

**И.А. Бакиева, к.э.н.,
Н.И. Раджабова, ТГЭУ**

ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОМУ ТИПУ РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены основные факторы обусловившие повышение качества трудовых ресурсов и процессы формирования качества трудовых ресурсов под влиянием множества факторов, которые классифицированы по характеру воздействия и по стадиям воспроизводства трудовых ресурсов.

The article describes the main factors conditioning to improving the quality of human resources and the processes of formation of quality labor resources under the influence of many factors, which are classified by the nature of the impact and stages of reproduction of labor.

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, структура трудовых ресурсов, количество и качество трудовых ресурсов, система образования, занятость и трудоустройство трудовых ресурсов.*

Наметившийся переход экономики Узбекистана к инновационному типу развития обусловил изменение требований со стороны работодателей к качеству трудовых ресурсов. Данные требования определяются сочетанием трех фундаментальных факторов, характеризующих основные проблемы национальной экономики, которые непосредственно или опосредованно связаны с качеством трудовых ресурсов. Эти требования можно интерпретировать по следующему: во-первых, усиление глобальной конкуренции, охватывающей рынки товаров, капиталов, технологий, а так же рабочей силы; во-вторых, возрастание роли человеческого капитала в социально-экономическом развитии страны, когда уровень конкурентоспособности экономики все в большей степени определяется качеством профессиональных кадров; в-третьих, в результате исчерпания источников экспортно-сырьевого типа развития остро ощущается дефицит квалифицированных кадров на рынке труда.

Обеспечение качества трудовых ресурсов приобретает ключевое значение, поскольку формирование способностей к осуществлению трудовой деятельности каждого человека происходит под воздействием социально-экономических условий, которые обеспечивают инновационное развитие страны. В связи с этим значительный научный интерес представляет исследование процесса формирования качества трудовых ресурсов.

Объективные тенденции развития экономики, опыт передовых компаний ведущих стран мира позволяют утверждать, что шанс стать конкурентоспособными имеют только те организации, которые развиваются по законам социотехнических систем, объединяющих воедино технический и человеческий факторы. В результате особое значение приобретает концепция

формирования качества трудовых ресурсов, в реализации, которой важную роль играет развитие социальной сферы.

Президент Республики Узбекистан И.А. Каримов в своем докладе посвящённом итогам 2015 года и приоритетным направлениям 2016 года отметил: «По-прежнему в центре нашего внимания остаются вопросы, связанные с развитием социальной сферы, дальнейшим повышением уровня и качества жизни населения.

На социальную сферу в 2016 году будет направлено 59,1 процента всех расходов Государственного бюджета, или больше, чем в прошлом году, в том числе на образование – 33,7 процента, здравоохранение – 14 процентов. При этом затраты на текущее содержание и развитие сферы образования возрастут против прошлого года на 16,3 процента, здравоохранения – на 16 процентов»[1]. Таким образом, актуальность изучаемой проблемы обусловлена необходимостью исследования процесса формирования качества трудовых ресурсов, адекватного требованиям инновационного характера развития национальной экономики Узбекистана.

До сегодняшнего дня вопросам формирования трудовых ресурсов посвящено множество научных работ известных зарубежных и отечественных ученых. В их работах интерпретируются понятия «трудовые ресурсы», «формирование трудовых ресурсов», «качество трудовых ресурсов» и т.д. Известные ученые стран СНГ, такие как Волгин Н.А. и Одегов Ю.Г. трактуют понятие «трудовые ресурсы» как совокупные способности к труду всего общества[2].

В свою очередь Адамчук В.В., Ромашов О.В. и Сорокина М.Е. определяют «трудовые ресурсы», как трудоспособную часть населения, обладающую физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способную производить материальные блага или оказывать услуги[3]. По мнению отечественного ученого К.Х. Абдурахманова «трудовые ресурсы – это часть населения страны, представленная физическими лицами, обладающими необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве» [4].

Таким образом, можно констатировать, что в научной литературе имеется множество исследований авторов по различным проблемам, связанным с качеством трудовых ресурсов, но отсутствует комплексный анализ воздействия социально-экономических условий на процесс формирования качества трудовых ресурсов.

Тем не менее, изменение содержания труда, обусловленное переходом страны к инновационному типу общественного развития, предопределяет динамику структуры качества трудовых ресурсов. Критическое осмысление взглядов зарубежных и отечественных ученых позволило сформулировать перечень требований, предъявляемых к деловым, квалификационным и личностным качествам трудовых ресурсов в современных условиях (табл. 2).

В ходе исследования было установлено, что структура качества трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития существенно изменяет пропорции системообразующих компонентов. Эти компоненты могут меняться в зависимости от развития экономики.

Таблица 2

Перечень требований, предъявляемых к качеству трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития

Компоненты качества трудовых ресурсов	Детализация качественных характеристик
1	2
Физическое состояние и здоровье	– физические способности к осуществлению определенного вида трудовой деятельности – способность к быстрому восстановлению физических сил организма – высокая работоспособность – стрессоустойчивость
Образование и интеллектуальный компонент	– высокий уровень обучаемости – уровень интеллекта, достаточный для осуществления конкретного вида деятельности
Инновационно-креативный компонент	– способность к принятию нестандартных решений – коммерциализация результатов научных исследований – инновационная восприимчивость
Квалификационно-профессиональный компонент	– наличие теоретических знаний в области профессиональной деятельности – практические навыки работы по специальности – объективная оценка результатов выполненной работы
Духовно-нравственный компонент	– нацеленность на конечный результат выполняемой работы – умение работать в «команде»

Источник: Составлено авторами.

Как видно из таблицы, на первый план выдвигаются высокий уровень обучаемости, способность к принятию нестандартных решений, нацеленность на конечный результат выполняемой работы, инновационная восприимчивость как практическое применение интеллектуальных способностей, выражающееся в разработке и использовании нового промышленного оборудования и технологий, появлении новых отраслей экономики.

Для инновационной экономики необходимо наличие в совокупном населении страны достаточного количества трудовых ресурсов, качество которых позволит коммерциализировать результаты научных исследований в различных областях знаний с целью обеспечения динамичного перехода от экономики сырьевого типа к инновационной экономике.

В Узбекистане в процесс формирования трудовых ресурсов самое большое влияние оказывают демографические факторы. Позитивные демографические процессы, происходящие в Узбекистане, способствуют оптимизации

возрастной структуры населения. Республика сохраняет статус государства с молодым населением, средний возраст которого составляет 26,9 лет.

Если в 1990 году в Узбекистане доля людей в трудоспособном возрасте в общей численности населения составляла 49,2 %, то в настоящее время этот показатель достиг 58,2 %. Ежегодно количество людей в трудоспособном возрасте увеличивается на 240,0-280,0 тыс. человек. Притом ежегодный рост населения в трудоспособном возрасте в 2003-2004 годах составляли 3,1-3,2 %, потом этот показатель снизился до 2,7-2,8 %, а в 2014 году составил 1,3 %.

Характерной особенностью трудового потенциала Узбекистана является его высокий образовательный уровень. Уровень грамотности составляет более 99,0 что ставит республику в один ряд с экономически развитыми странами с высоким уровнем развития человеческого потенциала. Высоким является и уровень общего и профессионального образования трудовых ресурсов.

Повышение качества трудового потенциала в условиях перехода к инновационному типу развития изменяет их сущностные характеристики. На первый план выдвигаются высокий уровень обучаемости, способность к принятию нестандартных решений, нацеленность на конечный результат выполняемой работы, инновационная восприимчивость.

Как уже было отмечено, понятие «качество трудовых ресурсов», как экономическая категория, характеризует степень соответствия потребительных свойств трудовых ресурсов как совокупность физических, психических и интеллектуальных способностей к осуществлению общественно полезного труда, удовлетворяющая требования потребителей трудовых ресурсов в соответствии с их целями, обусловленными уровнем развития производительных сил общества.

Формирование качества трудовых ресурсов происходит под воздействием непосредственной социально-экономической среды на динамику качественного состояния трудовых ресурсов в процессе их воспроизводства. При этом формирование качества трудовых ресурсов осуществляется на всех стадиях данного процесса: производства, распределения, обмена и потребления.

В то же время, подвергаясь воздействию извне, трудовые ресурсы развиваются, т.е. происходит изменение качества их системных элементов. Развитие ведет к качественно новому состоянию трудовых ресурсов, характеризуемым накоплением новых знаний, изменением в составе элементов и их структуре, не приводящим к смене основы.

На формирование качества трудовых ресурсов определяющим образом влияют множество факторов и наиболее значимыми среди которых являются:

- качество и уровень жизни;
- система профессионального образования;
- занятость населения и локальный рынок труда;
- инвестиционный климат региона;
- миграционные процессы, протекающие на территории определенного региона.

Вышеозначенные факторы можно классифицировать следующим образом: по характеру воздействия и по стадиям воспроизводства трудовых ресурсов.

По характеру воздействия общие факторы, влияющие на формирование качества трудовых ресурсов, можно трактовать как объективно существующие, единые возможности любого члена местного сообщества, как гражданина Республики Узбекистан, получить общее и профессиональное образование и иметь определенные, гарантированные государством, уровень и качество жизни. Воздействие специфических факторов на изменение качественного состояния трудовых ресурсов ограничено той частью населения, которая обладает необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, способностями, культурой, профессиональными знаниями и квалификацией для осуществления трудовой деятельности.

В этой ситуации уровень образования в обеспечении динамики качества трудовых ресурсов приобретает ключевое значение, поскольку формирование способностей к осуществлению трудовой деятельности каждого человека происходит под воздействием социально-экономических условий системы образования.

Правовое закрепление сохранения и развития качества трудовых ресурсов нашло отражение в законодательной базе республики, в том числе и в Конституции РУз, где четко фиксируются обязательства государства по созданию условий, обеспечивающих охрану труда и здоровья граждан, и формированию системы социальной защиты, гарантируется свобода в распоряжении гражданами страны своих способностей к труду, выбору рода деятельности и профессии с целью наиболее полной реализации собственного трудового потенциала.

Прочие законодательные акты, такие как закон Республики Узбекистана «О занятости населения», «Об образовании», «Национальная программа подготовки кадров» и Трудовой Кодекс Республики Узбекистан детализируют государственную политику в сфере формирования качества трудовых ресурсов, способных обеспечить социально-экономическое развитие республики.

При классификации факторов по стадии воспроизводства трудовых ресурсов можно исходить из того, что общие факторы оказывают воздействие на изменение качественного состояния трудовых ресурсов на протяжении всего воспроизводственного цикла, а специфические - только на стадиях распределения, обмена и потребления трудовых ресурсов.

Уровень и качество жизни образуют среду, в которой происходит формирование человека не только как биосоциального существа, но и трудового ресурса, обладающего определенными физическими, квалификационными и интеллектуальными способностями к осуществлению трудовой деятельности, которые позволяют ему обеспечить достаточное потребление благ и услуг для поддержания и развития своих способностей.

На региональном уровне система профессионального образования представлена конкретными профессиональными образовательными учреждениями, совокупность которых сложилась под воздействием отраслевой специализации предприятий и организаций, функционирующих на данной территории. А профессионально-квалификационные характеристики, полученные в процессе обучения конкретной профессии и качество

полученных знаний, определяют степень включенности трудовых ресурсов в процесс производства и обеспечивают доступ к благам цивилизации, предопределенными уровнем развития и формами общественного производства.

Занятость выступает одним из важнейших факторов формирования нового качества трудовых ресурсов. Обладание высоким интеллектом, наличие профессионального образования и отменное здоровье не могут рассматриваться как качество трудовых ресурсов без приложения их в сфере занятости, то есть они являются неперенными атрибутами качества трудовых ресурсов лишь при их рациональном использовании в процессе трудовой деятельности. На сегодняшний день в республике обеспечены существенные позитивные сдвиги в структуре занятости. С развитием рыночных отношений происходят существенные изменения в структуре занятости. В настоящее время доля занятого населения в негосударственном секторе экономики составила более 80,0 %, в том числе в частной собственности граждан – свыше 70,0 %.

Соответственно, состояние регионального рынка труда, как индикатора степени занятости населения, предопределяет степень эффективности использования трудовых ресурсов региона, создает условия для добросовестной конкуренции в сфере социально-трудовых отношений, которые, с одной стороны, ведут к совершенствованию качественных характеристик трудовых ресурсов, а с другой, обеспечивают занятость трудоспособного населения, рост доходов и потребления каждого работающего.

Региональный рынок труда представляет собой совокупность социально-экономических отношений в сфере формирования спроса и предложения на рабочую силу в территориальных границах компактно расположенных населенных пунктов, объединенных производственной и коммуникационной инфраструктурой, сконцентрированных вокруг крупных производственных комплексов.

Реализация программ создания рабочих мест и обеспечения занятости населения способствовала увеличению рабочих мест в таких регионах с высоким уровнем потребности в трудоустройстве, как Самаркандская, Ферганская, Ташкентская, Андижанская, Наманганская, Бухарская, Сурхандарьинская и Хорезмская области. В каждом районе и городе республики созданы и эффективно функционируют специализированные учреждения, обеспечивающие содействие незанятым гражданам в вопросах трудоустройства. Ежегодно на вакантные и новые рабочие места Центры содействия занятости и социальной защиты населения трудоустраивают около 42,0 тыс. граждан, обучают и повышают квалификацию по востребованным рынком труда профессиям более 25,3 тыс. человек.

На рынке труда районными (городскими) Центрами содействия занятости и социальной защиты населения осуществляется комплекс адресных мер по предоставлению услуг незанятому населению, безработным, выпускникам колледжей, лицам, уволенным со срочной военной службы, инвалидам, женщинам неработающим в связи с семейными обстоятельствами и другим. На

основе использования в деятельности территориальных органов по труду и социальной защите населения современных информационных технологий, модифицированных программ поиска работы «Вакансия», «NewJob», сайтов министерства и его территориальных органов осуществляется предоставление активно ищущим работу гражданам интерактивных услуг о рабочих местах, потребностях рынка труда и возможностях трудоустройства.

Таким образом, технико-технологическая и отраслевая специализация хозяйствующих субъектов страны определяет уровень качества трудовых ресурсов рынка труда, выступая в качестве критерия и ограничителя их качества.

Инвестиционный климат республики определяет возможность формирования качества трудовых ресурсов как результата интенсивно изменяющейся местной экономики вследствие инвестиционных процессов, протекающих на территории страны, так как специфика инвестиционной деятельности заключается в том, что инвестиционные ресурсы не ограничены лишь денежными средствами, а представляют собой совокупный поток капитала, материальных ресурсов и интеллектуальной собственности.

Воздействие факторов на формирование качества трудовых ресурсов имеет как негативный, так и позитивный характер. Негативное воздействие общих факторов характеризуется сложной демографической ситуацией, высоким уровнем социально-обусловленных заболеваний, относительно невысокими среднедушевыми доходами местного населения, инертностью системы профессионального образования. Положительное воздействие общих факторов обеспечивают: повышение качества услуг здравоохранения, высокий уровень охвата детей дошкольными учреждениями.

Проведенное исследование позволяет сформулировать практические выводы и предложения. Основопологающим моментом в определении направлений воздействия на динамику качественного состояния трудовых ресурсов должен стать комплексный подход, охватывающий все составные элементы качества трудовых ресурсов.

Процесс комплексного воздействия представляет собой совокупность мер, направленных на формирование нового качественного состояния трудовых ресурсов посредством целенаправленного управления факторами социально-экономической среды на качественную определенность объекта «трудовые ресурсы» для достижения ими соответствия требованиям инновационного развития экономики Узбекистана.

По нашему мнению, данные меры позволят обеспечить реализацию основной миссии - достижение динамичного социально-экономического развития общества, повышения уровня благосостояния населения и обеспечение экономики высококачественными трудовыми ресурсами.

Список использованной литературы

1. Каримов И.А. Наша главная цель – несмотря на трудности, решительно идти вперед, последовательно продолжая осуществляемые реформы,

структурные преобразования в экономике, создавая еще более широкие возможности для развития частной собственности, предпринимательства и малого бизнеса// Правда Востока, 17.01.2016г.

2. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д. Одегова. - М.: Экзамен, 2009.

3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокин М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 407с.

4. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. –Т.: Mehnat, 2009.

5. Труд и занятость в Узбекистане. Статистический сборник. Ташкент, 2015. С.21.

**И.А. Бакиева, к.э.н.,
Н.И. Раджабова, ТГЭУ**

ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К ИННОВАЦИОННОМУ ТИПУ РАЗВИТИЯ

В статье рассмотрены основные факторы обусловившие повышение качества трудовых ресурсов и процессы формирования качества трудовых ресурсов под влиянием множества факторов, которые классифицированы по характеру воздействия и по стадиям воспроизводства трудовых ресурсов.

The article describes the main factors conditioning to improving the quality of human resources and the processes of formation of quality labor resources under the influence of many factors, which are classified by the nature of the impact and stages of reproduction of labor.

Ключевые слова: *трудовые ресурсы, структура трудовых ресурсов, количество и качество трудовых ресурсов, система образования, занятость и трудоустройство трудовых ресурсов.*

Наметившийся переход экономики Узбекистана к инновационному типу развития обусловил изменение требований со стороны работодателей к качеству трудовых ресурсов. Данные требования определяются сочетанием трех фундаментальных факторов, характеризующих основные проблемы национальной экономики, которые непосредственно или опосредованно связаны с качеством трудовых ресурсов. Эти требования можно интерпретировать по следующему: во-первых, усиление глобальной конкуренции, охватывающей рынки товаров, капиталов, технологий, а так же рабочей силы; во-вторых, возрастание роли человеческого капитала в социально-экономическом развитии страны, когда уровень конкурентоспособности экономики все в большей степени определяется качеством профессиональных кадров; в-третьих, в результате исчерпания источников экспортно-сырьевого типа развития остро ощущается дефицит квалифицированных кадров на рынке труда.

Обеспечение качества трудовых ресурсов приобретает ключевое значение, поскольку формирование способностей к осуществлению трудовой деятельности каждого человека происходит под воздействием социально-экономических условий, которые обеспечивают инновационное развитие страны. В связи с этим значительный научный интерес представляет исследование процесса формирования качества трудовых ресурсов.

Объективные тенденции развития экономики, опыт передовых компаний ведущих стран мира позволяют утверждать, что шанс стать конкурентоспособными имеют только те организации, которые развиваются по законам социотехнических систем, объединяющих воедино технический и человеческий факторы. В результате особое значение приобретает концепция

формирования качества трудовых ресурсов, в реализации, которой важную роль играет развитие социальной сферы.

Президент Республики Узбекистан И.А. Каримов в своем докладе посвящённом итогам 2015 года и приоритетным направлениям 2016 года отметил: «По-прежнему в центре нашего внимания остаются вопросы, связанные с развитием социальной сферы, дальнейшим повышением уровня и качества жизни населения.

На социальную сферу в 2016 году будет направлено 59,1 процента всех расходов Государственного бюджета, или больше, чем в прошлом году, в том числе на образование – 33,7 процента, здравоохранение – 14 процентов. При этом затраты на текущее содержание и развитие сферы образования возрастут против прошлого года на 16,3 процента, здравоохранения – на 16 процентов»[1]. Таким образом, актуальность изучаемой проблемы обусловлена необходимостью исследования процесса формирования качества трудовых ресурсов, адекватного требованиям инновационного характера развития национальной экономики Узбекистана.

До сегодняшнего дня вопросам формирования трудовых ресурсов посвящено множество научных работ известных зарубежных и отечественных ученых. В их работах интерпретируются понятия «трудовые ресурсы», «формирование трудовых ресурсов», «качество трудовых ресурсов» и т.д. Известные ученые стран СНГ, такие как Волгин Н.А. и Одегов Ю.Г. трактуют понятие «трудовые ресурсы» как совокупные способности к труду всего общества[2].

В свою очередь Адамчук В.В., Ромашов О.В. и Сорокина М.Е. определяют «трудовые ресурсы», как трудоспособную часть населения, обладающую физическими и интеллектуальными способностями к трудовой деятельности, способную производить материальные блага или оказывать услуги[3]. По мнению отечественного ученого К.Х. Абдурахманова «трудовые ресурсы – это часть населения страны, представленная физическими лицами, обладающими необходимыми физическими и умственными способностями, профессиональной подготовкой и квалификацией для работы в общественном производстве» [4].

Таким образом, можно констатировать, что в научной литературе имеется множество исследований авторов по различным проблемам, связанным с качеством трудовых ресурсов, но отсутствует комплексный анализ воздействия социально-экономических условий на процесс формирования качества трудовых ресурсов.

Тем не менее, изменение содержания труда, обусловленное переходом страны к инновационному типу общественного развития, предопределяет динамику структуры качества трудовых ресурсов. Критическое осмысление взглядов зарубежных и отечественных ученых позволило сформулировать перечень требований, предъявляемых к деловым, квалификационным и личностным качествам трудовых ресурсов в современных условиях (табл. 2).

В ходе исследования было установлено, что структура качества трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития существенно изменяет пропорции системообразующих компонентов. Эти компоненты могут меняться в зависимости от развития экономики.

Таблица 2

Перечень требований, предъявляемых к качеству трудовых ресурсов в условиях перехода к инновационному типу развития

Компоненты качества трудовых ресурсов	Детализация качественных характеристик
1	2
Физическое состояние и здоровье	– физические способности к осуществлению определенного вида трудовой деятельности – способность к быстрому восстановлению физических сил организма – высокая работоспособность – стрессоустойчивость
Образование и интеллектуальный компонент	– высокий уровень обучаемости – уровень интеллекта, достаточный для осуществления конкретного вида деятельности
Инновационно-креативный компонент	– способность к принятию нестандартных решений – коммерциализация результатов научных исследований – инновационная восприимчивость
Квалификационно-профессиональный компонент	– наличие теоретических знаний в области профессиональной деятельности – практические навыки работы по специальности – объективная оценка результатов выполненной работы
Духовно-нравственный компонент	– нацеленность на конечный результат выполняемой работы – умение работать в «команде»

Источник: Составлено авторами.

Как видно из таблицы, на первый план выдвигаются высокий уровень обучаемости, способность к принятию нестандартных решений, нацеленность на конечный результат выполняемой работы, инновационная восприимчивость как практическое применение интеллектуальных способностей, выражающееся в разработке и использовании нового промышленного оборудования и технологий, появлении новых отраслей экономики.

Для инновационной экономики необходимо наличие в совокупном населении страны достаточного количества трудовых ресурсов, качество которых позволит коммерциализировать результаты научных исследований в различных областях знаний с целью обеспечения динамичного перехода от экономики сырьевого типа к инновационной экономике.

В Узбекистане в процесс формирования трудовых ресурсов самое большое влияние оказывают демографические факторы. Позитивные демографические процессы, происходящие в Узбекистане, способствуют оптимизации

возрастной структуры населения. Республика сохраняет статус государства с молодым населением, средний возраст которого составляет 26,9 лет.

Если в 1990 году в Узбекистане доля людей в трудоспособном возрасте в общей численности населения составляла 49,2 %, то в настоящее время этот показатель достиг 58,2 %. Ежегодно количество людей в трудоспособном возрасте увеличивается на 240,0-280,0 тыс. человек. Притом ежегодный рост населения в трудоспособном возрасте в 2003-2004 годах составляли 3,1-3,2 %, потом этот показатель снизился до 2,7-2,8 %, а в 2014 году составил 1,3 %.

Характерной особенностью трудового потенциала Узбекистана является его высокий образовательный уровень. Уровень грамотности составляет более 99,0 что ставит республику в один ряд с экономически развитыми странами с высоким уровнем развития человеческого потенциала. Высоким является и уровень общего и профессионального образования трудовых ресурсов.

Повышение качества трудового потенциала в условиях перехода к инновационному типу развития изменяет их сущностные характеристики. На первый план выдвигаются высокий уровень обучаемости, способность к принятию нестандартных решений, нацеленность на конечный результат выполняемой работы, инновационная восприимчивость.

Как уже было отмечено, понятие «качество трудовых ресурсов», как экономическая категория, характеризует степень соответствия потребительных свойств трудовых ресурсов как совокупность физических, психических и интеллектуальных способностей к осуществлению общественно полезного труда, удовлетворяющая требования потребителей трудовых ресурсов в соответствии с их целями, обусловленными уровнем развития производительных сил общества.

Формирование качества трудовых ресурсов происходит под воздействием непосредственной социально-экономической среды на динамику качественного состояния трудовых ресурсов в процессе их воспроизводства. При этом формирование качества трудовых ресурсов осуществляется на всех стадиях данного процесса: производства, распределения, обмена и потребления.

В то же время, подвергаясь воздействию извне, трудовые ресурсы развиваются, т.е. происходит изменение качества их системных элементов. Развитие ведет к качественно новому состоянию трудовых ресурсов, характеризуемым накоплением новых знаний, изменением в составе элементов и их структуре, не приводящим к смене основы.

На формирование качества трудовых ресурсов определяющим образом влияют множество факторов и наиболее значимыми среди которых являются:

- качество и уровень жизни;
- система профессионального образования;
- занятость населения и локальный рынок труда;
- инвестиционный климат региона;
- миграционные процессы, протекающие на территории определенного региона.

Вышеозначенные факторы можно классифицировать следующим образом: по характеру воздействия и по стадиям воспроизводства трудовых ресурсов.

По характеру воздействия общие факторы, влияющие на формирование качества трудовых ресурсов, можно трактовать как объективно существующие, единые возможности любого члена местного сообщества, как гражданина Республики Узбекистан, получить общее и профессиональное образование и иметь определенные, гарантированные государством, уровень и качество жизни. Воздействие специфических факторов на изменение качественного состояния трудовых ресурсов ограничено той частью населения, которая обладает необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, способностями, культурой, профессиональными знаниями и квалификацией для осуществления трудовой деятельности.

В этой ситуации уровень образования в обеспечении динамики качества трудовых ресурсов приобретает ключевое значение, поскольку формирование способностей к осуществлению трудовой деятельности каждого человека происходит под воздействием социально-экономических условий системы образования.

Правовое закрепление сохранения и развития качества трудовых ресурсов нашло отражение в законодательной базе республики, в том числе и в Конституции РУз, где четко фиксируются обязательства государства по созданию условий, обеспечивающих охрану труда и здоровья граждан, и формированию системы социальной защиты, гарантируется свобода в распоряжении гражданами страны своих способностей к труду, выбору рода деятельности и профессии с целью наиболее полной реализации собственного трудового потенциала.

Прочие законодательные акты, такие как закон Республики Узбекистана «О занятости населения», «Об образовании», «Национальная программа подготовки кадров» и Трудовой Кодекс Республики Узбекистан детализируют государственную политику в сфере формирования качества трудовых ресурсов, способных обеспечить социально-экономическое развитие республики.

При классификации факторов по стадии воспроизводства трудовых ресурсов можно исходить из того, что общие факторы оказывают воздействие на изменение качественного состояния трудовых ресурсов на протяжении всего воспроизводственного цикла, а специфические - только на стадиях распределения, обмена и потребления трудовых ресурсов.

Уровень и качество жизни образуют среду, в которой происходит формирование человека не только как биосоциального существа, но и трудового ресурса, обладающего определенными физическими, квалификационными и интеллектуальными способностями к осуществлению трудовой деятельности, которые позволяют ему обеспечить достаточное потребление благ и услуг для поддержания и развития своих способностей.

На региональном уровне система профессионального образования представлена конкретными профессиональными образовательными учреждениями, совокупность которых сложилась под воздействием отраслевой специализации предприятий и организаций, функционирующих на данной территории. А профессионально-квалификационные характеристики, полученные в процессе обучения конкретной профессии и качество

полученных знаний, определяют степень включенности трудовых ресурсов в процесс производства и обеспечивают доступ к благам цивилизации, предопределенными уровнем развития и формами общественного производства.

Занятость выступает одним из важнейших факторов формирования нового качества трудовых ресурсов. Обладание высоким интеллектом, наличие профессионального образования и отменное здоровье не могут рассматриваться как качество трудовых ресурсов без приложения их в сфере занятости, то есть они являются неперенными атрибутами качества трудовых ресурсов лишь при их рациональном использовании в процессе трудовой деятельности. На сегодняшний день в республике обеспечены существенные позитивные сдвиги в структуре занятости. С развитием рыночных отношений происходят существенные изменения в структуре занятости. В настоящее время доля занятого населения в негосударственном секторе экономики составила более 80,0 %, в том числе в частной собственности граждан – свыше 70,0 %.

Соответственно, состояние регионального рынка труда, как индикатора степени занятости населения, предопределяет степень эффективности использования трудовых ресурсов региона, создает условия для добросовестной конкуренции в сфере социально-трудовых отношений, которые, с одной стороны, ведут к совершенствованию качественных характеристик трудовых ресурсов, а с другой, обеспечивают занятость трудоспособного населения, рост доходов и потребления каждого работающего.

Региональный рынок труда представляет собой совокупность социально-экономических отношений в сфере формирования спроса и предложения на рабочую силу в территориальных границах компактно расположенных населенных пунктов, объединенных производственной и коммуникационной инфраструктурой, сконцентрированных вокруг крупных производственных комплексов.

Реализация программ создания рабочих мест и обеспечения занятости населения способствовала увеличению рабочих мест в таких регионах с высоким уровнем потребности в трудоустройстве, как Самаркандская, Ферганская, Ташкентская, Андижанская, Наманганская, Бухарская, Сурхандарьинская и Хорезмская области. В каждом районе и городе республики созданы и эффективно функционируют специализированные учреждения, обеспечивающие содействие незанятым гражданам в вопросах трудоустройства. Ежегодно на вакантные и новые рабочие места Центры содействия занятости и социальной защиты населения трудоустраивают около 42,0 тыс. граждан, обучают и повышают квалификацию по востребованным рынком труда профессиям более 25,3 тыс. человек.

На рынке труда районными (городскими) Центрами содействия занятости и социальной защиты населения осуществляется комплекс адресных мер по предоставлению услуг незанятому населению, безработным, выпускникам колледжей, лицам, уволенным со срочной военной службы, инвалидам, женщинам неработающим в связи с семейными обстоятельствами и другим. На

основе использования в деятельности территориальных органов по труду и социальной защите населения современных информационных технологий, модифицированных программ поиска работы «Вакансия», «NewJob», сайтов министерства и его территориальных органов осуществляется предоставление активно ищущим работу гражданам интерактивных услуг о рабочих местах, потребностях рынка труда и возможностях трудоустройства.

Таким образом, технико-технологическая и отраслевая специализация хозяйствующих субъектов страны определяет уровень качества трудовых ресурсов рынка труда, выступая в качестве критерия и ограничителя их качества.

Инвестиционный климат республики определяет возможность формирования качества трудовых ресурсов как результата интенсивно изменяющейся местной экономики вследствие инвестиционных процессов, протекающих на территории страны, так как специфика инвестиционной деятельности заключается в том, что инвестиционные ресурсы не ограничены лишь денежными средствами, а представляют собой совокупный поток капитала, материальных ресурсов и интеллектуальной собственности.

Воздействие факторов на формирование качества трудовых ресурсов имеет как негативный, так и позитивный характер. Негативное воздействие общих факторов характеризуется сложной демографической ситуацией, высоким уровнем социально-обусловленных заболеваний, относительно невысокими среднедушевыми доходами местного населения, инертностью системы профессионального образования. Положительное воздействие общих факторов обеспечивают: повышение качества услуг здравоохранения, высокий уровень охвата детей дошкольными учреждениями.

Проведенное исследование позволяет сформулировать практические выводы и предложения. Основопологающим моментом в определении направлений воздействия на динамику качественного состояния трудовых ресурсов должен стать комплексный подход, охватывающий все составные элементы качества трудовых ресурсов.

Процесс комплексного воздействия представляет собой совокупность мер, направленных на формирование нового качественного состояния трудовых ресурсов посредством целенаправленного управления факторами социально-экономической среды на качественную определенность объекта «трудовые ресурсы» для достижения ими соответствия требованиям инновационного развития экономики Узбекистана.

По нашему мнению, данные меры позволят обеспечить реализацию основной миссии - достижение динамичного социально-экономического развития общества, повышения уровня благосостояния населения и обеспечение экономики высококачественными трудовыми ресурсами.

Список использованной литературы

1. Каримов И.А. Наша главная цель – несмотря на трудности, решительно идти вперед, последовательно продолжая осуществляемые реформы,

структурные преобразования в экономике, создавая еще более широкие возможности для развития частной собственности, предпринимательства и малого бизнеса// Правда Востока, 17.01.2016г.

2. Экономика труда: (социально-трудовые отношения) / Под ред. Н.Л. Волгина, Ю.Д. Одегова. - М.: Экзамен, 2009.

3. Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокин М.Е. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 407с.

4. Абдурахмонов Қ.Х. Меҳнат иқтисодиёти. –Т.: Mehnat, 2009.

5. Труд и занятость в Узбекистане. Статистический сборник. Ташкент, 2015. С.21.