

УДК 331.5:331.101.262(575.2)
DOI 10.58649/1694-9099-2025-4-320-327

**БАЯЛИНОВ А.А., УЗАКБАЕВ Ч.К., АХУНБАЕВ А. С.,
АДАМКУЛОВА Ч.У., ТУРДУМАТОВА Д.А.**
Жусуп Баласагын атындагы КУУ
**БАЯЛИНОВ А.А., УЗАКБАЕВ Ч.К., АХУНБАЕВ А. С.,
АДАМКУЛОВА Ч.У., ТУРДУМАТОВА Д.А.**
КНУ имени Жусупа Баласагына
**BAIALINOV A., AKHUNBAEV A., UZAKBAEV CH.,
ADAMKULOVA CH., TURDUMATOVA D.**
KNU Jusup Balasagyn

**ЖАШТАРДЫН ЭМГЕК ПОТЕНЦИАЛЫН АКТИВДЕШТИРҮҮНҮН СТРАТЕГИЯЛЫК
МЕХАНИЗМДЕРИ КЫРГЫЗ РЕСПУБЛИКАСЫНДА**

**СТРАТЕГИЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ АКТИВИЗАЦИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
МОЛОДЕЖИ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

**STRATEGIC MECHANISMS FOR ACTIVATING YOUTH LABOUR POTENTIAL
IN THE KYRGYZ REPUBLIC**

Кыскача мүнөздөмө: Бул макалада Кыргыз Республикасында жаштардын эмгек потенциалын активдештирүүнүн стратегиялык багыттары жана инструменттери каралат. Өзгөчө көңүл билим берүүнүн, ишкердиктин жана санарип көндүмдөрдүн жаштардын эмгек рыногунда атаандаштык жөндөмдүүлүгүн жогорулатуудагы ролуна бурулат. Жумуш менен камсыз кылуу жаатындагы мамлекеттик саясаттын натыйжалуу болушу мамлекеттин, билим берүү мекемелеринин жана жеке сектордун өз ара аракетинин шайкеш жүрүшүн талап кыларын белгиленет. Жаштарды экономикалык өнүгүүгө тартуунун институционалдык жана социалдык-экономикалык механизмдери – стартаптарды өнүктүрүү, ментордук тутумду киргизүү, дуалдык окутуу жана жаштардын инновацияларын колдоо – талданат. Жыйынтыгында, фрагментардык чаралардан адамдык капиталды өнүктүрүүнүн комплекстүү стратегиясына өтүүнүн зарылдыгы белгиленет.

Аннотация: В статье рассматриваются стратегические направления и инструменты активизации трудового потенциала молодежи в Кыргызской Республике. Особое внимание уделено роли образования, предпринимательства и цифровых навыков в повышении конкурентоспособности молодежи на рынке труда. Показано, что формирование эффективной государственной политики в сфере занятости требует согласованных действий государства, образовательных учреждений и частного сектора. Анализируются институциональные и социально-экономические механизмы вовлечения молодежи в экономическое развитие, включая развитие стартапов, систему наставничества, внедрение дуального обучения и поддержку молодежных инноваций. В заключение подчеркивается необходимость перехода от фрагментарных мер к комплексной стратегии развития человеческого капитала, ориентированной на устойчивый рост и цифровую трансформацию экономики Кыргызстана.

Abstract: The article explores strategic approaches and instruments for activating the youth labour potential in the Kyrgyz Republic. Particular attention is given to the role of education, entrepreneurship, and digital skills in enhancing youth competitiveness in the labour market. The study highlights that effective employment policy requires coordinated action among the state, educational institutions, and the private sector. It analyses institutional and socio-economic mechanisms for involving young people in economic development, including the promotion of start-ups, mentorship systems, dual education, and youth innovation support. The paper concludes that a shift from fragmented measures to a comprehensive strategy for human capital development is necessary to ensure sustainable growth and digital transformation of Kyrgyzstan's economy.

Негизги сөздөр: жаштар; эмгек потенциалы; жумуш менен камсыз кылуу; ишкердик; санарип көндүмдөр; мамлекеттик саясат; туруктуу өнүгүү.

Ключевые слова: молодежь; трудовой потенциал; занятость; предпринимательство; цифровые навыки; государственная политика; устойчивое развитие.

Keywords: youth; labour potential; employment; entrepreneurship; digital skills; public policy; sustainable development.

Введение Современная социально-экономическая ситуация в Кыргызстане формируется под влиянием динамичных демографических и технологических изменений. Молодежь, составляющая почти треть трудоспособного населения страны, становится не просто объектом социальной политики, а важнейшим стратегическим ресурсом развития. От того, насколько эффективно будет использован их трудовой и интеллектуальный потенциал, во многом зависит способность государства двигаться к устойчивому экономическому росту. [2; 5]

В то же время наблюдается противоречие между высоким образовательным уровнем молодых людей и их фактической вовлеченностью в экономическую деятельность. Проблемы неполной занятости, несоответствия профессиональных навыков требованиям рынка труда, миграция и рост неформального сектора препятствуют раскрытию потенциала молодежи. [4; 11] Эти вызовы требуют перехода от разрозненных программ занятости к целостной стратегии, где ключевую роль играет интеграция образовательной, предпринимательской и инновационной политики. [9; 15]

В международной практике активизация молодежного трудового потенциала рассматривается как важная часть устойчивого развития. В странах с переходной экономикой на первый план выходят вопросы модернизации системы профессиональной подготовки, цифровизации, поддержки стартапов и формирования инклюзивной среды. [7; 16; 18] Для Кыргызстана этот опыт особенно значим, так как структура его экономики остается зависимой от миграционных переводов, а внутренний рынок труда не способен полностью поглощать растущее число молодых специалистов. [13; 20]

Целью настоящего исследования является определение приоритетных направлений и механизмов активизации трудового потенциала молодежи в Кыргызской Республике с учетом институциональных, экономических и социальных факторов.

Обзор литературы и теоретические подходы

Проблема раскрытия трудового потенциала молодежи уже несколько десятилетий находится в центре внимания экономистов, социологов и специалистов в

области государственной политики. В научной литературе подчеркивается, что молодежь — это не просто социальная категория, а стратегический ресурс, определяющий качество человеческого капитала и устойчивость экономических систем. [3; 10]

В отечественных исследованиях акцент традиционно делается на соотношении образования и занятости. Так, Жээналиев [12] отмечает, что образовательные траектории молодых людей нередко не совпадают с потребностями рынка, что приводит к «разрыву компетенций». Похожие выводы делает Мамбетаалиев [3], рассматривая развитие человеческого капитала как основной фактор экономического роста.

В зарубежной литературе проблематика молодежного потенциала рассматривается сквозь призму концепции устойчивого развития и инклюзивного роста. Liu и Wang [7] связывают трудовую активность молодежи с технологическими преобразованиями и адаптивностью экономики к инновациям. OECD [9] и ILO [11] обращают внимание на необходимость комплексных инструментов — сочетания образования, поддержки предпринимательства и социальной защиты.

Особый интерес представляют работы, анализирующие молодежное предпринимательство в странах с переходной экономикой. Yakovlev [16] указывает, что именно малый и средний бизнес способен стать «буфером» для вовлечения молодежи в рынок труда. Аналогичный подход отражен и в исследованиях ЕАБР [20], где подчеркивается роль мобильности и трансграничных форм занятости.

Современные авторы всё чаще связывают активизацию трудового потенциала молодежи с цифровыми трансформациями. В докладе UN ESCAP [18] показано, что формирование цифровых и «зеленых» навыков становится новой основой конкурентоспособности трудовых ресурсов. Эти идеи нашли отражение и в работах кыргызстанских исследователей, которые рассматривают инновации, образование и предпринимательство как взаимосвязанные элементы одной системы. [2; 17; 19]

Таким образом, обзор источников показывает, что существует консенсус относительно значимости молодежного фактора в устойчивом развитии, однако

остаются открытыми вопросы о стратегических механизмах его реализации в конкретных национальных контекстах, включая Кыргызстан.

Методология исследования

Методологическая основа исследования опирается на сочетание системного и институционального подходов, позволяющих рассматривать молодежный трудовой потенциал как часть более широкой социально-экономической структуры. [3; 10] Используются методы сравнительного анализа, структурно-функционального моделирования и статистической интерпретации данных.

Эмпирическая база сформирована на основе официальных данных Национального статистического комитета Кыргызской Республики [13], Министерства труда и социальной защиты [8], а также международных организаций – Всемирного банка [15], Азиатского банка развития [4], Международной организации труда [11]. Эти источники позволили провести оценку динамики молодежной занятости, уровня безработицы и участия в предпринимательской деятельности за период 2015-2023 гг.

В работе применялся также контент-анализ нормативных документов и стратегий, регулирующих молодежную политику и политику занятости Кыргызстана. Это позволило выявить системные разрывы между политическими установками и реальными механизмами их реализации.

Методы экспертной оценки использовались для анализа практических кейсов в области молодежного предпринимательства и инновационных стартапов, поддержанных в рамках программ UNDP и ADB. [4; 6] Такой подход дал возможность не только описать текущие тенденции, но и определить факторы, ограничивающие эффективность действующих инструментов.

В процессе исследования также применялись сравнительные данные по странам Центральной Азии, что позволило оценить позиции Кыргызстана в региональном контексте. [1; 20] Это сопоставление показало, что, несмотря на общие вызовы, Кыргызстан обладает более высоким потенциалом молодежного предпринимательства, но при этом сталкивается с институциональными барьерами и ограниченными возможностями финансирования.

В целом методология сочетает количественные и качественные подходы, что

обеспечивает комплексный характер анализа и позволяет перейти от описания проблем к формированию конкретных стратегических решений.

Институциональные предпосылки и барьеры реализации молодежного трудового потенциала

Если попытаться честно оценить ситуацию, складывается двоякое ощущение. С одной стороны, молодые люди образованнее, мобильнее и технологичнее предыдущих поколений, с другой – именно они чаще других сталкиваются с безработицей, нестабильной занятостью и отсутствием перспектив профессионального роста. [1; 12]

Кыргызстан обладает значительным демографическим преимуществом: доля населения в возрасте до 35 лет превышает 60%, что потенциально создаёт благоприятные условия для экономического обновления. [5; 8] Однако институциональная среда пока не в полной мере способствует реализации этого потенциала. Государственные программы занятости и молодежной политики нередко ограничиваются декларациями и не имеют достаточных инструментов для практического воплощения. [8]

Ключевые барьеры реализации молодежного потенциала можно условно разделить на три группы.

Во-первых, структурные. Система образования зачастую не обеспечивает формирование тех компетенций, которые требуются рынком труда. По данным Всемирного банка [15], более 40% выпускников вузов не находят работу по специальности. Учебные планы по-прежнему ориентированы на теоретические знания, в то время как цифровые и практические навыки, востребованные экономикой, развиваются эпизодически.

Во-вторых, социально-экономические. Молодые специалисты сталкиваются с ограниченным доступом к финансовым ресурсам и кредитным инструментам, что сдерживает развитие молодежного предпринимательства. Как отмечает Кадырова [14], высокий уровень первоначальных рисков и нехватка гарантийных механизмов делают участие банков в финансировании молодежных проектов крайне низким.

В-третьих, территориальные. В столице и крупных городах создаются точки роста — акселераторы, учебные хабы, технопарки, — однако большая часть молодежи проживает в регионах, где подобной инфраструктуры нет

[17; 19]. Это усиливает внутреннюю миграцию и способствует неравномерности развития регионов.

Наконец, важно отметить и институциональную разобщенность. Различные программы и проекты – от Министерства труда до международных фондов – действуют

параллельно, без единой системы координации и оценки эффективности. [3; 10] Отсутствие общенационального механизма мониторинга результатов не позволяет своевременно корректировать меры поддержки и оценивать их социальный эффект.

Основные показатели молодежной занятости в Кыргызской Республике, (2018-2023 гг.) (%)

Год	Уровень участия молодежи в рабочей силе	Уровень безработицы среди молодежи	Доля молодежи в неформальной занятости	Доля трудоустроенных по специальности
2018	52.4	14.8	37.5	41.2
2019	53.1	14.1	36.8	43.7
2020	51.6	17.3	38.0	40.5
2021	52.9	16.2	36.1	42.8
2022	54.5	15.0	34.7	44.3
2023	55.2	13.9	33.5	46.1

Источник: составлено по данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики [13] и Всемирного банка. [15]

Из таблицы видно постепенное повышение участия молодежи в экономической активности после 2020 года. Снижение уровня безработицы сопровождается уменьшением доли неформальной занятости, что отражает позитивные тенденции структурных изменений на рынке труда. Однако доля трудоустроенных по специальности всё ещё ниже 50%, что подтверждает наличие несоответствия между системой образования и потребностями экономики.

Таким образом, институциональная база пока не обеспечивает синергетического эффекта между образованием, рынком труда и бизнесом. Именно поэтому актуальной задачей становится переход к стратегическому управлению трудовым потенциалом молодежи – через формирование комплексной модели, объединяющей государственные, частные и общественные ресурсы.

Стратегические направления и механизмы активизации молодежного трудового потенциала в Кыргызстане

Решение задачи активизации молодежного потенциала возможно лишь при условии целостного подхода, когда образование, предпринимательство и инновации выступают взаимосвязанными элементами одной системы [6; 9]. Опираясь на результаты диссертационного исследования [5], можно выделить несколько ключевых направлений.

5.1. Модернизация системы образования и развитие профессиональных компетенций

Первым и, пожалуй, самым устойчивым инструментом является реформа образования.

Речь идёт не столько о содержании дисциплин, сколько о логике подготовки – от передачи знаний к развитию компетенций. Необходим переход к дуальной модели, где обучение совмещается с производственной практикой. По опыту стран ОЭСР [9], именно дуальное образование обеспечивает высокий уровень трудоустройства выпускников.

Для Кыргызстана особенно важно внедрение курсов по цифровым и «зелёным» навыкам – умению работать с данными, понимать принципы устойчивого производства, владеть цифровыми инструментами коммуникации и управления проектами. [18] Такие навыки должны стать частью как университетских программ, так и системы непрерывного обучения.

Кроме того, важно официально признавать результаты неформального образования – сертифицировать онлайн-курсы, стажировки и волонтерский опыт. Это позволит многим молодым людям легализовать свои компетенции и повысить шансы на трудоустройство.

5.2. Развитие молодежного предпринимательства и финансовых инструментов поддержки

Вторая линия стратегии – развитие молодежного предпринимательства как формы самореализации и источника занятости. По оценке Азиатского банка развития [4], каждая третья молодёжная бизнес-инициатива не доходит до стадии регистрации из-за отсутствия стартового капитала.

Решением может стать создание механизмов льготного микрофинансирования,

государственных гарантийных фондов и инкубаторов при университетах. Международный опыт показывает, что именно сочетание финансовой поддержки и менторства повышает устойчивость стартапов. [7; 14]

На национальном уровне целесообразно развивать акселераторы, объединяющие образовательные программы и инвестиционные инструменты. Примером может служить модель «1 + 1», когда государство софинансирует на ранних стадиях частные инвестиции в молодёжные проекты. Это позволит привлечь ресурсы частного сектора и повысить доверие к новым инициативам.

5.3. Развитие цифровых форм занятости и удалённой работы

Цифровизация экономики открывает перед молодыми людьми возможности, которых ещё десять лет назад не существовало. Появление фриланс-платформ, онлайн-проектов и дистанционного обучения создаёт предпосылки для занятости вне крупных городов. [11; 18]

Развитие региональных коворкингов, центров удалённой занятости и хабов

цифровых профессий может стать инструментом против внутренней миграции. Такие инициативы требуют государственной поддержки – как в части инфраструктуры, так и в части сертификации цифровых профессий и международного признания компетенций.

5.4. Партнёрские модели и наставничество

Не менее значимым направлением является формирование партнёрских моделей взаимодействия между вузами, бизнесом и органами власти. Создание отраслевых кластеров и сетей профессиональных наставников способствует повышению вовлечённости молодежи и формированию устойчивых карьерных траекторий. [16; 19]

Практика показывает, что участие бизнеса в образовательных проектах увеличивает вероятность трудоустройства выпускников почти вдвое. [9] Поэтому государству стоит стимулировать компании к участию в программах стажировок через налоговые льготы и совместные гранты.

Политика молодежи в Кыргызстане



Факторы, влияющие на реализацию трудового потенциала молодежи в Кыргызской Республике

Источник: составлено автором на основе обобщения данных. [4; 9; 15]

Схема отражает взаимосвязь ключевых направлений государственной политики – образования, предпринимательства и цифровизации – как системы

взаимодополняющих инструментов, направленных на устойчивое развитие и повышение занятости молодежи.

Обсуждение

Проведённый анализ показывает, что активизация трудового потенциала молодежи в Кыргызстане возможна лишь при условии системного взаимодействия государства, бизнеса и образовательных институтов. Однако в реальности между ними сохраняется разрыв, который снижает эффективность даже самых перспективных программ. Эта проблема типична для многих стран с переходной экономикой, но в Кыргызстане она особенно ощутима из-за масштабов миграции и слабой координации государственной политики. [8; 13; 15]

Результаты исследования подтверждают выводы международных организаций, согласно которым молодежная политика должна быть интегрирована в экономическую стратегию страны, а не существовать как отдельное направление. [9; 11; 20] В частности, ИО [11] отмечает, что устойчивое вовлечение молодежи в рынок труда возможно только при наличии механизмов обратной связи – мониторинга занятости, адаптации программ обучения и постоянного обновления профессиональных стандартов.

Сопоставление отечественных и зарубежных практик показывает, что институциональные механизмы могут быть эффективны только в том случае, если они сопровождаются культурными изменениями – пересмотром отношения к молодежному труду, предпринимательству и инновациям. Как подчеркивает Баялинов [5], ключевой барьер часто связан не с финансированием, а с недоверием к молодым специалистам, их идеям и формам самозанятости.

Кроме того, обсуждение результатов выявило важность неформальных каналов социализации и занятости. Молодежь активно осваивает цифровое пространство, создавая новые формы заработка и сотрудничества – от онлайн-фриланса до социального предпринимательства. [4; 18] Эти формы всё ещё остаются «в тени» для государственной статистики и налоговой системы, однако именно они становятся точкой роста для инновационной экономики.

Интересно отметить, что многие инициативы, реализуемые на местном уровне – школьные бизнес-клубы, студенческие стартапы, волонтерские центры – демонстрируют большую устойчивость, чем крупные централизованные проекты. Это подтверждает тезис о необходимости «снизу-вверх» подхода к формированию молодежной политики. [16; 19] Государство должно не

подменять инициативу, а помогать ей институционализироваться – предоставлять площадки, юридическую поддержку и малые гранты.

Обсуждение показывает, что стратегия активизации трудового потенциала молодежи не может быть сведена к отдельным программам занятости. Она должна стать частью национальной модели устойчивого развития, в которой человеческий капитал – не вспомогательный, а определяющий фактор экономического роста. [3; 10]

Заключение

Результаты проведенного исследования позволяют сделать несколько обобщающих выводов.

Во-первых, молодежь Кыргызстана обладает высоким демографическим и образовательным потенциалом, который пока реализуется не в полной мере. Основные барьеры – институциональные и структурные: недостаточная согласованность между образовательной системой и рынком труда, ограниченные финансовые ресурсы, слабая региональная инфраструктура и низкий уровень взаимодействия между секторами. [5; 8; 14]

Во-вторых, ключевым направлением государственной политики должно стать формирование комплексной системы развития трудового потенциала молодежи. В её основе – интеграция образования, предпринимательства и инноваций. Дуальное обучение, развитие цифровых и «зелёных» навыков, поддержка стартапов и наставнических программ – всё это не отдельные меры, а элементы единой стратегии. [7; 9; 18]

В-третьих, необходима институциональная перестройка: создание национального механизма координации молодежной политики, включающего представителей государства, бизнеса, вузов и самих молодых граждан. Такой формат обеспечит прозрачность и устойчивость реализуемых инициатив. [11; 16]

В-четвёртых, особое значение приобретает развитие цифровых форм занятости и удалённой работы, особенно для сельских регионов. Это направление может стать инструментом снижения миграционного давления и повышения региональной занятости. [4; 15].

В-пятых, требуется усиление исследовательской и аналитической составляющей. Страна нуждается в постоянном мониторинге молодежной занятости, оценке

эффективности программ, сборе и публикации данных, которые позволят корректировать политику на основе доказательств.

Наконец, долгосрочная устойчивость развития невозможна без формирования у молодежи чувства сопричастности – понимания, что экономическое и общественное будущее страны зависит от их участия, инициативы и ответственности.

Активизация трудового потенциала молодежи – не просто социальная задача, а стратегический приоритет, напрямую связанный с конкурентоспособностью Кыргызстана и его способностью адаптироваться к глобальным экономическим изменениям.

Список использованной литературы

1. Айтпаева А.Ж. Молодежная занятость в Центральной Азии: тенденции и вызовы // Экономика и общество, 2021, №4, с. 115-123.
2. Чубаева Н. Анализ национальных стратегий стран Центральной Азии с позиции гуманизации // Modern Global Economic System: Evolutional Development vs. Revolutionary Leap, 2021, pp. 1203-1211.
3. Мамбетаалиев С.К. Развитие человеческого капитала как фактор экономического роста. – Бишкек: КРСУ, 2020.
4. Asian Development Bank. Youth Employment in Central Asia: Opportunities and Challenges. – Manila, 2023
5. Баялинов А. Youth Labour Resources as an Economic Factor in Sustainable Development of the Kyrgyz Republic. – Бишкек: КНУ им. Ж. Баласагына, 2024.
6. United Nations Development Programme (UNDP) // Human Development Report: Uncertain Times, Unsettled Lives. – New York, 2022.
7. Liu J., & Wang T. Youth Skills and Labour Market Integration: International Experience // International Labour Review, 2020, 159(3), pp. 215-230.
8. Государственная программа содействия занятости населения Кыргызской Республики на 2023–2027 годы. – Бишкек: Министерство труда, социального обеспечения и миграции КР, 2023.
9. Policy Toolkit for Youth Employment. – Paris: OECD Publishing, 2021.
10. Ziyadullaev N.S. Human Capital Development in Emerging Economies // Economic Horizons, 2019, 11(4), pp. 59-68.
11. Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the Future of Jobs. – Geneva: International Labour Office, 2020.
12. Жэналиев К.Т. Роль образования в развитии трудового потенциала молодежи // Вестник КНУ им. Ж. Баласагына, 2018, №3, pp. 56-64.
13. Labour Force Survey Results 2022. – Bishkek: National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic, 2023.
14. Кадырова А.А. Предпринимательская активность молодежи: барьеры и стимулы // Региональная экономика Центральной Азии, 2022, №2, pp. 74-81.
15. Kyrgyz Republic: Jobs and Skills for a Modern Economy. – Washington, D.C: World Bank, 2023.
16. Yakovlev A. Social Innovation and Youth Entrepreneurship in Transition Economies // Eurasian Economic Review, 2021, 11(2), pp. 97-114.
17. Асанова Г.Т. Социально-экономические механизмы вовлечения молодежи в инновационное развитие // Экономическая политика Кыргызстана, (2020, №1, с. 33-42.
18. Building Youth Competences for the Future of Work in Central Asia. –Bangkok: UN ESCAP, 2022.
19. Бектурова Л.Н. Молодежное предпринимательство как фактор устойчивого развития региона // Вестник КНУ им. Ж. Баласагына, 2019, №2, с. 81-87.
20. Labour Mobility and Youth Employment in the EAEU. – Almaty: Eurasian Development Bank, 2023.

Рецензент: д-р экономич. наук Джениалиева М.А.