

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА WORLD ECONOMY

УДК : 331.556.4

DOI: 10.18413/2409-1634-2020-6-1-0-2

Эралиева А. А.

Влияние экспорта человеческого капитала на экономическое развитие Кыргызской Республики

Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики
ул. Панфилова 237, г. Бишкек, 720040, Кыргызстан

e-mail: info@apar.kg

Аннотация

На сегодняшний день тема миграции остается одной из глобальных тем и миграционная составляющая характерна для каждой страны. Тем не менее остаются многие нерешенные вопросы: легализация, проблемы беженцев и другие. На некоторые проблемы министерствам и ведомствам необходимо уже сейчас обратить внимание для регулирования экспорта человеческого капитала, к примеру обеспечение молодежи возможностями для достойного труда и занятости. Результаты исследования показали, что экспорт человеческого капитала обеспечивает определенную степень экономической активности в разных странах, на экспорт человеческого капитала оказывает влияние экономическая ситуация в стране, уровень образования. В целях регулирования экспорта человеческого капитала, государству необходимо разработать комплекс мер: создание межведомственного механизма по миграционной политике, рассмотреть возможность предоставления рабочей визы для студентов. При этом учесть и применить успешный опыт зарубежных стран. В итоге данного исследования можно сделать следующий вывод, что экспорт человеческого капитала наиболее характерен в периоды экономического спада. Вместе с тем экономическая категория человеческого капитала обладает стоимостью воспроизводства, развития и модернизации. Данный фактор особенно прослеживается при возвращении обученных специалистов в страну и их дальнейшему вкладу в развитие экономики. Успех национальных государств во многом зависит от того какое количество высококвалифицированных специалистов страна сможет обеспечить и сохранить.

Ключевые слова: экспорт; человеческий капитал; интеллектуальный потенциал; потребность; опыт; инновационная модель; мобильность.

Информация для цитирования: Эралиева А.А. Влияние экспорта человеческого капитала на экономическое развитие Кыргызской Республики // Научный результат. Экономические исследования. 2020. Т.6. № 1. С. 15-23. DOI: 10.18413/2409-1634-2020-6-1-0-2

A. E. Aisuluu

The impact of human capital export on the economic development of the Kyrgyz Republic

Academy of Public Administration under the President
of the Kyrgyz Republic
237 Panfilova St., Bishkek, Kyrgyzstan 720040

e-mail: info@apap.kg

Abstract

Today, the topic of migration remains one of the global topics and the migration component is characteristic of each country. Nevertheless, many unresolved issues remain: legalization, refugee problems and others. Ministries and departments must now pay attention to some problems to regulate the export of human capital, for example, providing youth with opportunities for decent work and employment. The results of the study showed that the export of human capital provides a certain degree of economic activity in different countries, the export of human capital is influenced by the economic situation in the country, the level of education. In order to regulate the export of human capital, the state needs to develop a set of measures: the creation of an interdepartmental mechanism for migration policy, consider the possibility of providing a work visa for students. At the same time, we should take into account and apply the successful experience of foreign countries. As a result of this study, we can conclude that the export of human capital is most characteristic during periods of economic downturn. At the same time, the economic category of human capital has the cost of reproduction, development and modernization. This factor is especially evident when trained specialists return to the country and their further contribution to the development of the economy. The success of nation-states largely depends on how many highly qualified specialists a country can provide and maintain.

Key words: export; human capital; requirement; intellectual potential; experience; innovative model; mobility

Information for citation: A.E. Aisuluu (2020), "The impact of human capital export on the economic development of the Kyrgyz Republic", *Research Result. Economic Research*, 6 (1), 15-23, DOI: 10.18413/2409-1634-2020-6-1-0-2

Введение

В экономической литературе экспорт человеческого капитала характеризуется как двигатель экономического роста и основывается на предположении, что увеличение экспорта может привести к более широкому применению производственных мощностей, экономии масштаба, внедрению более эффективных технологий, увеличению объёма иностранной валюты. Инвестиции на сферы образования, здравоохранения, на исследования

(НИОКР) способствуют экономическому росту, которые в свою очередь приносят новые идеи и инновации. Немаловажным фактором также является то, что благодаря экспорту человеческого капитала происходит передача технологий из развитых стран в слаборазвитые.

С начала развития рыночной экономики в Кыргызской Республике в связи с упадком экономики, наблюдался отток квалифицированных специалистов и если в начале 2000-х годов в основном в экспорте челове-

ческого капитала участвовали высокопрофессиональные специалисты, то в последние годы в экспорте человеческого капитала наблюдаются специалисты среднего звена. На данный фактор оказывают влияние различные процессы, протекающие в обществе: политические, экономические, социальные и другие.

Научно-технический прогресс перевел акцент с производственной экономики на экономику, основанную на знаниях. Для того, чтобы Кыргызстану перейти от сырьевой экономики к наукоемким экономикам, необходимо обратить внимание на экспорт человеческого капитала, на нехватку высокопрофессиональных специалистов в стратегических отраслях экономики, на разработку наукоемкой продукции, на качество образования на всех уровнях: начальном, среднем и высшем.

Целью исследования является рассмотрение влияния экспорта человеческого капитала на экономический рост, выделение основных движущих сил его развития и снижения.

Методами исследования явились: экономико-статистический анализ, сравнительный анализ, системный подход, методы диалектического познания. Материалами послужили статистические данные, отчеты международных организаций, нормативные правовые акты Кыргызской Республики, ранее публиковавшиеся периодические издания.

Основная часть

Существует расхожее мнение, что страна беднеет, когда из нее уезжают научные кадры и высокопрофессиональные специалисты. С подобным мнением можно отчасти согласиться, поскольку мы прошли данный этап, когда массово страну покидали специалисты в период распада СССР и продолжаем проходить, так как специалисты, не найдя достойного применения своих способностей у себя на родине выезжают в другие страны за большим заработком. Да и в крупных компаниях промышленно развитых стран отслеживается тенденция акку-

мулирования не только технологических и финансовых ресурсов, но все больше человеческого капитала. Для этого разрабатываются целые стратегии, планы по найму персонала за право обладанием интеллектуальным потенциалом.

Рассмотрим состояние развития человеческого капитала и основные проблемы. В Глобальном отчете индекса человеческого капитала за 2017 год, представляющий собой рейтинг 130 стран по уровню развития человеческого капитала, составленный по шкале от 0 до 100, Кыргызстан занял 46 место [Всемирный экономический форум. Доклад человеческого капитала, 2017]. И это означает, что страна использует менее половины своего человеческого капитала. К примеру, Россия на 16-м месте с показателем в 72, 16%, Казахстан на 29-м месте, с показателем-69,78%. Данный индекс совокупный, состоящий из четырех критериев. Один из критериев данного индекса «потенциал» (capacity) показал, что по потенциалу в области образования Кыргызстан занимает лидирующее положение. Этому имеется объяснение: по данным переписи населения в 2009 году почти все население было охвачено образованием. Расходы государственного бюджета на образование с 2010-2015 гг. были значительными и составляли от 21 до 23% [Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2020]. По следующему критерию «размещение, развертывание» (deployment) заняли 84 место. Данный критерий показывает навыки применения и накопления среди взрослого населения. Надо признать тот факт, что в основном обучение в вузах теоретическое, не направлено на применение практических навыков в жизни. В зарубежных странах, например, компетенции подготовки специалистов в вузах основываются на Дублинских дескрипторах и существуют Национальные квалификационные рамки. В Кыргызстане есть попытка внедрения Национальных квалификационных рамок в среднем профессиональном образовании. По критериям «развитие», «ноу-хау» (development, know-how) заняли 70 место. Получе-

ние образования должно быть продолжено в течение всей жизни у специалистов через постоянное повышение квалификации. Министерству образования и науки Кыргызской Республики, вузам необходимо обратить внимание на те критерии, по которым мы заняли наименьшие места в Индексе развития человеческого капитала.

По данным отчета, в среднем в мире развито только 62% человеческого капитала, измеряемого данным индексом. На региональном уровне наименьшее развитие человеческого капитала отмечено в Северной Америке и Западной Европе и самое большое развитие в Южной Азии и странах Африки к югу от Сахары [Всемирный экономический форум. Доклад человеческого капитала, 2017]. В десятку стран с наилучшими показателями человеческого капитала вошли: Норвегия, Финляндия, Швейцария, США, Дания, Германия, Новая Зеландия, Швеция, Словения, Австрия. В 2015 году средняя продолжительность жизни в Кыргызской Республике составляла 70 лет. Внешняя миграция характерна превышением числа эмигрантов над иммигрантами. В сравнении с развитыми странами, продолжительность жизни населения в Кыргызстане небольшая и большую часть жизни приходится на трудовую миграцию. Это говорит о том, что происходит отток трудоспособного населения. В 2015 году в страну прибыло 3,6 тыс.чел., выбыло 7, 8 тыс.чел., миграционный отток составил -4,2 тыс.человек [Социальные тенденции Кыргызской Республики: 2011-2015]. По данным Национального статистического комитета Кыргызской Республики миграционный отток населения с 2012 по 2019 годы наблюдался в страны СНГ: Россия, Казахстан, Узбекистан, Таджикистан, зарубежные страны: Германию, США, Турцию [Кыргызстан в цифрах, 2019].

Данные Международной организации по миграции за 2015г. показали, что наибольшее количество мигрантов сосредоточено в России, Германии, Украине, Таджикистане, Казахстане. Между тем, следует учесть так называемую нерегуляр-

ную миграцию или скрытую, по ним официальных данных нет. Статистические данные показали, что увеличился контингент учащихся в общеобразовательных организациях, что обусловлено ростом рождаемости с начала 2000-х годов. Возросло количество учащихся в среднем профессиональном образовании, и наоборот, снизилась доля числа студентов в высших профессиональных учебных заведениях (оптимизация вузов).

Наблюдается взаимосвязь между получением определенного уровня образования и потребностями рынка труда. В основном, система образования подстраивается под запросы работодателей и мигранты устраиваются на работу все чаще с низкопрофессиональными квалификациями. Так, популярность среднего профессионального образования среди населения в Кыргызстане также обусловлена потребностью в специалистах среднего звена, как на локальном рынке труда, так и в странах ближнего зарубежья: Россия, Казахстан.

Далее как видим из таблицы наименьший экспорт человеческого капитала из Кыргызстана представлен в развитых странах. Здесь также наблюдается взаимосвязь между уровнем образования, квалификацией и запросами рынка труда. По некоторым неподтвержденным данным большая часть мигрантов имеет средний уровень образования-63,59%. В основном такие мигранты едут в те страны, где требуются специалисты средней квалификации. К примеру, в США требуются специалисты с высшим профессиональным образованием по информационным технологиям, врачи, инженеры.

По численности безработных на рынке труда в 2017 году среди стран СНГ, Кыргызстан занимает третье место [Статкомитет СНГ, 2020]. Учитывая тот факт, что качество жизни населения в Кыргызстане и условия реализации предпринимательской среды на среднем уровне, то, следовательно, отток рабочей силы будет продолжаться (не столь явно как в предыдущие годы и не в таких масштабах).

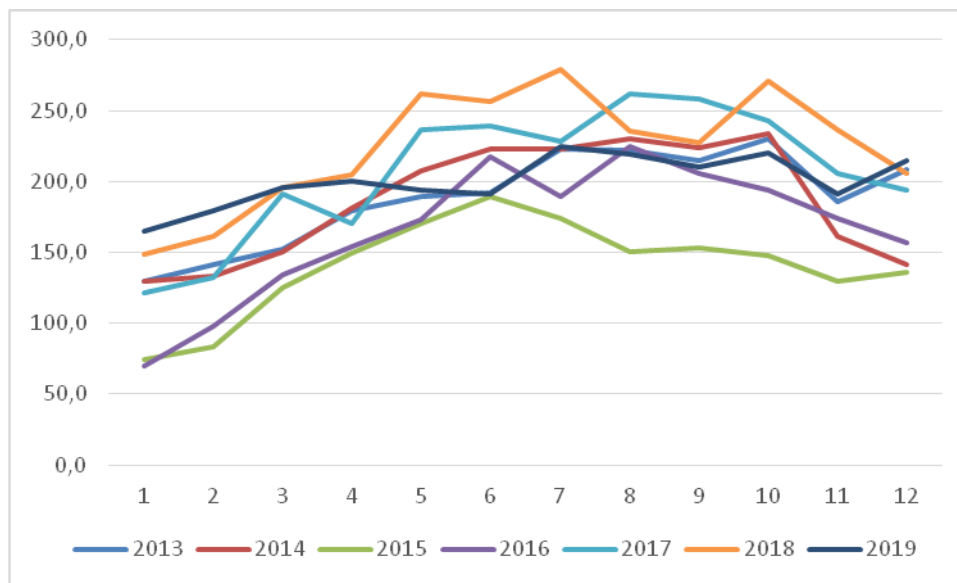


Рис. Динамика денежных переводов физических лиц, осуществляемые через системы переводов (млн.долл.)
Fig. Dynamics of money transfers of individuals through money transfer systems (million \$)

Составлено автором на основе данных Национального Банка Кыргызской Республики <https://www.nbkr.kg>

Prepared on the basis of data the National Bank of the Kyrgyz Republic <https://www.nbkr.kg>

Как показали исследования, миграция населения снижает давление на домохозяйства, связанные с безработицей и неполной занятостью. Динамика денежных переводов (диаграмма) показала, что денежные переводы мигрантов за последние шесть лет стабильно увеличивались. Наибольшее количество переводов было зафиксировано в 2018 году. Некоторое понижение наблюдалось в 2015, 2016 годах. В основном на снижение (повышение) денежных переводов мигрантов влияет экономическая ситуация в России и Казахстане, где находится наибольшее количество мигрантов. Кыргызстан наряду с другими странами, был включен Всемирным Банком в список с наиболее зависимой от притока денежных переводов страной. Так, в 2018 г. Кыргызстан занял 2-е место по соотношению денежных переводов к ВВП и вошел в тройку лидеров стран с показателем в 33,6%. По официальным данным, кыргызские мигранты переводят деньги на родину, вкладывают в развитие бизне-

са и тем самым существенно развивают экономику Кыргызстана.

Предположительно экспорт человеческого капитала из Кыргызстана будет представлен квалификационными профессиями среднего звена: строители, штукатуры, сварщики. Потребность в данных профессиях актуальна на трудовых рынках России, Казахстана и в других странах. По данным международной организации временные трудовые мигранты вносят значительный вклад во многих странах ОЭСР. В 6 из 20 стран они добавляют 2% или более к общей численности постоянного населения. Временные трудовые мигранты со свободным передвижением вносят вклад в строительные и производственные сферы.

Минимальный процент экспорта из Кыргызстана будет представлен специалистами высокого ранга: инженеры, врачи, специалисты в информационных технологиях. Необходимо учитывать тот факт, что у зарубежных работодателей в распоряжении

имеется больше рабочей силы и капитала чем рабочая сила в Кыргызстане. Примечателен опыт развития турецкого человеческого капитала. После 2-й мировой войны началась крупномасштабная миграция между двумя странами и была преимущественно в одном направлении: турецкие трудовые мигранты переехали в западную Германию. Изначально данные миграционные потоки были предназначены для временного пребывания, но многие гастарбайтеры остались в Германии, а позднее их семьи воссоединились. После политических потрясений в Турции в 1970-х и 1980-х годах к турецким общинам в Германии присоединились политические беженцы. В начале 1980-х годов до 200 000 турецких мигрантов вернулись домой. Специально разработанный закон о репатриации позволил государству покрыть расходы на переселение. Иммиграция турецких граждан из Турции в Германию неуклонно снижалась 1980-х годах, частично из-за роста экономических перспектив в Турции, за исключением случаев, когда турецкие студенты получали высшее образование в Германии. Результатом данной миграционной политики явилось то, что турецкие мигранты способствовали развитию как экономики Германии, так и Турции. Турецкие мигранты, въезжающие в Германию, становятся все более высококвалифицированными, в сравнении с предыдущими годами. Односторонний поток из Турции в Германию в настоящее время изменил свой вектор в обратном направлении: из Германии в Турцию.

Возможно, Кыргызстан последует примеру Турции, но для этого понадобится несколько лет для того, чтобы контингент эмигрирующих из страны поменялся в сторону высококвалифицированных специалистов. На следующий сценарий экспорта человеческого капитала в развитые страны следует вслед за принятием мер: государственной политики, заинтересованной в привлечении квалифицированной иностранной рабочей силы, которая бы обучила на протяжении определенного промежутка времени местных специалистов; политика в

отношении прироста населения и разработанные программы по возвращению мигрантов в страну.

Как правило, наибольший экспорт человеческого капитала были из развивающихся стран в развитые страны. Тем не менее есть и исключения. К примеру, Корея, экспортирует не только автомобили и полупроводники, но и экспортирует человеческий капитал. По данным исследовательского института Hyundai все большее число квалифицированных специалистов, особенно в области высоких технологий и отрасли здравоохранения выезжают за рубеж в поисках лучших возможностей. Причину можно увидеть в том, что Корея не принимает достаточно мер, чтобы привлечь иностранных квалифицированных специалистов. Многие корейские специалисты получили образование за рубежом поскольку существует неудовлетворенность корейским образованием.

В результате, человеческий капитал как таковой при его экспорте начинает значительно развиваться, наблюдается повышение производительности труда, что положительно влияет на экономический рост. Основная причина заключается в том, что международная торговля облегчает передачу технологических и рыночных знаний, что и приводит к увеличению производительности. Это позволяет сделать вывод о том, что человеческий капитал более продуктивен при его экспорте. На экспорт человеческого капитала оказывает влияние система образования в стране, политика, направленная на привлечение квалифицированных мигрантов. Необходимо Министерству образования и науки КР совместно с Министерством труда и социального развития разработать комплекс мер по получению рабочей визы для студентов. Данная виза позволяет любому студенту, обучающемуся в вузе получить рабочую визу. Следующим необходимым шагом является разработка программы, которая бы способствовала возвращению студентов из-за рубежа и обеспечила бы их дальнейшим трудоустройством.

Рекомендуется Министерству труда и социального развития разработать специальные курсы для адаптации за рубежом. К примеру, получение новых специальностей, новых навыков, языковые курсы: по русскому языку, английскому языку. Поскольку важным показателем при поиске работы являются два основных фактора: наличие знания языка и соответствующей квалификации (опыта работы).

Для того, чтобы деньги мигрантов были эффективно инвестированы в отрасли экономики Кыргызской Республики, государству необходимо создать ряд условий для развития предпринимательства. К примеру, турецкие мигранты, возвратившиеся из Германии и других стран на родину, получали льготы: кредиты с 4-5%, налоговые льготы, землю на длительный срок пользования. Для этого Национальному банку КР, совместно с банковскими учреждениями необходимо разработать соответствующие меры по льготным кредитам мигрантам. Данные меры основываются на принятии соответствующих законодательных норм и положений. Все вышеперечисленные рекомендации могут быть приняты на основе выделенных республиканских средств. В основном данные меры потребуют от административных органов скоординированной работы.

Кроме того, необходимо рассмотреть вопрос создания межведомственного механизма, для решения всех вопросов, связанных с миграционной политикой. Поскольку встает вопрос о регулярном взаимодействии с такими институтами, как: неправительственными организациями, по вопросу эффективного управления миграцией; с потенциальными работодателями; с профсоюзными организациями; с ассоциациями мигрантов за рубежом и диаспорами, научными и общественными сообществами для обсуждения проблем миграции, дальнейшего изучения.

Заключение

Экспорт человеческого капитала – это эмиграция обученных и талантливых людей

в другие страны для получения более высокого уровня жизни. Он параллелен термину «бегство капитала», поскольку, когда обученные профессионалы покидают страну и не возвращаются, то теряются инвестиции в экономику, в образовательную сферу. В основном экономика Кыргызстана экспорт ориентированная и для перехода к инновационной модели экономики необходимо обратить внимание на вопрос экспорта человеческого капитала и разработать государственным органам соответствующую политику управления.

Вопрос экспорта человеческого капитала в Кыргызской Республике является важным, так как имеются многие нерешенные проблемы с трудовой миграцией населения. Особое внимание государство должно уделить обучению молодых специалистов как будущему человеческому капиталу страны. Поскольку ранее были приняты государственные программы, которые не предусматривали возврат специалистов из-за рубежа и их последующего трудоустройства («Кадры XXI века», 1998г.). Между тем, как опыт многих стран показал, что страна получает определенные экономические выгоды от профессиональной отдачи специалистов, ранее обученных за рубежом. Возможно, если в стране качество образования улучшится, то соответственно и экспорт человеческого капитала уменьшится. Вместе с тем следует отметить, что экспорт человеческого капитала приносит в страны дешевую рабочую силу. В основном это характерно для стран с низким уровнем дохода.

Для того, чтобы модернизировать экономику Кыргызской Республики, преодолеть технологическую отсталость необходимо обратить внимание государственным органам на данный вопрос. Решение актуальных экономических вопросов возможно при кардинальном изменении принципов построения социально-экономической политики. Человеческий капитал является одним из наиболее важных факторов долгосрочного экономического роста, но его макроэкономические детерминанты все еще не-

достаточно изучены. В эпоху глобализации, свободное перемещение специалистов является уже традиционным явлением, у людей не наблюдается привязанности только к одному региону, международная торговля при этом становится все более интегрированной. В этой связи, в дальнейшем необходимо изучить вопросы свойства человеческого капитала с позиции его мобильности.

Список литературы

1. Всемирный экономический форум. Доклад человеческого капитала, 2017. [Электронный ресурс].- Режим доступа: URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-human-capital-report-2017> (дата обращения: 03.02.2020 г.).
2. Доклад о мировом развитии «Цифровые дивиденды», 2020. [Электронный ресурс].- Режим доступа: URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/224721467988878739/pdf/102724-WDR-WDR2016Overview-RUSSIAN-WebRes-Box-394840B-OUO-9.pdf> (дата обращения: 29.01.2020 г.).
3. Кыргызстан в цифрах. 2019. Статистический сборник. Б.: Национальный статистический комитет Кыргызской Республики, 2019: 334.
4. Национальный статистический комитет Кыргызской Республики. URL: <http://www.stat.kg> (дата обращения: 29.01.2020 г.).
5. Николаев О.В., Литвина Н.И., 2017. Инновационная экономика: сущность, человеческий капитал, зарубежный опыт / О.В. Николаев und Н.И. Литвина. М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017: 172.
6. Социальные тенденции Кыргызской Республики: 2011-2015. Выпуск 11. Б.: Национальный стат. комитет Кырг. Респ., 2016: 147.
7. Статкомитет СНГ, 2020. [Электронный ресурс].- Режим доступа: URL: <http://www.cisstat.org> (дата обращения: 12.02.2020 г.).
8. The role of human capital in economic growth. *Economics World*, May-June 2016, Vol. 4, No. 3, 101-110 doi: 10.17265/2328-7144/2016.03.001.
9. The Germany-Turkey migration corridor, 2020. [Электронный ресурс].- Режим доступа:

URL: <http://www.migrationpolicy.org> (дата обращения: 12.02.2020г.).

10. Export of Higher Education Services in Kyrgyzstan. Nurbek Jenish. WORKING PAPER NO.7, 2012. University of Central Asia.

11. Monitoring competitiveness reforms in Kyrgyzstan. 24 November 2016. OECD Conference Centre Paris, France. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.oecd.org/earasia-week> (дата обращения: 12.02.2020 г.).

12. International Migration Outlook: 2019. Published in October 2019. [Электронный ресурс].- Режим доступа: URL: <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm> (дата обращения: 12.02.2020 г.).

References

1. World Economic Forum. The Global Human Capital Report. 2020. [Electronic resource]. Mode of access: <https://weforum.ent.box.com/s/dari4dktg4jt2g9xo2o5pkjpatvawdb> (Accessed 3 February 2020).
2. World Development Report: Digital dividends. 2020. [Electronic resource]. Mode of access: <http://documents.worldbank.org/curated/en/224721467988878739/pdf/102724-WDR-WDR2016Overview-RUSSIAN-WebRes-Box-394840B-OUO-9.pdf> (Accessed 29 January 2020).
3. *Kyrgyzstan v tsyfrakh*. [Kyrgyzstan in Figures]. Statisticheskiy sbornik. Bishkek, Natsionalniy statisticheskiy komitet Kyrgyzskoy respubliky, 2019: 334.
4. Natsionalniy statisticheskiy komitet Kyrgyzskoy Respubliki. [The National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic]. 2020. [Electronic resource]. Mode of access: <http://www.stat.kg> (Accessed 29 January 2020).
5. Nikolaev O.V. and Litvina N.I. *Innovatsionnaya ekonomika: sushnost', chelovecheskiy kapital, zarubezhniy opit* [Innovative economy: essence, human capital, foreign experience]. Moscow, LAP Lambert Academic Publishing, 2017: 172.
6. *Sotsialnye tendentsii Kyrgyzskoy Respubliki: 2011-2015*. [Social trends of the Kyrgyz Republic] No.11. Bishkek, Natsionalniy statisticheskiy komitet Kyrgyzskoy Respubliki, 2016: 147.
7. Statkomitet SNG [Statistical Committee of CIS countries], 2020. [Electronic resource]. Mode of access: <http://www.cisstat.org> (Accessed 12 January 2020).

8. The role of human capital in economic growth. *Economics World*, May-June 2016, Vol. 4, No. 3, 101-110 doi: 10.17265/2328-7144/2016.03.001.

9. The Germany-Turkey migration corridor, 2020. [Electronic resource]. Mode of access: <http://www.migrationpolicy.org> (accessed 12 January 2020).

10. Export of Higher Education Services in Kyrgyzstan. Nurbek Jenish. WORKING PAPER NO.7, 2012. University of Central Asia.

11. Monitoring competitiveness reforms in Kyrgyzstan. 24 November 2016. OECD Conference Centre Paris, France, 2020. [Electronic resource]. Mode of access: <http://www.oecd.org/earasia-week> (Accessed 12 January 2020).

12. International Migration Outlook: 2019. Published in October 2019. [Electronic resource].

Mode of access: <https://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm> (Accessed 12 January 2020).

Информация о конфликте интересов: авторы не имеют конфликта интересов для декларации.

Conflicts of Interest: the author has no conflict of interest to declare.

Эралиева А.А. и.о. доцента, к.э.н. Академия государственного управления при Президенте Кыргызской Республики (г. Бишкек, Кыргызская Республика)

Eralieva A.A., Associate Professor, PhD in Economics, Academy of Public Administration of the Kyrgyz Republic (Bishkek, Kyrgyzstan)