

Пути эффективного использования трудовых ресурсов и повышения занятости населения в регионах Республики Узбекистан

 sovman.ru/article/9606/

Муминов Нозим Гаффарович



Статья также доступна (this article also available):

-  [Русский](#)
-  [English \(Английский\)](#)

Рекомендуемая ссылка

Муминов Нозим Гаффарович

Введение

Часть населения, занятые работой, а также те люди, которые хотят работать, ищут работу, но по разным причинам пока ее не имеют, представляют собой трудовые ресурсы. Их изучение имеет большое значение при оценке рынка труда и проведении государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости.

Государственная политика занятости населения – это часть социально-экономической политики государства, направленная на разрешение проблем занятости населения в экономике на основе повышения эффективности программ обеспечения занятости, развития системы социального партнерства, стимулирование мобильности экономически активного населения и усиления гибкости рынка труда. [1, с.188]

Настоящее исследование направлено на решение следующих задач:

- обзор современной литературы по тематике трудовые ресурсы и обеспечение региональной занятости;
- статистический анализ занятости и уровня безработицы в Республике Узбекистан;
- изучение и оценка влияния факторов, влияющих на занятость трудовых ресурсов Республики Узбекистан, с целью выявления наиболее значимых из них.

Объектом исследования являются трудовые ресурсы Республики Узбекистан, предметом — факторы, повышающие ее занятость. Исследование основано на использовании как качественных, так и количественных методов анализа. Качественный анализ основан на современных исследованиях факторов, определяющих трудовые ресурсы в целом. Количественный анализ основан на данных Государственного Комитета Республики Узбекистан по Статистике, Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, Научного центра занятости населения и защиты труда при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан, баз данных других организаций.

Теоретическая значимость исследования представлена в развернутом количественном и качественном анализе и в подробном сравнении факторов региональной занятости трудовых ресурсов Республики Узбекистан.

Обзор литературы

Исследования формирования теоретических основ труда и трудовых ресурсов связано с работами А.Смита, Д.Рикардо, К.Маркса, Ж.Б.Сея, Й.Шумпетера, Дж. Кейнса и ряда других мировых ученых. Научный подход к оценке труда и трудовых ресурсов прослеживается в работах Ю.Г.Одегова, А.А.Стародубовой, А.И.Рофе, К.Х.Абдурахманова и других.

В первую очередь необходимо дать законодательную оценку экономического термина «трудовые ресурсы». В соответствии с п. 3 Закона Республики Узбекистан «О занятости населения»: «Трудовые ресурсы — трудоспособное население в трудоспособном возрасте и занятые лица моложе и старше трудоспособного возраста» [2].

По определению И.М.Алиева, Н.А.Горелова и Л.О.Ильиной: «Труд как вид экономических ресурсов характеризует возможности участия человека или группы людей в процессах производства благ и ресурсов. Под рабочей силой понимается способность человека к труду, т.е. совокупность физических и интеллектуальных качеств, используемых в процессе производства жизненных благ. Носителем этих качеств выступает работник, который является главной производительной силой, первичным фактором богатства общества. Трудовые ресурсы – это часть населения страны, достигшая трудоспособного возраста и обладающая необходимым физическим развитием и умственными способностями, позволяющими трудиться в народном хозяйстве.» [3, с.14].

Проблемы обеспечения трудовыми ресурсами изучается в работах Подвербных О.Е. и Самохваловой С.М.: «Политика обеспеченности трудовыми ресурсами является важным элементом регулирования процессов социально-экономического развития локальных административно-территориальных единиц. Роль муниципального образования в обеспечении устойчивого притока трудовых ресурсов и их распределения в экономике становится все более значимой, так как значительная часть производственно-хозяйственных, финансовых, инвестиционных решений стратегического характера реализуется на локальной территории, наделенной административными полномочиями муниципального образования.» [4, с.1141].

Состав трудовых ресурсов и его количество рассматривается в исследованиях Абдуллаева С.А., Мамбетжанова К.К. и Маманазарова А.А.: «Основным критерием включения человека в состав трудовых ресурсов является его трудоспособность. Как правило, в состав трудоспособных трудовых ресурсов включают мужчин в возрасте от 16 до 60 лет и женщин в возрасте от 16 до 55 лет. Тем не менее, пенсионеры, занятые в общественном производстве и других областях, также включаются в состав трудовых ресурсов. При этом следует отметить, что численность занятых трудовых ресурсов в экономике являются основными богатством, играющим значительную роль в росте объема ВВП нашей страны. Потому что именно эти экономические субъекты участвуют в создании настоящей новой стоимости и считаются факторами увеличения национального богатства.

Наряду с ростом населения республики и её регионов за последние годы, входящие в его состав трудовые ресурсы и уровень занятости также ежегодно растут.» [5, с.10].

Бобков В.Н., Квачев В.Г. и Новикова И.В. считают: «В отличие от неформальной занятости, понятие неустойчивой занятости намного шире и включает те характеристики занятости, которые носят для работника неопределенный, непредсказуемый характер и влекут за собой различные риски (в т. ч. в формальном секторе), даже если с точки зрения экономических индикаторов позиция работника на рынке труда формализована и соответствует критериям стандартной занятости.» [6, с.367]. В свою очередь другие ученые исследуют уровень занятости лиц старшего возраста: «Для определения отраслей с высоким потенциалом роста уровня занятости лиц старшего возраста был проведен структурный анализ экономики с позиции занятости старшей возрастной группы по видам экономической деятельности. Для этой цели определена масса структурного сдвига — как разница доли структурного показателя (доля работников старших возрастов по каждому виду экономической деятельности) в текущем периоде и доли этого же показателя в базовом периоде» [7, с.846].

Проблемами миграции являющимся важным фактором развития трудовых ресурсов занимается Максакова Л.П. в своих исследованиях она утверждает: «Во многих странах угрозой являются значительные масштабы внешней миграции населения. Чрезмерный миграционный приток населения создает социально – экономические проблемы, а миграционный отток ухудшает качество населения в странах исхода. Как правило, покидают свои страны молодые люди, высокообразованные и профессионально подготовленные специалисты. «Утечка мозгов» в условиях быстро развивающихся технологий создает мировую конкурентную борьбу за квалифицированную рабочую силу.» [8, с.100]. Также данной проблемой занимаются Хашимова Н.А. и Буранова М.А. и они утверждают: «... демографические факторы вызывают естественные изменения в рабочей силе и структуре занятости. Население, в том числе показатели смертности рабочей силы, оказывают влияние на занятость, хоть и незначительное. Если этот показатель будет высоким, это приведет к качественному и количественному сокращению рабочей силы страны.» [9].

Распределение трудовых ресурсов по отраслям экономики в странах СНГ имеет общую тенденцию: «Численность работников сельского хозяйства имеет тенденцию снижения (ежегодное сокращение составило 1,8%), что привело к увеличению уровня среднегодовой и часовой производительности труда.» [10].

Методология регионального развития должна рассматривать региональную занятость как основной аспект с учетом социально-экономических условий: «В связи с этим обосновывается положение, отводящее целевым программам ведущее место в обеспечении республиканских органов эффективным механизмом в управлении процессом развития территорий... Ориентация на выравнивание социально-экономических условий проживания, повышение уровня жизни населения в различных регионах. Это связано с воздействием на уровень

занятости, со стимулированием миграции трудовых ресурсов в нужном направлении, с решением социальных проблем, с преодолением социально-экономических проблем отставания слаборазвитых районов» [11].

Проблемами использования трудовых ресурсов в регионах отражены в трудах Т.Г.Морозовой, М.П.Побединой и Г.Б.Поляка: «Обеспечение рационального использования трудовых ресурсов во всех регионах страны составляет одну из важнейших задач социально-экономического развития хозяйственного комплекса ... Для ее решения требуется объективная оценка трудовых ресурсов, которыми располагает общество, потребностей хозяйственного комплекса в рабочей силе и путей наиболее эффективного и полного использования трудовых ресурсов в стране и регионах, исходя из интересов всего общества» [12, с.90-91].

На основании изучения теоретических и практических аспектов исследований различных ученых по труду, трудовым ресурсам и их размещения по регионам, можно сделать следующие обобщения и выводы. Понятия «труд» и «трудовые ресурсы» не идентичны. Если труд — характеризует возможности участия человека или группы людей в процессах производства благ и ресурсов, то трудовые ресурсы — это часть населения страны, достигшая трудоспособного возраста и обладающая необходимым физическим развитием и умственными способностями, позволяющими трудиться в народном хозяйстве. Кроме того, трудовые ресурсы — это трудоспособное население в трудоспособном возрасте и занятые лица моложе и старше трудоспособного возраста. Таким образом, основным критерием включения человека в состав трудовых ресурсов является его трудоспособность.

В свою очередь, пути развития трудовых ресурсов определяются их экономическими интересами, которые заключаются в их региональном размещении, а также его росте.

Результаты исследования

Под региональной структурой занятости понимается доля отдельных региональных субъектов в общей (страновой) структуре занятости. Детальный анализ занятых в регионах республики показывает что доля регионов в структуре занятости составляет от 2,5% (Сырдарьинский вилоят) до 10,9% (Ферганский вилоят), т.е. разница между нижним и высоким уровнем занятости составляет 4,2 раза (2020 г.). Разница между долей в ВВП и долей в структуре занятости в Сырдарьинском и Ферганском вилояте составляет более 3-х раз. Разницу между долей занятых в различных регионах (вилоятах) страны определяют такие факторы как, уровень экономического развития, направления специализации, структура экономики, также доля в ней промышленности, а также перерабатывающей промышленности.

Доля занятости в регионах в общегосударственной занятости во многих случаях не совпадают с долей регионов в ВВП страны. Это объясняется уровнем индустриализации регионов, приоритетным развитием индустриальных отраслей и современных видов услуг, участием этих отраслей и сфер во внешнеэкономических связях страны. Если доля в структуре занятости (2,5%) Сырдарьинского вилоята и

доля в ВВП (2,1%) почти совпадают, то во многих других вилоях доля в структуре занятых больше чем доля в ВВП страны. В частности, разница между этими показателями в Республике Каракалпакстан и Андижанского вилоя составляет 1,4 раза, Кашкадарьинского, Самаркандского и Хорезмского вилоев составляет 1,5 раза, Ферганского вилоя 1,7 раза, Наманганского и Сурхандарьинского вилоев 1,8 раза. Этот показатель исходит из того, что в структуре экономики региона преобладает сельскохозяйственная продукция, и трудоемкость данной продукции относительно высока. Вместе с тем, в некоторых региональных субъектах, в частности, в Ташкентском и Ферганском вилоях доля занятых понизилась соответственно на 0,8 и 0,5%. Это оценивается как положительная тенденция, так как это означает, что при росте абсолютного показателя ВРП, снижается трудоемкость единицы продукции.

Таблица 1. Доля занятых в Узбекистане по регионам и ее изменения (в %)*

Регионы Узбекистана	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Изменение “+”, “-”
Республика Каракалпакстан	4,8	4,8	4,8	5,3	5,3	5,3	0,5
Андижан	9,7	9,8	9,8	9,5	9,5	9,3	-0,4
Бухара	6,3	6,2	6,1	6,1	5,9	5,9	-0,4
Джиззак	3,4	3,4	3,5	3,7	4,0	4,0	0,6
Кашкадарья	8,8	8,9	9,0	9,2	9,0	9,0	0,2
Навай	3,2	3,2	3,1	3,1	3,0	3,1	-0,1
Наманган	7,4	7,5	7,7	7,9	8,2	8,1	0,7
Самарканд	11,1	11,2	11,3	11,0	10,8	10,7	-0,4
Сурхандарья	7,1	7,2	7,3	7,4	7,6	7,4	0,3
Сирдарья	2,7	2,6	2,6	2,7	2,6	2,5	-0,2
Ташкент	9,8	9,7	9,5	9,2	9,1	9,0	-0,8
Фергана	11,4	11,3	11,3	10,9	11,0	10,9	-0,5
Хорезм	5,3	5,4	5,4	5,4	5,4	5,4	0,1
г.Ташкент	8,9	8,8	8,7	8,5	8,7	9,4	0,5

*Рассчитано автором на основе официальных данных — Рынок труда.

Государственный Комитет Республики Узбекистан по Статистике. [Эл.ресурс] URL. <https://stat.uz/uz/rasmiy-statistika/labor-market-2> (дата обращения: 4.10.2021 г).

Главной региональной особенностью занятости в Узбекистане является то, что 60% населения сосредоточено в 6 региональных субъектах (в Андижанской, Самаркандской, Ташкентской, Ферганской, Кашкадарьинской областях и в городе Ташкенте). На остальные 8 региональных субъектов приходится 40% занятых по республике. Самая большая доля занятых приходится на Ферганскую область (10,9%), а самый низкий показатель в Сырдарьинской области (2,5%). В 11 региональных субъектах доля занятых составляет более 5%, только у 3 субъектов (Навоийской, Джизакской и Сырдарьинской областях) доля занятых ниже 5%. За 2015-2020 гг. масштаб разрыва между областями с высокой и низкой долей занятости возрос с 4,2 до 4,4 раза. В 2015-2020 гг. у двух субъектов республики – Ташкентской и Ферганской областях доля в структуре занятости понизилась соответственно на 0,8 и 0,5 процентов. Но эти сокращения в этих регионах происходили в следствии двух различных событий. В этих регионах из года в год снижается производительность труда. Несмотря на то, что доля занятых в городе Ташкенте стабильно снижается, его доля в ВВП постоянно растет.

При стабильном сохранении или даже роста доли занятых во многих региональных субъектах республики, их доля в ВВП имеет тенденцию к снижению. Это связано с тем, что рост количества занятых осуществлялся за счет увеличения хозяйств и видов деятельности с относительно низкой производительностью труда. К этим видам деятельности относится – работа в личных подсобных и дехканских хозяйствах, занятые непосредственно разведением скота, самозанятые и др.

Это подтверждает и тот факт, что в 2019 году в Ташкентской области организовано 32849 рабочих мест и из них 60% в сельской местности.

В таблице 2 показатели трудовых ресурсов Республики Узбекистан.

Таблица 2. Показатели трудовых ресурсов Узбекистана, тыс.чел.*

Показатели	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	изменение в 2019 году по сравнению к 2016 году, %
Трудовые ресурсы	18488,9	18666,3	18829,6	18949,0	102,5
Трудоспособное население	18371,7	18549,0	18712,1	18857,6	102,6
Экономически активное население	14022,4	14357,3	14641,7	14876,4	106,1
Экономически неактивное население	4466,5	4309,0	4187,9	4072,6	91,2
Количество занятых	13298,4	13520,3	13273,1	13541,1	101,8

Количество безработных	724,0	837,0	1368,6	1335,3	184,4
---------------------------	-------	-------	--------	--------	-------

Рассчитано автором на основе официальных данных — Статистика рынка труда. Министерство занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. [Эл.ресурс] URL. <https://mehnat.uz/ru>. (дата обращения: 24.10.2021 г).

Из таблицы 2 видно, что за 2016-2019 гг. объем трудовых ресурсов увеличился на 2,5% и достигло 18949 тысяч человек. В структуре трудовых ресурсов экономически активное население увеличилось на 6,1%, уровень экономической активности населения повысился с 75,8% до 78,5%. Количество занятого населения тоже постоянно растет и среднегодовой ее рост составляет около 1,0%.

В ближайшем будущем государственная политика занятости Узбекистана будет направлена на обеспечение занятости населения путем создания новых рабочих мест и полноценного привлечения трудовых ресурсов в активную трудовую деятельность. При этом, важной задачей является увеличение доли экономически активного населения в структуре трудоспособного населения и обеспечение их эффективной занятости. В последнее время доля экономически активного населения в структуре трудоспособного населения в среднем составляет 70%, и уровень их занятости колеблется на уровне 66-67%. Поэтому, привлечение неактивной части населения в состав экономически активного населения является актуальной проблемой, и этот процесс осуществляется путем ограничения теневой занятости, поощрение частичной, не полной занятости или трудовой деятельности на дому, совершенствования законодательной основы занятости в общественных организациях и механизма государственного контроля миграции рабочей силы.

“В современном мире вопросы развития человеческого капитала в ракурсе совершенствования рынка труда становятся очень актуальным. Для этого необходимо обратить внимание на повышение качества потенциального трудового ресурса, совершенствование системы образования, а также цифровизация экономических отношений.” [13]. В целях эффективного использования трудовых ресурсов, необходимо разработать научно обоснованные региональные программы обеспечения трудом населения, а также обеспечить полное исполнение этих программ. При подготовке таких программ целесообразно было бы всесторонне глубоко проанализировать состояние занятости в каждом районе и городе. [14].

Таблица 3. **Занятость и уровень безработицы в Узбекистане, тыс.чел.***

№	Показатели	2019 г.	2020 г.	в 2020 году к 2019 году	
				+, -	%
1.	Занятые в официальном секторе экономики:	5712,1	5732,4	20,3	100,4

1.1.1.	Занятые в отраслях экономики (юридические лица, другие организации)	5345,9	5409,0	63,1	101,3
1.1.2.	Предприниматели, работающие на основе патента, не организовывая юридического лица	345,7	204,4	-141,3	59,1
1.3.	Занятые в дехканских хозяйствах	20,6	28,4	7,8	138,1
1.4	Общественные работы		43,5	43,5	
1.5	Самозанятые		47,1	47,1	
2.	Занятые в неофициальном секторе экономики:	5368,2	5668,9	300,7	105,6
2.1.	Выполняющие временные одноразовые и сезонные работы	1633,0	1685,9	52,9	103,2
а)	выполняющие временные одноразовые работы	684,7	675,2	-9,5	98,6
б)	выполняющие временные сезонные работы	948,3	1010,7	62,4	106,6
2.2.2.	Работающие на семейных предприятиях и у предпринимателей, не оформляя трудовые отношения	873,9	862,9	-11,0	98,7
2.2.3.	предприниматели ведущие свою деятельность, не регистрируясь и без надлежащих разрешительных документов	1377,3	1412,8	35,5	102,6
А)	незарегистрированный предприниматель, занимающийся торговлей	687,0	701,4	14,4	102,1
Б)	другие виды предпринимательства (частный извоз, ремесленничество, оказание бытовых услуг населению)	690,3	711,4	21,1	103,1
2.4.	Занятые в дехканских и личных подсобных хозяйствах	1484,0	1707,3	223,3	115,0
3	Лица, выехавшие за пределы республики на заработки	2460,7	1838,2	622,5	74,7
2	Лица, нуждающиеся в трудоустройстве	1335,3	1558,4	223,0	116,7
	Уровень безработицы, %	9,0	10,5	х	х
2.1	Лица, официально зарегистрированные как безработные	57,9	37,1	-20,8	64,1

2.2.	Незарегистрированное незанятое население, не нуждающееся в трудоустройстве	1277,4	1521,3	243,8	119,1
II	Экономически неактивное население	4131,4	4344,4	213,0	105,2
2.1.	Обучающиеся с отрывом от производства	1618,0	1557,4	-60,6	96,3
2.2.	Женщины в послеродовом отпуске или в отпуске по уходу за ребенком до 2-х лет	1814,4	1892,4	78,0	104,3
2.3.	Нежелающие работать или не имеющие возможность быстрого трудоустройства	699,0	894,6	195,6	128,0
3.1.	Трудоспособное население в трудоспособном возрасте	18893,8	19047,2	153,4	100,8
3.2.	Лица, занятые в экономике пенсионного возраста и моложе трудоспособного возраста	114,0	95,1	-18,9	83,4

*Составлено автором на основе данных – Ежемесячный информационный бюллетень. Республиканский научный центр занятости населения и защиты труда при министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. [Эл.ресурс] URL. <http://centr-truda.uz/nauchnaya-deyatelnost/#>. (дата обращения: 24.10.2021 г).

Как видно из таблицы 3, в 2019-2020 гг. количество занятых в официальном секторе экономики возросла на 20,3 тысяч человек (0,4%), а занятые в неофициальном секторе экономики возросли на 300,7 тысяч человек (5,6%). В целях сохранения оптимального уровня безработицы в прогнозируемый период, потребность в рабочих местах на рынке труда в среднем в год составляет 223 тысячи человек. “Важным показателем состояния рынка труда является уровень безработицы, рассчитываемый как отношение безработных к экономически активному населению.” [15].

Основными направлениями совершенствования региональной структуры занятости в Узбекистане являются:

- в региональных субъектах, где их доля в ВВП больше, чем в структуре занятости необходимо реализовать меры, направленные на сохранение и даже развитие этой положительной тенденции;

- в региональных субъектах, где их доля в структуре занятости больше чем в ВВП, необходимо реализовать организационно-экономические мероприятия направленные на повышение производственной эффективности и производительности труда. В частности, путем модернизации производственных мощностей углубляется региональная специализация; реализуя программы по локализации, осуществляется полное и эффективное использование местного сырья и природных ресурсов; путем усиления кооперационных процессов в регионах можно повысить экспортный потенциал регионов; создавая благоприятную среду для привлечения современных технологий и иностранного капитала, резко увеличить эффективную занятость.
- в региональных субъектах, где доля занятости относительно больше, важное значение имеет развитие трудоемких видов производства, стимулирование прогрессивных форм самозанятости и внутренней миграции рабочей силы. А, в регионах, где доля занятости на низком уровне, необходимо укреплять технические и технологические основы производства, расширять возможности обеспечения второстепенной и дополнительной работой.

За последние 30 лет, в целях улучшения деловой среды и условий введения бизнеса в Республике Узбекистан, были приняты более 15 законов и законодательных актов, а также специальный Указ Президента [16], который повысил роль частного предпринимательства в экономике и расширил возможности эффективного использования трудового потенциала. Согласно этому указу утверждена комплексная программа, состоящая из 4-х основных направлений и 33-х конкретных мер по обеспечению защиты и ускоренного развития частной собственности, малого бизнеса и частного предпринимательства.

Малый бизнес выделяется своей компактностью и быстроедействием, относительно быстрой адаптацией к изменениям рыночной конъюнктуры и потребностям потребителей, является важным фактором обеспечения населения и повышения уровня жизни занятости.

Во многих странах, с развитой рыночной экономикой, малый бизнес составляет основу экономики, активно участвует в структурных изменениях, а также служит росту ВВП и уровня занятости населения. Малый бизнес, в основном, ускоренно развивается в отраслях, где низкая трудоемкость, и поэтому он является сферой организации общественного труда, важным источником финансовых поступлений в государственный и местный бюджет.

В эффективном использовании трудового потенциала повышается роль ремесленничества. Ремесленничество требует мало средств при создании новых рабочих мест, но приносит высокую прибыль, способствует устойчивому развитию предприятия. Кроме этого, ремесленничество превратилось в дополнительную сферу деятельности, повышающей занятость населения и доходы бюджета семьи.

Обеспечение занятости трудовых ресурсов высокоэффективным трудом требует проведения исследований по таким проблемам как экономика труда, рынок рабочей силы, занятость, использование рабочей силы и т.д. Обеспечение оптимальной

занятости трудовых ресурсов требует реализации следующих взаимосвязанных комплексных мер:

- проведение всесторонних расчетов при использовании трудовых ресурсов для реформирования экономики и её отраслей;
- обеспечение равновесия между изменениями рыночной инфраструктуры и динамикой трудовых ресурсов.

Исходя из социально-демографической ситуации в республике, основным направлением повышения занятости трудовых ресурсов является создание новых рабочих мест. Для этого необходимо осуществить следующее:

- создание новых рабочих мест путем открытия новых предприятий в реальном секторе экономики;
- ускорение структурной перестройки экономики, перевод ее от сырьевой направленности на производство готовой продукции высокого качества с закрытым технологическим процессом;
- создание условий для инициативности занятости рабочей силы, развитие экономической независимости, прекращение иждивенческого настроения;
- развитие субъектов малого бизнеса и частного предпринимательства, предоставляя им больше возможностей;
- обеспечение единства соответствующей ответственности государства, работодателя и работающего;
- разработка и реализация мер по обеспечению оптимальной занятости рабочей силы со стороны государства путем таких экономических и правовых инструментов как инвестиции, деньги и кредит и др.;
- работодатель должен обеспечить эффективную экономическую деятельность и социальную защиту рабочих, а рабочие для сохранения рабочего места постоянно повышать свою квалификацию;
- обеспечение свободного профессионального, социального, регионального перехода рабочей силы и развитие эффективной системы занятости, основанной на гибком рабочем времени;
- изучение опыта развитых стран по устранению безработицы и применение положительных мер в проведении социальной политики.

Для обеспечения оптимальной занятости трудоспособного населения в условиях модернизации экономики необходимо реализовать следующие меры:

- объяснить экономически активному населению новые формы трудовых отношений;
- обеспечить равновесие между предложением рабочей силы и количеством рабочих мест;
- провести профилактику возникновения безработицы на региональных рынках труда;
- создать новые рабочие места и повысить эффективность существующих рабочих мест;

- повысить потенциал сотрудников путем совершенствования системы обучения, переобучения и повышения квалификации кадров;
- широко применить гибкую систему занятости.

Заключение

За счет реализации глубоких реформ, осуществляемых на основе целей и направлений, определенных правительством Узбекистана во всех сферах экономики, в частности, обеспечения занятости и улучшения жизни населения, были достигнуты хорошие результаты. А также, за период независимости страны существенный рост ВВП и устойчивое развитие отраслей и сфер, которые обеспечивают повышение уровня занятости населения, наглядно демонстрируют положительные результаты реформ. Поэтому, усиление реформ и процесса модернизации, повышение занятости и ускорение деятельности рынков труда имеют важное значение для будущего развития.

Библиографический список

1. Экономика труда: учебник / А.И.Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
2. Закон Республики Узбекистан «О занятости населения» № ЗРУ-642 от 20 октября 2020 г. <https://lex.uz/ru/docs/5055696>
3. Экономика труда: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И.М.Алиев, Н.А.Горелов, Л.О.Ильина. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 486 с.
4. Подвербных, О.Е., Самохвалова, С.М. Индикативная модель оценки показателей баланса трудовых ресурсов муниципальных образований региона // Экономика региона. — 2019. — Т. 15, вып. 4. — С. 1141-1155. <https://doi.org/10.17059/2019-4-14>
5. Абдуллаев, С.А., Мамбетжанов К.К., Маманазаров А.А. Природные и человеческие факторы увеличения национального богатства Узбекистана. Экономика и финансы (Узбекистан). №3, 2020. С.7-14.
6. Бобков, В.Н., Квачев, В.Г., Новикова, И.В. Неустойчивая занятость в регионах Российской Федерации: результаты социологического исследования // Экономика региона. — 2018. — Т. 14, вып. 2. — С. 366-379. doi 10.17059/2018-2-3
7. Калабина, Е. Г., Газизова, М. Р., Хусаинова, Ж. С. Структурная динамика занятости населения старшего возраста стран — участниц евразийского экономического союза // Экономика региона. 2021. т. 17, вып. 3. С. 842-854. <https://doi.org/10.17059/ekon.reg.2021-3-9>.
8. Максакова, Л.П. Демографическая безопасность как фактор современной стратегии развития Узбекистана. Экономика и финансы (Узбекистан). №3, 2020. С.99-107.

9. Хашимова, Н.А., Буранова, М.А. Особенности использования трудовых ресурсов в Республике Узбекистан. «Экономика и социум» № 7 (62) 2019. Россия. <https://readera.org/osobennosti-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-v-respublike-uzbekistan-140242096>
10. Бураева, Е.В. Эффективность использования трудовых ресурсов в аграрном секторе региональной экономики (на примере Орловской области)// Современные технологии управления. ISSN 2226-9339. — №2 (74). Номер статьи: 7406. Дата публикации: 2017-02-21. Режим доступа: <https://sovman.ru/article/7406/>
11. Egamberdiev, F., Muminov, N., Kim, T., Elmonov, B. (2020). Priority Directions of the State Regional Policy: Development of the Agricultural Sector in Order to Reduce Poverty. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(9s), pp. 4806 — 4827. Retrieved from <http://sersc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/17310>
12. Региональная экономика: Учебник для вузов/ Т.Г.Морозова, М.П.Победина, Г.Б.Поляк и др.; Под ред.проф.Т.Г.Морозовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 472.
13. Modern aspects of human capital development as a method for improving the labor market of Uzbekistan. Muminov N., Egamberdieva O. В сборнике: Устойчивое развитие экономики: международные и национальные аспекты. Электронный сборник статей IV Международной научно-практической online-конференции. 2020. С. 237-240.
14. Бекчанов, Р. Иш ўринларини ташкил этишнинг истиқбол кўрсаткичлари. // Бизнес-Эксперт.2014 №9-Б.59.
15. Khashimova, N.A., Buranova, M.A. (2019) Ensuring Employment of the Population is a Pledge of Effective Use of the Labor Potential of the Country. International Journal of Advanced Research in Science, Engineering and Technology. Vol. 6, Issue 6, June 2019. <http://www.ijarset.com/upload/2019/june/45-IJARSET-Usovoxaus-81.pdf>
16. Указ Президента Республики Узбекистан “О мерах по обеспечению надежной защиты частной собственности, малого бизнеса и частного предпринимательства, снятию преград для их ускоренного развития” № УП-4725 от 15 мая 2015 г.