

Социально-экономическая нестабильность, снижение уровня жизни, отсутствие реальных предпосылок к изменению ситуации к лучшему являются факторами сохранения эмиграционных настроений большинства потенциальных мигрантов. Тенденция увеличения миграционного оттока населения, в том числе коренных жителей республики, свидетельствует об отсутствии у людей уверенности в перспективах скорого реанимирования экономики. Государственная политика на рынке труда в посткризисной экономике направлена на стимулирование процессов создания формальных и неформальных институтов, обеспечивающих защиту работников и способствующих выводу рабочей силы из теневой в легальную сферу занятости. Повышение эффективности функционирования рынка труда на основе его структурной организации требует разработки концепции государственной политики на рынке труда.

**Список использованной литературы:**

1. Маслова И. Эффективная занятость и рынок рабочей силы // Вестник статистики. 2019.- №12. с. 12-19.
2. Сайт Минтруда, соцобеспечения и миграции КР.2023
3. Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2019 г. Б.: Нацстатком Кырг. Респ., 2021.

**References:**

1. Maslova I. Effective employment and labor market // Bulletin of Statistics. 2019.-No.12. pp. 12-19.
2. Website of the Ministry of Labor, Social Security and Migration KR.2023.
3. Employment and unemployment. Results of the integrated sample survey of household budgets and labor force in 2019 B.: National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic. Rep., 2021.

УДК 331.101.004.832.28:005:346.26:373.61:66.013.2

DOI 10.33514/ВК-1694-7711-2023-1(1)-199-204

**Самайбекова З.К., Исабаева К.Б., Самайбекова А.К., Кенчибеков К.А.**

И. Раззаков атындагы КМТУ, экономика илимдеринин кандидаты, доцент,

И. Раззаков атындагы КМТУ, ага окутуучу,

И. Раззаков атындагы КМТУ, окутуучу,

И. Раззаков атындагы КМТУ, магистрант

**Самайбекова З.К., Исабаева К.Б., Самайбекова А.К., Кенчибеков К.А.**

КГТУ им. И. Раззакова, кандидат экономических наук, доцент,

КГТУ им. И. Раззакова, старший преподаватель,

КГТУ им. И. Раззакова, преподаватель,

КГТУ им. И. Раззакова, магистрант

**Samaibekova Z.K., Isabayeva K.B., Samaibekova A.K., Kenchibekov K.A.**

I. Razzakov KSTU, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,

I. Razzakov KSTU, Senior lecturer,

I. Razzakov KSTU, lecturer,

I. Razzakov KSTU, Master's student

**КУРУЛУШ УЮМУНДА ЭМГЕК ПОТЕНЦИАЛЫН БАШКАРУУНУН ЗАРЫЛДЫГЫ  
НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ  
В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
THE NEED FOR LABOR POTENTIAL MANAGEMENT IN A CONSTRUCTION  
ORGANIZATION**

**Аннотация:** Бул макалада курулуш уюмунда эмгек потенциалын башкаруунун зарылдыгы жана ролу талкууланат, анткени эмгек потенциалын башкаруу ар бир ишкананын негизги милдеттеринин бири болуп саналат. Ар бир компания өзүнүн жумушчу күчүн канчалык эффективдүү пайдаланганынан көз каранды. Ушуга байланыштуу бул теманы изилдөө изилдөөнүн актуалдуу милдети болуп саналат.

**Аннотация:** В данной статье рассмотрена необходимость и роль управления трудовым потенциалом в строительной организации, так как управление трудовым потенциалом является одной из ключевых задач каждого предприятия. Каждая компания зависит от того, насколько эффективно использует свой трудовой ресурс. В связи с этим изучение данной темы является актуальной задачей исследования.

**Abstract:** This article discusses the need and role of labor potential management in a construction organization, since labor potential management is one of the key tasks of each enterprise. Each company depends on how efficiently it uses its workforce. In this regard, the study of this topic is an urgent task of research.

**Негизги сөздөр:** эмгек ресурстары, персоналды башкаруу, курулуш уюмдары, квалификациялуу кадрлар, эффективдүүлүк

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, управление персоналом, строительные организации, квалифицированный персонал, эффективность

**Keywords:** labor resources, personnel management, construction organizations, qualified personnel

Трудовой потенциал – это способности и возможности рабочей силы, используемые предприятием для достижения своих целей. Управление трудовым потенциалом в строительной организации также соответствует интересам сотрудников, так как это позволяет им использовать свой потенциал на максимуме, получать удовлетворение от своей работы, развиваться профессионально и получать более высокую заработную плату. При правильном управлении трудовым потенциалом строительной компании повышается эффективность работы, улучшается качество продукции или услуг, сокращается время, необходимое для выполнения задач. От того, насколько успешно строительная компания управляет своим трудовым потенциалом, зависит ее конкурентоспособность и дальнейший рост. [1]

Основная цель управления талантами — создать команду высококвалифицированных и мотивированных сотрудников, которые будут успешными и продуктивными. Для достижения этой цели требуется использование многих методов и инструментов.

Управление трудовым потенциалом предприятия является одной из важнейших задач, которые необходимо решить для повышения эффективности предприятия и удовлетворенности работников.

Создание трудового потенциала строительной компании – это процесс, направленный на создание и развитие рабочей силы, необходимой для бизнеса. Этот процесс включает в себя:

- Определить потребности компании в персонале. Это важный шаг, чтобы компания могла определить, какие профессии и специальности нужны ей сейчас и в будущем.

- Найти и привлечь подходящих кандидатов. Поиск кандидатов может осуществляться различными способами – через специализированные сайты, социальные сети, рекламные кампании и т.д. Важно выбрать подходящий метод в соответствии с профессией и специальностью.

- Оценка кадрового потенциала. Оценка человеческого потенциала помогает определить, что нужно изменить и какие дополнительные знания и навыки нужны сотрудникам.

- Обучение и развитие сотрудников. Обучение и развитие позволяют сотрудникам повышать свой профессиональный уровень и повышать квалификацию.

- Стимулирование мотивации сотрудников. [2] Мотивация сотрудников заставляет их чувствовать себя уверенно и стремиться к своим целям. Сотрудники должны чувствовать себя ценными для организации и получать достойную заработную плату за свой труд, это поможет сохранить мотивацию и эффективность работы.

- Создать командную работу. Создание коллективной работы позволяет улучшить качество продукции и повысить эффективность предприятия. Сотрудники должны чувствовать себя ценными для организации и получать достойную заработную плату за свой труд, это поможет сохранить мотивацию и эффективность работы.

Контроль и оценка результативности. Необходимо контролировать работу сотрудников, чтобы отслеживать результаты и своевременно корректировать стратегию работы.

В целом, формирование трудового потенциала предприятия важен для роста и развития бизнеса и повышения конкурентоспособности компании на рынке. [3]

**Таблица 1- Слабые и сильные стороны управление трудовым потенциалом предприятия строительной отрасли**

<b>Слабые стороны</b>	<b>сильные стороны</b>
Низкая мотивация сотрудников.	обучение и карьерный рост.
Недостаточный контроль процесса.	Проактивное управление и быстрое принятие решений.
Программы мотивации для сотрудников нет.	Передовое оборудование и технологии.
Недостаточная эффективность коммуникаций между руководством и сотрудниками.	Наличие достаточных финансовых ресурсов для развития персонала.
Отсутствие анализа и оценки работы персонала.	Наличие системы контроля качества продукции.
Отсутствие внимания к физическому и психологическому здоровью сотрудников.	Привлекать высококвалифицированных специалистов.
Отсутствие гибкости и адаптации к изменениям внешней среды.	Разработайте программу мотивации и повышения удовлетворенности сотрудников.

Система управления трудовым потенциалом предприятия представляет собой комплекс мер и методов, направленных на рациональное использование работников организации, а также на поиск и привлечение новых и квалифицированных кадров. Любая организация нуждается в системе управления трудовым потенциалом для эффективного управления своим персоналом, повышения производительности труда, повышения лояльности и мотивации сотрудников, а также для привлечения и удержания квалифицированных специалистов.

Формирование трудового потенциала строительных предприятий предполагает комплекс мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессионального уровня работников, улучшение условий труда, создание системы мотивации и поддержку личностных резервов.

Во-первых, необходимо обеспечить систематическое обучение и повышение квалификации работников. Для этого могут быть организованы тренинги, семинары, конференции, курсы повышения квалификации, обмен опытом среди сотрудников и т.д. Также необходимо привлекать молодежь и студентов к работе в строительной отрасли путем организации стажировок и практических занятий.

Улучшение условий труда также является важной составляющей формирования трудового потенциала. Должны быть обеспечены охрана труда, санитарно-гигиенические условия, комфортные рабочие места, социальные льготы и меры поддержки работников.

Для мотивации сотрудников могут использоваться различные инструменты, такие как премирование, расширение возможностей для профессионального роста и т.д. Немаловажное значение имеет также поддержание кадрового резерва, проведение систематической оценки персонала, выявление талантливых сотрудников и создание условий для их роста и развития внутри предприятия.

В целом наращивание трудового потенциала строительных предприятий способствует повышению качества выполняемых работ, снижению затрат на переподготовку кадров и повышению производительности труда.

Механизмы управления персоналом включают в себя различные стратегии и методы, которые позволяют организациям эффективно управлять своими ресурсами в сфере труда.

Трудовой потенциал развивается под влиянием многих факторов, а именно:

- Образование и квалификация сотрудников. Это включает в себя обучение и профессиональное развитие сотрудников, чтобы они могли выполнять свою работу на высоком уровне.
- Опыт помогает сотрудникам лучше понимать и выполнять свою работу, а также развивать свои навыки и способности.
- Культура организации определяет, как сотрудники работают вместе и как они взаимодействуют.
- Наличие таких ресурсов, как финансы, материалы и технологии, позволяет сотрудникам выполнять свою работу более эффективно.
- Руководство организации должно обеспечить мотивацию и поддержку, чтобы сотрудники были готовы продемонстрировать свой потенциал.
- Каждый руководитель должен уметь оценивать трудовой потенциал своих сотрудников и создавать условия для его развития.

– Размер организации может влиять на трудовой потенциал. Небольшие организации могут предложить своим сотрудникам более персонализированный опыт, а более крупные организации могут использовать ресурсы быстрее и эффективнее.

– Основным фактором, влияющим на развитие трудового потенциала, является конкуренция на рынке труда. Компании, предлагающие лучшие условия труда, самых талантливых сотрудников. [4]

Модель системы управления персоналом состоит из следующих компонентов:

– Определить потребность в трудовых ресурсах. Этот этап предполагает анализ текущих и перспективных потребностей организации в кадрах, определение знаний, навыков и квалификационных требований к кандидатам на вакантные должности.

– Найти и привлечь в организацию потенциальных сотрудников с необходимой квалификацией.

– Адаптация и индукция. Приведение нового сотрудника в соответствие с конкретными способами, требованиями и стандартами работы в организации.

– Обучение и развитие помогают сотрудникам улучшать свои навыки и квалификацию, а также повышать эффективность на рабочем месте.

– Оценка эффективности и результативности сотрудников помогает выявить их сильные и слабые стороны, а также рассмотреть вопрос о продвижении на более высокие должности или неодобрении их услуг.

– Проведите анализ условий труда, чтобы сотрудники могли максимально раскрыть свой потенциал. Поощрения и индивидуальные бонусные программы также могут повысить мотивацию сотрудников.

– Система позволяет сотрудникам отслеживать карьерный рост и определять планы развития, помогая им достигать глобальных целей компании. [5]

– Создать базу данных опыта и знаний, накопленных сотрудниками организации, которые могут быть полезны в развитии компании. Для этого можно использовать различные современные технологии и программные решения, которые помогут автоматизировать процессы оценки производительности, планирования кадрового потенциала и другие аспекты управления персоналом.

Эти компоненты взаимодействуют друг с другом, и хорошо продуманная система управления персоналом гарантирует лучшие результаты для организации и большую удовлетворенность сотрудников.

Таким образом, улучшение системы управления трудовым потенциалом предприятия является важным фактором для повышения эффективности работы и достижения более высоких результатов.

#### **Список использованной литературы:**

1. Шамилева Э.Э.. Развитие трудового потенциала строительных предприятий на основе внедрения социального партнерства // Экономика строительства и природопользования, no. 3 (68), 2018, pp. 138-142.
2. Кочербаева А.А., Самайбекова З.К. Разработка эффективной системы мотивации на предприятии // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2017. Т. 17. № 11. С. 30-33.

3. . Ветрова, Н.М. Особенности управления развитием персонала строительной организации в системе стратегического управления [Текст] / Ветрова Н.М. //Экономика строительства и природопользования. - 2017. - №2 (63). - С. 67-70
4. Проворов В.Н. Управление кадровым потенциалом строительной организации // Вестник евразийской науки, vol. 13, no. 3, 2021, pp. 18.
5. Самайбекова З.К. Необходимость стратегического управления персоналом // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2013. Т. 13. № 10. С. 175-178.

**References:**

1. Shamileva E.E.. Development of the labor potential of construction enterprises based on the introduction of social partnership // Economics of Construction and Environmental Management, No. 3 (68), 2018, pp. 138-142.
2. Kocherbayeva A.A., Samaibekova Z.K. Development of an effective motivation system at the enterprise // Bulletin of the Kyrgyz-Russian Slavic University. 2017. Vol. 17. No. 11. pp. 30-33.
3. . Vetrova, N.M. Features of management of personnel development of a construction organization in the strategic management system [Text] / Vetrova N.M. //Economics of construction and environmental management. - 2017. - №2 (63). - Pp. 67-70
4. Provorov V.N. Human resource management of a construction organization // Bulletin of Eurasian Science, vol. 13, No. 3, 2021, pp. 18.
5. Samaibekova Z.K. The need for strategic personnel management // Bulletin of the Kyrgyz-Russian Slavic University. 2013. Vol. 13. No. 10. pp. 175-178.

УДК 331.101.004.832.28:005:346.26:373.61:66.013.2

DOI 10.33514/ВК-1694-7711-2023-1(1)-204-209

**Самайбекова З.К., Исабаева К.Б., Кенчибеков К.А.**

И. Раззаков атындагы КМТУ, экономика илимдеринин кандидаты, доцент,  
И. Раззаков атындагы КМТУ, ага окутуучу,  
И. Раззаков атындагы КМТУ, магистрант

**Самайбекова З.К., Исабаева К.Б., Кенчибеков К.А.**

КГТУ им. И. Раззакова, кандидат экономических наук, доцент,  
КГТУ им. И. Раззакова, старший преподаватель,  
КГТУ им. И. Раззакова, магистрант

**Samaibekova Z.K., Isabayeva K.B., Samaibekova A.K., Kenchibekov K.A.**

I. Razzakov KSTU, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,  
I. Razzakov KSTU, Senior lecturer,  
I. Razzakov KSTU, Master's student

**КУРУЛУШ УЮМУНДАГЫ ЭМГЕК ПОТЕНЦИАЛЫН БАШКАРУУ СТРАТЕГИЯСЫ  
СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ В СТРОИТЕЛЬНОЙ  
ОРГАНИЗАЦИИ  
STRATEGY FOR MANAGING LABOR POTENTIAL IN A CONSTRUCTION  
ORGANIZATION**