственного достоинства и индивидуальности. По причине такой деградации человеческого духа и зародилась наука человеческих отношений, которая должна искать способы возрождения у работников чувство собственной полезности и способствовать таким образом повышению производительности их труда. Один из принципов человеческих отношений

гласит, что «жизнь человека можно сделать более приятной, если его работа будет более осмысленной».

Предприниматель должен заслужить у работника право пользоваться подобными ценными вещами тем, что признает их труд действительно нужным. Работники, как правило, трудятся более эффективно, если, например, каждому из них уделяются особое внимание. Они считают, что предприниматель взамен их приверженности фирме и трудовому энтузиазму должен:

- Обеспечивать их право на непрерывную занятость до тех пор, пока они работают преданно и с нужной производительностью;

- Предоставить им шанс повышения по службе по мере роста компании;

- Обращаться с ними как с личностями, уважительно.

Для того, чтобы обеспечить нормальное функционирование своего предприятия, предприниматель должен разъяснить работникам основные цели различными способами, в том числе через соучастие в принятии решений. Последний способ помогает получить, как правило, высокие дивиденды в силу того, что способствует удовлетворению потребности работников в признании.

Предпринимателям следует поддерживать хорошие человеческие отношения, проводя соответствующую политику привлекательной для рабочих и служащих заработной платы. Мотивация к труду и зарплата тесно взаимосвязаны. Хорошо мотивированные работники ожидают, чтобы заработная плата отражала уровень их квалификации и те усилия, которые они затрачивают на выполнение рабочего задания. Политика, ставящая величину заработной платы в зависимости от соответствующего индивидуального вклада, удовлетворить каждого

работника и поднимает на новую ступень человеческого отношения.

Предприниматели должны также помнить о своих законных обязанностях по отношению к работникам. Им необходима юридическая и бухгалтерская помощь для выполнения таких обязательств, как государственный подоходный налог на зарплату рабочих и служащих, компенсационное страхование и государственное страхование по безработице. Для того чтобы привлечь и удерживать у себя талантливых людей, предпринимателям приходится делать дополнительные выплаты сверх прямой зарплаты. Но такой доход часто ставит в затруднительное положение самого предпринимателя. Лишь немногие малые компании могут позволить себе предлагать такие же пакеты надбавок к заработной как, гигантские корпорации, поэтому они во многих случаях вынуждены конкурировать за квалифицированные кадры совсем на других условиях, например приглашать к соучастию в создании предприятия, имеющего хорошие перспективы.

#### Литература:

1. Сирополис Николас К. Управление малым бизнесом. Руководство для предпринимателей: пер.с англ.-М.: Дело.1997-672с.
2. Тодиро М.П. Экономическое развитие: Учебник/пер. с англ. Под ред. С.М.Яковлева, Л.З.Зевина. -М: Экономический факультет МГУ.ЮНИТИ.1997-671с
3. Экономическая теория.Учебное пособие для экономических специалистов. Отв.ред.акад. МАН ВШ и МЭЛЭ, проф.Н.Ф.Кумекова. Кыргызско-Российский Славянский университет-Бишкек.2007-720с.
4. Роза Отунбаева: В Кыргызстане инвестиции в образовании являются приоритетными. Доклад на первом собрании Консультативного совета Европейской школы в центральной Азии 16.05.11. Бишкек - ИА «24 kg».

Рецензент: д.э.н., профессор Сарыбаев А.С.