

THE QUALITY OF LABOR RESOURCES IN THE LABOR MARKET OF UZBEKISTANShakarov Z.G.¹Eshburiev U.R.²

¹Shakarov Zafar Gafforovich, Doctor of Philosophy in Economics (PhD) Scientific applicant of the Plekhanov Russian University of Economics Republic of Uzbekistan, Samarkand zafarshakarov@mail.ru

²Eshburiev Umarbek Rashidovich, Applicant for Samarkand State University Republic of Uzbekistan, Samarkand umarbekeshburiev@bk.ru

The article analyzes the quality of labor resources in the labor market of Uzbekistan. The creation of highly productive jobs entails qualitative transformations of the labor market, in particular, improvement of working conditions, the spread of flexible forms of employment, the encouragement of creative activity, etc. countries capable of influencing world processes.

Keywords. Labor resources, quality, labor market, employment, productivity, vocational training.

Трудовые ресурсы - совокупность возможностей персонала для реализации целей в фактические результаты. Из слов Генри Форда: «Мой главный капитал - люди. Они для меня значат все. И именно они делают меня богатым» следует, что управление трудовыми ресурсами играет ключевую роль в уровне достижений эффективного результата. Она представляют собой профессиональный и квалификационный состав персонала, необходимого для достижения эффективного результата, путем производительного труда (решений, действий).

Развитие возможностей достойного трудоустройства - один из важнейших приоритетов для Узбекистана. В течение ряда лет на рынок труда в Узбекистане оказывают сильное воздействие демографические факторы, в стране назрели существенные структурные реформы. Все направления деятельности по развитию рынка труда в Узбекистане, осуществляемой при поддержке МОТ, - разработка национальной стратегии занятости, совершенствование национального трудового законодательства и применение международных трудовых норм, укрепление институтов рынка труда - тесно взаимосвязаны.

Качество трудовых ресурсов существенно влияет на темпы и качество экономического роста. Производительный потенциал рабочей силы, помимо психологических и физических качеств работников, включает ряд параметров, определяющих его пригодность и способность к высокопроизводительному труду. Это уровень общего и специального образования, накопленные и передаваемые из поколения в поколение производственный опыт и нормы культуры поведения. Понятно, что производительный потенциал трудовых ресурсов той или иной страны во многом определяется социально-экономической политикой государства. [4]

Повышение уровня занятости, механизма регулирования трудовых ресурсов в мире является одной из актуальных проблем. По данным Международной организации труда, «в настоящее время на Земном шаре 3,3 миллиарда человек осуществляют деятельность в качестве трудового ресурса.

Большинство из них получают очень маленькую заработную плату за свой труд, работают в трудных условиях. Кроме того, в мире 700 млн. человек несмотря на свою занятость ведут нищенскую жизнь. Во всем мире 2 млрд. человек или 61,0% составляют неофициально занятые. Для решения глобальной безработицы в ближайшем десятилетии необходимо создать как минимум 475 миллионов новых рабочих мест». [5] С этой точки зрения государствами широко реализуются мероприятия по обеспечению баланса спроса и предложений на рабочую силу, повышению доходов, созданию новых рабочих мест и снижению уровня безработицы.

В нашей стране осуществляются широкомасштабные реформы по обеспечению занятости населения, повышению эффективности рынка труда, совершенствованию мобильности трудовых ресурсов, подготовке высококвалифицированных кадров, соответствующих требованиям рынка труда, повышению реальных доходов населения посредством фактора труда и обеспечению достойного уровня жизни. Определены приоритетные задачи по «обеспечению соответствия рынка труда и развития его инфраструктуры, снижению уровня безработицы, улучшению качества рабочей силы, профессиональной подготовке лиц, нуждающихся в работе». Для эффективного решения этих задач, повышения уровня занятости населения требуется совершенствование социально-экономических механизмов и организационных средств мобильности трудовых ресурсов.

Согласно данным исследования трудовых ресурсов Узбекистана, в результате воздействия пандемии на экономику, уровень безработицы также возрос. Согласно информации Министерства труда, общие трудовые ресурсы в Узбекистане составляют 19 млн. человек, 5,11 млн. из которых заняты неформально, а около 2 млн. - находятся в трудовой миграции и работают за рубежом.

В Узбекистане внедрена принципиально новая система адресной работы с малообеспеченными семьями, женщинами и молодежью во всех районах и городах, в каждой махалле. За короткий период посредством этой системы трудоустроено 527 тысяч человек.

Кроме того, за счет предоставления налоговых льгот самозанятому населению и снятия множества ограничений налажена легальная трудовая деятельность 500 тысяч человек. [1]

Уделяется особое внимание обучению юношей и девушек современным, востребованным профессиям, формированию у них трудолюбия и предпринимательских навыков, а также реализации их инициатив, обеспечению работой и жильем. [2]

В 2021 году система профессионального образования будет реформирована на основе новых подходов в соответствии с требованиями рынка труда и международными стандартами.

В Узбекистане высокая территориальная и отраслевая мобильность трудовых ресурсов, особенно, на факторы мобильности рабочей силы свое приоритетное воздействие оказывают материальная необходимость изменения рабочего места и конъюнктура на рынке труда.

Почти 60% трудовых ресурсов в республике сосредоточены в 5 областях

(Самаркандской, Ферганской, Кашкадарьинской, Андижанской и Ташкентской). Только в Ташкенте высокая степень занятости населения (77,5%).

Уровень безработицы почти на всех территориях выше 9,0%. Этот показатель на территориях с избытком трудовых ресурсов (Самаркандской, Ферганской, Кашкадарьинской, Андижанской, Наманганской, Ташкентской и Сурхандарьинской областях) в среднем составляет 9,3%, на территориях со средним уровнем обеспечения трудовыми ресурсами (Республике Каракалпакстан, Бухарской и Хорезмской областях) - 5,6%, на малообеспеченных трудовыми ресурсами территориях (Джизакской, Сырдарьинской и Навоийской областях) - 3,2%.

В целях наиболее глубокого изучения процессов, связанных с механизмом регулирования мобильности трудовых ресурсов, автором проведены социологические опросы. Полученные результаты дали возможность сбора данных, которые отсутствуют в статистических отчетах, и проведения анализа на их основе. В процессе исследования особое внимание уделено характеристике лиц, выехавших с территории Республики Узбекистан. Среди них доля лиц в возрасте от 19 до 29 лет составляет 43,8%. В миграции больше всего участвует молодежь: в возрасте 19 - 39 лет составляют 75,1% всех мигрантов.

В условиях, когда количество постоянного населения Республики Узбекистан постоянно растет, возникает необходимость поиска новых направлений для осуществления трудовой деятельности населением республики наряду с созданием необходимых условий для экономического развития страны. При этом в целях развития экономики страны и предупреждения в последующем выезда за рубеж квалифицированных кадров сформирован ряд научных предложений по перераспределению потоков внешней территориальной мобильности трудовых ресурсов, поиску Узбекистаном среди конкурирующих стран своего места в этом направлении, повышению конкурентоспособности рабочей силы, привлечению средств фонда трудовых ресурсов, работающих за пределами республики. Кроме того, рекомендованы дополнительные возможности диверсификации потоков внешней территориальной мобильности трудовых ресурсов из Республики Узбекистан с учетом высокой плотности популяции Австралии, России, США, Канады и Казахстана. [7]

Одна из факторов повышение качества трудовых ресурсов является рост производительности труда в Узбекистане, который хотя и показывает позитивные тенденции, но существенно ниже роста ВВП и объемов вложенных инвестиций в экономику за этот же период. Низкие уровни роста производительности труда в Узбекистане являются следствием высокого уровня изношенности основных производственных фондов и морально устаревших технологий, высоких затрат при использовании трудоемких производств.

Как показал анализ таблицы 1 численность постоянного населения в трудоспособном возрасте имеет положительную тенденцию и увеличилось на 11,4%, трудовых ресурсов на 13,3%, в том числе трудоспособное население в трудоспособном возрасте на 14,1%, однако наблюдается снижение работающих лиц моложе и старше трудоспособного возраста на 52,4%.

Данный период характеризуется развитием занятости в неформальном секторе экономики: быстрые темпы роста скрытой занятости и безработицы.

Трудовые ресурсы играют важную роль в модернизации и коренном обновлении современной экономики, а их важность в социально-экономическом развитии наглядно проявляется на микро-, мезо- и макроэкономическом уровнях.

Важность трудовых ресурсов на микроуровне определяется их ролью в компании (организации) и долей участия в производстве. Как известно, трудовые ресурсы являются ключевым фактором производства, и все ресурсы, которые его генерируют, напрямую управляются этим фактором.

Табл. 1. Динамика структуры трудовых ресурсов [6]

Показатели	2010	2015	2016	2017	2018	2019
Численность постоянного населения в трудоспособном возрасте	17804,7	19257,0	19440,8	19610,1	19791,7	19837,2
Трудовые ресурсы	16726,0	18276,1	18488,9	18666,3	18829,6	18949,0
в том числе трудоспособное население в трудоспособном возрасте	16533,9	18167,7	18371,7	18549,0	18712,1	18857,6
в том числе работающие лица моложе и старше трудоспособного возраста	192,1	108,4	117,2	117,3	117,5	91,4

Роль трудовых ресурсов в экономике отдельных областей и регионов отражает ее значимость на мезоуровне. Там, где трудовые ресурсы имеют высокий показатель, развиваются промышленность, производство, социально-экономическая инфраструктура и коммуникации. Значение трудовых ресурсов на макроэкономическом уровне основывается на их роли в экономике страны в целом и ее признании в качестве одного из основных благ. В результате труда в стране создаются материальные и нематериальные активы. А субъектами данного труда являются непосредственно люди, т.е. трудовые ресурсы. [8]

Создание высокопроизводительных рабочих мест влечет за собой качественные преобразования рынка труда, в частности, улучшение условий труда, распространение гибких форм занятости, поощрение творческой активности и т. д. Эти позитивные аспекты трудовой деятельности приводят к увеличению продолжительности здоровой жизни и росту человеческого капитала. [3]

Тенденция качества рабочей среды на предприятиях отрицательная. Каждый третий работник занимается трудовой деятельностью на небезопасном рабочем месте. Однако только 57,7% работников этой категории получают денежную или любую другую компенсацию. Динамика этого показателя положительная, но средний темп роста составляет не более одного процентного пункта в год.

Повышение качества трудовых ресурсов в комплексе мер предполагает решение как финансовых, так и структурных проблем отраслей, являющихся

несомненным национальным приоритетом для страны. С одной стороны, необходимо увеличение финансирования отраслей развития человеческого потенциала. И здесь финансовыми ориентирами могут служить расходы на отрасли образования и здравоохранения в странах сопоставимого или более высокого уровня экономического развития.

С другой стороны, необходимо срочное проведение в вышеназванных отраслях серьезных структурных преобразований и модернизации, отвечающих на вызовы инновационного развития. Следует сказать, что достижение целевых ориентиров, озвученных в Послании Президента Республики Узбекистан, существенно укрепило бы трудовой и человеческий потенциалы и позволило бы Узбекистану существенно продвинуться в мировом рейтинге.

По нашему мнению, опора на образованность общества, на качество трудовых ресурсов позволит Узбекистану завоевать место среди стран, способных оказывать влияние на мировые процессы. Образование поможет стране ответить на вызовы, стоящие перед ней в социально-экономической сфере, в обеспечении национальной безопасности и укреплении института государства.

References

1. Mirziyoyev Sh.M. President Shavkat Mirziyoyev's Address to the Oliy Majlis. 29.12.2020. <https://president.uz/en/lists/view/4057>
2. Mirziyoyev Sh.M/ President's new year greeting to the people of Uzbekistan. 01.01.2021 <https://president.uz/en/lists/view/4067>
3. Abdurakhmanov K.Kh., Kudbiev Sh.D., Magroupov A.Yu. Human capital basis of development of innovative economy. International Journal of Psychosocial Rehabilitation. Issue 4 Volume 24 London, United Kingdom. 2020 February. Pages: 3148-3161
4. Abdurakhmanov K.Kh., et al. Directions of innovative development of Uzbekistan. Scientific journal "National academy of managerial staff of culture
5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/-publ/documents/publication/wcms_670542.pdf
6. The state committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics. <https://stat.uz/en/official-statistics/labor-market>
7. Shakarov Z.G. The role of "Human capital" and econometric models on the economic growth of Uzbekistan. // International Journal of Economics, Commerce and Management. Vol. V, Issue 3, March 2017, United Kingdom, ISSN 2348 0386, <http://ijecm.co.uk>. pp. 263-274. (GIF-6,597)
8. Shakarov Z.G. Ways of increasing efficiency of using labour resources in innovative development of the economy. // VII Uzbek-Indonesian joint international scientific and practical conference. "Innovative development of entrepreneurship" within the framework of Scientific and Research Project "Global economic challenges and national economy development". September, Tashkent/Jakarta, 2018 year. pp. 193-195.