

В монографии изложено представление о роли системы образования в повышении активности трудовых ресурсов. Вместе с этим разработаны тенденции развития системы образования в повышении активности трудовых ресурсов и внесены предложения по повышению значимости системы образования в повышении активности трудовых ресурсов. На основе национальной программы подготовки кадров в Узбекистане с каждым годом повышаются темпы подготовки высококвалифицированных специалистов. Переход к качественному этапу выполнения задач, включенных в программу, прежде всего, предъявляет такие требования к знаниям и умениям студентов, обучающихся в системе высшего образования, что они должны быть самоотверженными, профессиональными профессиями, которые служат развитию, процветанию страны и благосостоянию народа, независимо от того, в какой сфере производства они работают. Учитывая выше изложенное, мы считаем, что для повышения значимости системы образования в повышении активности трудовых ресурсов необходимо создание системы обеспечения интеграции высших учебных заведений и профессионального образования с производством.



Хасанова Гулрух Джуманазаровна-доцент кафедры "Экономика" Бухарского инженерно-технологического института.
Очилов Шерали Баратович-доцент кафедры "Экономика" Бухарского инженерно-технологического института.
Турсунова Зебинисо Нуриллаевна-старший преподаватель кафедры "ТИЛП" Бухарского инженерно-технологического института.



Хасанова, Очилов, Турсунова

Гулрух Джуманазаровна Хасанова
Шерали Баратович Очилов
Зебинисо Нуриллаевна Турсунова

РОЛЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ АКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

МОНОГРАФИЯ

 **LAMBERT**
Academic Publishing

Гулрух Джуманазаровна Хасанова
Шерали Баротович Очилов
Зебинисо Нуриллаевна Турсунова

**РОЛЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ
АКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

Гулрух Джуманазаровна Хасанова
Шерали Баротович Очилов
Зебинисо Нуриллаевна Турсунова

**РОЛЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В
ПОВЫШЕНИИ АКТИВНОСТИ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

МОНОГРАФИЯ

FOR AUTHOR USE ONLY

LAP LAMBERT Academic Publishing RU

Imprint

Any brand names and product names mentioned in this book are subject to trademark, brand or patent protection and are trademarks or registered trademarks of their respective holders. The use of brand names, product names, common names, trade names, product descriptions etc. even without a particular marking in this work is in no way to be construed to mean that such names may be regarded as unrestricted in respect of trademark and brand protection legislation and could thus be used by anyone.

Cover image: www.ingimage.com

Publisher:

LAP LAMBERT Academic Publishing

is a trademark of

Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the OmniScriptum S.R.L Publishing group

str. A.Russo 15, of. 61, Chisinau-2068, Republic of Moldova Europe

Printed at: see last page

ISBN: 978-620-4-74152-9

Copyright © Гулрух Джуманазаровна Хасанова,
Шерали Баротович Очилов, Зебинисо Нуриллаевна Турсунова

Copyright © 2022 Dodo Books Indian Ocean Ltd., member of the
OmniScriptum S.R.L Publishing group

FOR AUTHOR USE ONLY

Г.Д.ХАСАНОВА, Ш.Б.ОЧИЛОВ, З.Н.ТУРСУНОВА

РОЛЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ АКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ



2022

FOR AUTHOR USE ONLY

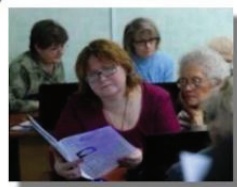
МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

БУХАРСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Г.Д.ХАСАНОВА, Ш.Б.ОЧИЛОВ, З.Н.ТУРСУНОВА

РОЛЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В
ПОВЫШЕНИИ АКТИВНОСТИ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

МОНОГРАФИЯ



Трудовые ресурсы — люди, обладающие общеобразовательными и профессиональными знаниями для работы в обществе.

2022

Роль системы образования в повышении активности трудовых ресурсов. Монография /Хасанова Г.Д., Очилов Ш.Б., Турсунова З.Н.

В монографии изложено представление о роли системы образования в повышении активности трудовых ресурсов. Вместе с этим разработаны тенденции развития системы образования в повышении активности трудовых ресурсов и внесены предложения по повышению значимости системы образования в повышении активности трудовых ресурсов. На основе национальной программы подготовки кадров в Узбекистане с каждым годом повышаются темпы подготовки высококвалифицированных специалистов. Переход к качественному этапу выполнения задач, включенных в программу, прежде всего, предъявляет такие требования к знаниям и умениям студентов, обучающихся в системе высшего образования, что они должны быть самоотверженными, профессиональными профессиями, которые служат развитию, процветанию страны и благосостоянию народа, независимо от того, в какой сфере производства они работают.

Рецензенты:

А.Ж.Абдуллаев - Бух.ГУ заведующий кафедрой
«Экономика», доцент, к.э.н.
А.Ч.Бобоев - Бух.ИТИ заведующий кафедрой
«Экономика», доцент, к.э.н.

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр
ВВЕДЕНИЕ	7
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ АКТИВНОСТИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	
1.1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория	10
1.2. Формирование трудовых ресурсов	19
1.3. Использование трудовых ресурсов	26
II ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ АКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	
2.1. Роль образования в формировании современной рабочей силы	32
2.2. Формирование рынка образовательных услуг в условиях повышения активности трудовых ресурсов	38
2.3. Взаимозависимость трудовых ресурсов и системы образования	55
III МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	
3.1. Модели регулирования рынка занятости и труда	62
3.2. Механизм регулирования рынка труда и услуг высшего образования	74
3.3. Пути совершенствования системы образования в повышении активности трудовых ресурсов	87
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	95
ЛИТЕРАТУРА	98
ПРИЛОЖЕНИЯ	103

FOR AUTHOR USE ONLY

ВВЕДЕНИЕ

На основе национальной программы подготовки кадров в Узбекистане с каждым годом повышаются темпы подготовки высококвалифицированных специалистов. Переход к качественному этапу выполнения задач, включенных в программу, прежде всего, предъявляет такие требования к знаниям и умениям студентов, обучающихся в системе высшего образования, что они должны быть самоотверженными, профессиональными профессиями, которые служат развитию, процветанию страны и благосостоянию народа, независимо от того, в какой сфере производства они работают.

На состоявшемся видеоселекторе 16 июня 2021 года Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёев отметил следующие 4 приоритетные задачи, которые необходимо решить в системе высшего образования:

Первая - повышение роли советов высших учебных заведений и расширение полномочий кафедр.

Вторая - это адаптация учебного процесса к требованиям рынка, обеспечение его преемственности с производством и создание среды для работы студента над собой.

Третья - повышение научного потенциала высших учебных заведений, развитие науки и инноваций.

Четвертая - сокращение бумажной волокиты для преподавателей и студентов, резкое сокращение бюрократии и коррупции за счет оцифровки отрасли.

Образование понимается, как способность всех людей учиться на протяжении всей жизни в зависимости от их потребностей и желаний, в зависимости от их потенциала. Это включает в себя "знание, познание, обучение, умение жить в социуме". Образование можно получить в семье, дошкольных учреждениях, школах и учебных заведениях, а также в обществе. Общепризнанные международные документы, в частности,

статья 26 Всеобщей Декларации прав человека и статья 28 Конвенции о правах ребенка, закрепляют права человека на образование. В современных условиях развития народного хозяйства, какой бы ни была профессиональная сфера, все они требуют определенных знаний, умений и навыков. Чтобы стать зрелым специалистом в той или иной области, необходимо, конечно, получить образование.

Трудоспособное население называется трудовыми ресурсами. А в повышении активности трудовых ресурсов огромную положительную роль играет система образования. В частности, требуется очень высокий уровень научной, экономической, правовой, политической и духовной грамотности трудовых ресурсов (от рабочих до профессорско-преподавательского состава), действующих в системе высшего образования.

Принято ряд указов и постановлений по дальнейшему усовершенствованию системы образования в нашей республики. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 “О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан”; Указ Президента Республики Узбекистан от 20 августа 2018 года № УП-3913 “ О мерах по совершенствованию структуры органов труда и усилению системы защиты трудовых прав и охраны труда граждан”; Указ Президента Республики Узбекистан от 11 июля 2019 года № УП-4391 “ О мерах по внедрению новых принципов управления в систему высшего и среднего специального образования”; Указ Президента Республики Узбекистан от 6 сентября 2019 года № УП-5812 “О дополнительных мерах по дальнейшему совершенствованию системы профессионального образования”; Постановление Кабинета Министров Республики Узбекистан от 10 февраля 2020 года № 75 “О дополнительных мерах по организации деятельности Центра исследований, развития высшего образования и внедрения передовых технологий при Министерстве высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан”;

Постановление Президента Республики Узбекистан от 11 августа 2020 года № УП-4804 “О дополнительных мерах по привлечению малоимущих и безработных граждан к предпринимательству, повышению их трудовой активности и профессиональному обучению, а также обеспечению занятости населения”¹ и др.

Подобные правительственные нормативные правовые акты свидетельствуют о большой роли системы образования в повышении активности трудовых ресурсов.

Однако на сегодняшний день недостатков в повышении активности трудовых ресурсов в нашей стране предостаточно. Сегодня очень важно рассмотреть меры, направленные на решение некоторых проблем, которые затрудняют вопросы внедрения эффективных механизмов рынка труда, повышения деловой активности населения, обучения малоимущих и безработных граждан современным профессиональным и предпринимательским навыкам, вовлечения их на этой основе в трудовую и предпринимательскую деятельность, приносящую постоянный доход.

¹ mehnat.uz/ru/documents/ukazy-i-postanovleniya-prez...espubliki-uzbekistan

I ГЛАВА. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ АКТИВНОСТИ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

1.1. Трудовые ресурсы как социально-экономическая категория

Производство материальных ценностей и оказание услуг состоит из двух необходимых составляющих: с одной стороны, материальных ресурсов (сырья, оборудования и т.п.) и, с другой стороны, человеческих ресурсов, то есть работников, обладающих профессиональными квалификациями и знаниями. Иными словами, человеческие ресурсы, являющиеся частью населения страны, наряду с материальными ресурсами, демонстрируются как фактор экономического развития. Однако эти факторы в зависимости от своих особенностей отличаются друг от друга важными признаками.

Человеческие ресурсы - это люди. Они не только создают материальные ценности, но и потребляют их. Люди не одинаковы по своим материальным и духовным потребностям. Это обусловлено полом, возрастом, здоровьем, семейным положением, уровнем знаний и другими социальными, психофизиологическими качествами людей. Поэтому один человек не похож на другого.

Трудовые ресурсы - совокупность кадровых возможностей для достижения целей в реальных результатах. Они отражают профессионализм и квалификацию персонала, необходимые для достижения эффективного результата посредством эффективного труда (решений, действий).²

Ресурсы - это возможности, средства достижения целей в фактическом результате деятельности.

Кадры - это профессионально-квалификационная характеристика персонала, необходимая для осуществления деятельности. Кадры - это

² Ўзбекистон Республикасининг 2020 йил 20 октябрдаги “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги ЎРҚ-642-сон Қонуни

личный состав организации, способный выполнять поставленные задачи; люди, обладающие необходимым для этого потенциалом и способные использовать его для развития деятельности на соответствующей должности.

Труд - это целенаправленное решение, действий и взаимодействий, которое осуществляется рабочей силой в процессах и заключается в объединении и взаимодействии всех факторов деятельности (процессов, ресурсов, труда) для получения результатов при оптимизации затрат. Соединение (синтез и интеграция) осуществляется через организацию и управление. В процессе труда развивается человеческий капитал, формируется социальный и организационный капитал, то есть внутренние инвестиции в будущие результаты.

Решение - это намерение осуществить что-либо, с учетом неоднозначности, изменчивости, противоречий внешней и внутренней среды (теория действий), критериев (суждения для оценки), ссылок, результатов, основанные на рациональном выборе действий из альтернатив для достижения цели.

Действия - это целенаправленная деятельность, направленная на реализацию решений путем интеграции ресурсов в процессы на основе человеческого капитала (практика действий).

Человеческий капитал - это достоинство, ценности сотрудника, необходимые для выполнения определенных задач в рамках достижения целей определенной деятельности.

Ценностями могут быть:

- знания, умения, наличие и уровень умений;
- психофизиологические качества (говорение, слушание, осязание);
- физическая сила;
- мышление и т. д.

Кроме того, человеческий капитал - это совокупность компетенций и трудовых навыков сотрудников, которые могут создавать добавленную

стоимость, придавая организации индивидуальность. Это обязательства, долгосрочные возможности сотрудников, нанятых работодателем для достижения своих целей, и форма капитала, поскольку она является источником будущих доходов.

Процесс - это совокупность последовательных, регламентированных действий, направленных на достижение определенных результатов.

Человеческие ресурсы - это активы человеческого капитала, которые фактически используются работодателем и дают реальный результат в течение определенного периода времени (износ человеческого капитала).

(Рис.1.1.1)³

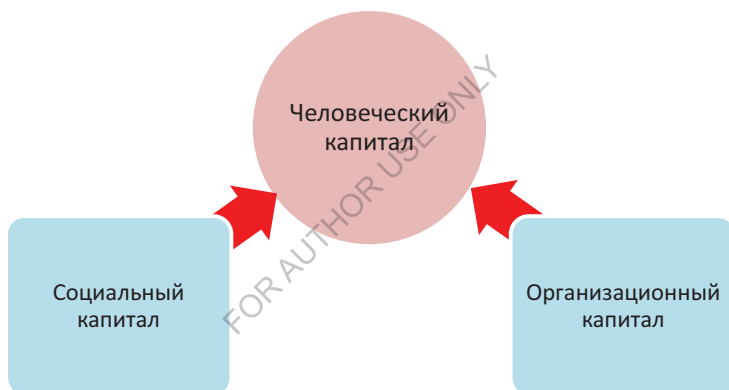


Рисунок 1.1.1. Активы человеческого капитала

Социальный капитал (капитал взаимодействия) - это накопленные компетенции, которые передаются и развиваются посредством взаимодействия с партнерами, поставщиками, покупателями и влияют на функционирование и благосостояние организации. Обмен знаниями в организационной среде: человек- человек.

Организационный капитал - это полномочия, возложенные на организацию сотрудниками. Накопленная практика использования труда,

³ Абдурахманов К.Х. «Экономика труда. Теория и практика» . (монография) Ташкенте 2019 г

совокупность человеческого и социального капитала, то есть уступок, входящих в процесс труда, сохраняется в его процессах, технологиях, информации, приемах, методах и служит развитию организации. Накопленные знания: человек-документ.

Так, можно выделить :

- Кадры - те, кто должен быть нанят;
- персонал-рекрутеры (нанятые);
- труд - что делать и чего добиваться индивидуально и совместно.

(ТР) ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ –
часть населения страны,
достигшие трудоспособного
возраста и способные к труду.



ТРУДОСПОСОБНЫЙ ВОЗРАСТ В РОССИИ

ЖЕНЩИНЫ
(16 – 55 лет)

МУЖЧИНЫ
(16 – 60 лет)

Трудовые
ресурсы - сложное
понятие кадров и
труда.

Возможности
кадров
(человеческого
капитала) для
достижения
результатов в
труде.

В период реформационных преобразований, происходящих в экономике, важно согласовывать все с потребностями и судьбой человека.

Трудовые ресурсы являются основными движущими силами деятельности, поскольку они дают результат. Со слов Генри Форда: "Мой главный капитал - люди. Они значат для меня все. И они обогащают меня",⁴ из этого следует, что управление человеческими ресурсами играет важную роль на уровне достижения эффективных результатов.

⁴ Форд. "Моя жизнь, мои достижения". ISBN: 978-591657-724-2
<https://www.livelib.ru/book/1000671792-moya-zhizn-moi-dostizheniya-genri-ford>

Трудовые ресурсы - это выражение той части населения страны, которая способна производить материальные блага или оказывать услуги со своими психофизиологическими и интеллектуальными качествами.

Трудовыми ресурсами называют совокупность трудоспособных людей, которые своим умственным и физическим трудом участвуют в общественном производстве. Из этого определения следует, что трудовые ресурсы включают в себя как людей, занятых в экономике, так и людей, которые могут работать, даже если они не заняты. Иными словами, трудовые ресурсы - это реальные и потенциальные работники.

Трудовые ресурсы - часть населения страны в трудоемком возрасте, структурный элемент экономических ресурсов; женщины в возрасте от 16 до 55 лет, мужчины в возрасте от 16 до 60 лет включаются в состав трудовых ресурсов (Рис1.1.2).

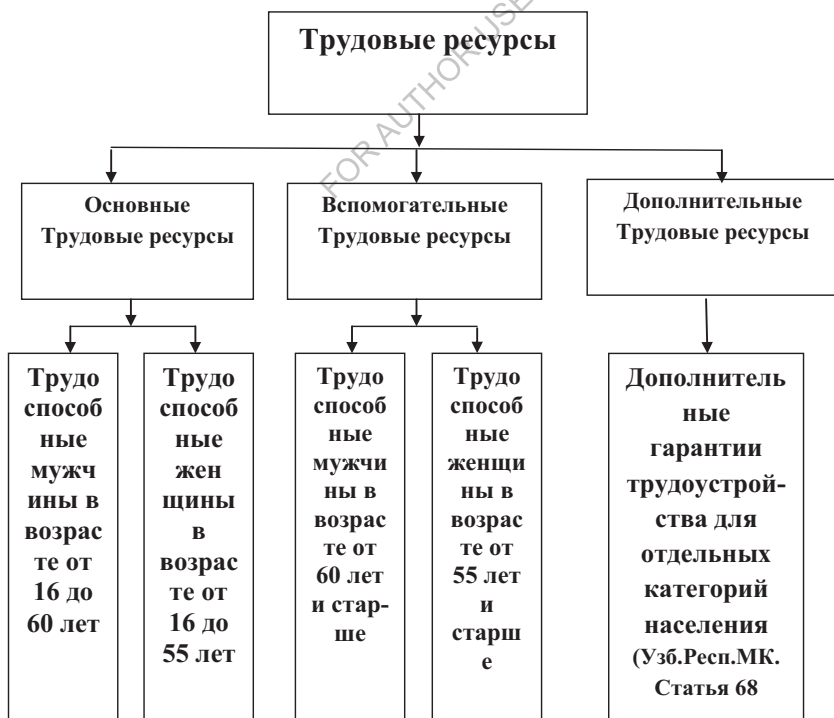
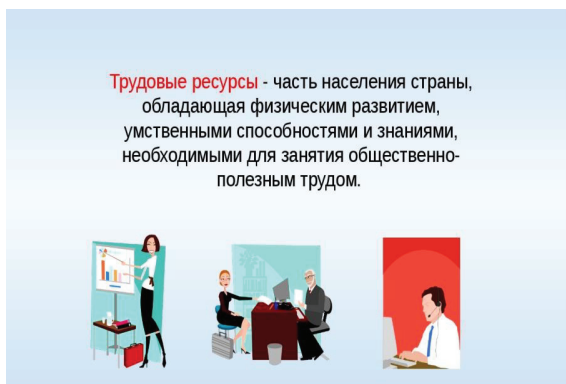


Рисунок 1.1.2. Группировка трудовых ресурсов⁵

Люди по мере взросления своего возраста сначала присоединяются к трудовым ресурсам, а затем (с возрастом) выходят из них. В большинстве стран, в том числе в Узбекистане, к трудовым ресурсам относят лиц в возрасте от 16 до 59 лет. Рост трудовых ресурсов зависит от увеличения численности населения. Чем больше молодежи в структуре населения, тем быстрее растут трудовые ресурсы. В конце XX — начале XXI века трудовые ресурсы Узбекистана ежегодно увеличивались примерно на 320-350 тысяч человек. Основную их часть составляют те, кто вступил в трудовой возраст.

Если количество трудовых ресурсов выражается количественно, то уровень знаний квалификации, профессионализма и практичности трудоспособного возраста создает его качество. Восхваляя труд и божественность, Бохуддин Накшбанди говорил:- “Дил ба йору, даст-ба кор”, то есть “Пусть ваше сердце всегда будет с Аллахом, а ваша руки в труде”. Таким образом, в XIV веке учение “Накшбандия”, прославляющее труд, начинает распространяться по странам⁶.

Расходы на образование, обучение, повышение квалификации, здравоохранение, его укрепление - это инвестиции в человеческий



капитал, который служит для многократного создания трудовых ресурсов. Трудовые ресурсы распределяются через рынок труда. Занятость

⁵ Разработан на основе авторских разработок

⁶ Буюк истеъдод сохиблари. –Т.; “Адолат” 2002 й. 38 б.

трудовыми ресурсами — занятость лиц трудоспособного возраста, их участие в создании товаров и услуг. Безработными считаются те, кто не смог найти работу, не претендуя на работу в структуре трудовых ресурсов.

Когда мы говорим об уровне духовного развития, под общим образованием понимаются профессиональные знания, умения, навыки, личностные характеристики. Эти характеристики являются необходимым условием успешной работы человека в выбранной сфере деятельности.

Значение образов физического и духовного развития человека, являющихся одновременно и качествами, постоянно меняется в зависимости от развития экономики. Это обстоятельство, в свою очередь, наиболее полно отражает существующий мировой принцип в сфере труда, роль физических и духовных качеств людей особенно возрастает в периоды быстрых и глубоких изменений в экономике и обществе в целом.

А переход к рыночной экономике, наоборот, предполагает, что человек будет инициативным и активным. То, как он живет, зависит от его умения интегрироваться в новую экономическую систему и синхронизироваться с ней. Чем выше физические возможности и уровень образования, духовности человека, тем успешнее будет это дело.

Необходимые физические и духовные возможности зависят от возраста человека. Они формируются и развиваются в первый и зрелый периоды жизни человека, а в старости, естественно, несколько уменьшаются.

Предельный возраст определяется правом мужчин на пенсию по достижении 59 лет, женщин-54 года. Но есть и исключения из этого правила, для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с повышенным психофизиологическим давлением на организм, пенсионный возраст существенно ниже на 5-10 лет, иногда даже больше. Здесь действует пенсионная система по старости на льготных условиях. Хотя пенсионный возраст для женщин находится на уровне обычного международного опыта, средняя продолжительность жизни мужчин

значительно ниже, чем у женщин. Эта часто связана с неблагоприятными тяжелыми условиями труда. Также возможность сохранения "формы труда", в которая необходима, для того, чтобы заниматься профессиями, исчезающими с годами (например, балетом).

Наблюдения показывают, что в реальной жизни многие "льготные пенсионеры" продолжают работать по прежней профессии или на другой работе, поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. А неработающие пенсионеры исключаются из состава трудовых ресурсов.

Определенную часть лиц трудоспособного возраста составляют лица, которые редко работали или перестали работать из-за плохого здоровья. Речь идет о инвалидах I и II групп, государство обеспечивает их пенсиями. Эти лица не включаются в состав трудовых ресурсов. Однако некоторые инвалиды I и II групп могут работать (если созданы благоприятные условия для производства). Поэтому к трудовым ресурсам относятся те, кто может работать в трудоспособном возрасте, в возрасте до установленного государством пенсионного возраста (за исключением неработающих из числа инвалидов I и II группы).

ОСОБЕННОСТИ РЫНКА ТРУДА

- ✓ рынок труда характеризуется спросом, предложением, равновесной ценой (как и любой другой рынок);
- ✓ рынок труда имеет дело с особым ресурсом – *человеческим капиталом* (способности, квалификация, опыт, здоровье, духовное развитие);
- ✓ на рынке труда покупаются только *трудовые услуги*, а не сам работник (обладающий личной юридической свободой).



Число
неработающих
инвалидов среди
населения
трудоспособного
возраста
сравнительно
невелико и
относительно
стабильно.
Определившись с

понятием" трудоспособное население трудоспособного возраста", можно перейти к другим категориям граждан, которые относятся к трудовым ресурсам – работающим подросткам и работающим пенсионерам.

Правовая основа трудовой занятости этой части граждан в хозяйстве страны всегда определяется законом. В частности, в настоящее время Законом Республики Узбекистан "Об обеспечении занятости населения" в качестве одного из важнейших принципов государственной политики в сфере трудовой занятости населения заложен выпуск трудовых прав.

В развитых странах уже определено понятие "экономически активное население". В соответствии с международными стандартами к ним относятся трудоустроенные жители и безработные, ищущие работу. Также распространено понятие "социально - экономически активное население", в которое не включаются военнослужащие.

Таким образом, "трудовые ресурсы" по своему содержанию простираются от понятия "экономически активное население". Помимо экономически активного населения, трудовые ресурсы вновь включают в себя учащихся трудоспособного возраста, а также всех остальных жителей страны и домохозяйек этого возраста, не имеющих работы, а по каким-либо причинам занятых в хозяйстве страны.

Хотя в существующей литературе часто используется понятие "рабочая сила", его границы четко не определены. Иногда под рабочей силой понимаются как реальные работники, так и потенциальные работники, то есть фактически сами эти "трудовые ресурсы". Зачастую это понятие в узком смысле означает общее количество сотрудников.

Это связано с тем, что многие авторы оценивают ситуацию на рынке труда, используют понятия "спрос на рабочую силу", "предложение рабочей силы".

1.2. Формирование трудовых ресурсов

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу своих психофизиологических и интеллектуальных качеств, способна производить материальные блага или услуги.

Трудовые ресурсы характеризуются двумя основными параметрами (рис.1.2.1.):

- ⇒ производительность (полезность, необходимость для цели);
- ⇒ затратность (количество, стоимость).



Рисунок 1.2.1. Основные параметры трудовых ресурсов⁷

Задачи привлечения трудовых ресурсов:

- ≈ результативность — создание продукта, реализация потребителю;
- ≈ эффективность — генерация доходов от деятельности превышает стоимость затраченных ресурсов.

Состав трудовых ресурсов:

- труд (выполнение процессов, взаимодействие в команде, соединение ресурсов в продукцию и ее продажа);

⁷ В. В. Солдатов, независимый бизнес-консультант, канд. техн. наук . журнал «Планово экономический отдел» №8 2013.

- персонал (компетентный и трудоспособный);
- продукция и деньги;
- продуктивность, производительность и эффективность.

На рис. 1.2.2. представлена схема трудовых ресурсов.



Рисунок. 1.2.2. Схема трудовых ресурсов⁸

Параметры рабочей силы: - производительность труда; - эффективность труда; - высокое качество продукции; - стоимость (стоимость); - уникальность, конкурентные преимущества; - человеческий капитал; - социальный капитал; - организационный капитал.

Роль трудовых ресурсов в деятельности реализуется через следующие показатели: - постановка новых целей и задач; - выбор путей и способов достижения поставленных целей (стратегия и тактика); - принятие решений; - принятие мер; - интеграция факторов внешней деятельности в

⁸ В. В. Солдатов, независимый бизнес-консультант, канд. техн. наук. журнал «Планово экономический отдел» №8 2013.

продукцию, продажа их покупателям; - развивать творческую деятельность.

Основные направления в управлении человеческими ресурсами представлены в таблице 1.2.1.⁹

Таблица 1.2.1.

Основные направления в управлении человеческими ресурсами

№	Направления	Примечание
1.	Привлечение человеческого капитала	определение потребности в человеческом капитале - проектирование организационной, профессиональной, квалификационной и цифровой структуры; кадровый маркетинг (поиск); подбор персонала, подбор: внутренний и внешний подбор персонала, методология отбора (оценка потенциала, сравнение с потребностью, отбор в зависимости от способности создавать активы); подбор персонала: определение ожидаемых результатов, прав, обязанностей, возможностей роста при неплатежах, мотивация, заключение договоров и т. д.; адаптация к компании и команде: ознакомление с миссией, стратегией, структурой, правилами, процедурами, группой, традициями, стилями работы, методами работы, рабочим инструментом и т. д.; разработка примерных показателей труда;
2.	Формирование и развитие человеческих ресурсов	Трудоустройство: должность, подчиненность, взаимодействие с коллегами; наставничество; планирование - развития навыков-программа обучения по развитию и укреплению навыков-приемы и методы работы, необходимые для создания продукции; выявление и развитие навыков-это программа обучения навыкам, необходимым работнику для достижения определенного результата (показателей) с целью достижения; сбор и обработка предложений сотрудников, внедрение инноваций; активная мотивация в формировании потенциалов; оценка и мониторинг эффективности работы;

⁹Абулкосимов Х.П., Ашурова М.Х. Мехнат ресурслари ва улардан унумли фойдаланиш йўллари. “Иқтисод ва молия” журнали, 2015, 11. Стр.52-57

		движение кадров: вертикальное и горизонтальное;
3.	Осуществление трудовой деятельности	определение задач, вопросов и полномочий; установление порядка и очередности действий и взаимодействия; описание процессов в соответствии с технологией производства, продажи, обслуживания и управления бизнесом. Контроль выполнения технологического процесса и качества продукции; разработка и внедрение новых технологий, средств труда; создание эффективных условий труда: рабочие места, их обеспечение; санитарно-гигиенические условия, безопасность и др.; управление трудовой деятельностью: планирование, нормирование, учет, контроль, анализ труда, рационализация; управление трудовыми ресурсами; мотивация труда: организация оплаты труда, духовное стимулирование, материальное и социальное стимулирование; автоматизация труда;

Управление человеческими ресурсами осуществляется путем оценки эффективности и результативности труда.

"Вы не можете контролировать то, что не можете оценить!"¹⁰

Понятие "Формирование трудовых ресурсов " достаточно давно закрепилось в экономической литературе и статистической практике и используется как специфический узкопрофессиональный термин. В представлении о понятие этого выражения нет общепринятого представления, требующего обсуждения. Мы считаем, что под "Формированием трудовых ресурсов " понимается постоянное обновление трудовых ресурсов.

Для определения как формируются трудовые ресурсы (рис.1.2.3), следует рассмотреть, во-первых, распределение трудовых ресурсов по трем основным возрастным группам – трудоспособному населению, лица

¹⁰ Дэвид Паккард. Путь НР. Как Билл Хьюлетт и я создавали нашу компанию. Акваринная Книга, 2008.

моложе трудоспособного возраста и старше трудоспособного возраста, вторых, факторы, влияющие на численность каждой группы населения, ее изменение, в-третьих, общие и специфические аспекты естественного и механического изменения трудовых ресурсов и населения.

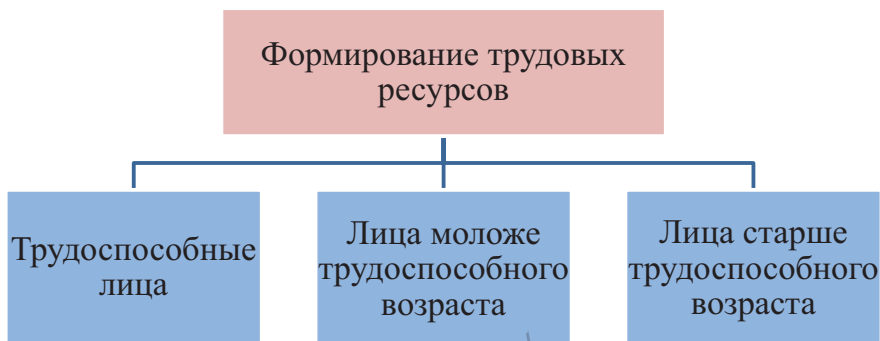


Рисунок 1.2.3. Формирование трудовых ресурсов¹¹

Подавляющее большинство трудовых ресурсов составляет трудоспособное население трудоспособного возраста. Лица старше трудоспособного возраста, работающие пенсионеры и лица выполняющие практически "нулевые" функции, лица моложе трудоспособного возраста, работающие подростки не играют существенной роли в балансе трудовых ресурсов.

Важно учитывать что в состав трудовых ресурсов не входят неработающие инвалиды I и II групп.

Граждане трудоспособного возраста входят в состав всего населения, численность которого колеблется под влиянием демографического фактора. Сколько их будет, зависит от уровня смертности в соответствующем возрасте. Это также зависит от соотношения между количеством молодежи, достигшей трудоспособного возраста, и

¹¹ Абдурахманов К.Х. «Экономика труда. Теория и практика» . (монография) Ташкенте 2019 г.

количеством граждан, достигших пенсионного возраста. Чем меньше смертность и чем выше разница между гражданами, достигшими трудоспособного возраста, и людьми, достигшими этого возраста, тем больше число людей, достигших трудоспособного возраста, или наоборот.

В экономике всегда будут “точки” использования труда людей пенсионного возраста. Среди них есть такие виды деятельности, которые требуют использования высокой умственной квалификации, которые требуют от человека высокой общеобразовательной подготовки и определенного практического опыта. Есть много школьных учителей, преподавателей высших и средних специальных учебных заведений, врачей, научных работников и представителей других видов научной деятельности, которые успешно трудятся и после выхода на пенсию. В первые пять лет пенсионного возраста (60-64 года у мужчин, 55-59 лет у женщин) ощущается особая активность.

Экономические изменения в Узбекистане в конце 80-х-начале 90-х годов прошлого века затронули как подростков, так и пенсионеров примерно так же, как и по вышеуказанным причинам. Рынок труда пенсионеров несколько увеличился. В дальнейшем все больше проявляется влияние долгосрочных принципов, которые, дестабилизируя ситуацию, увеличивают вклад пенсионеров в пополнение трудовых ресурсов.

Естественно, существует корреляция (динамика) между изменением количества трудовых ресурсов и изменением численности всего населения. На первый взгляд, количество трудовых ресурсов не всегда меняется так сильно, как численность всего населения. Изменения также могут быть в разных направлениях. Мы рассмотрим их взаимозависимость, чтобы расширить представление о понятии "трудовые ресурсы".

Трудовые ресурсы как часть целого отражают воспроизводство населения (т. е. его постоянное возобновление). Поэтому динамика численности трудовых ресурсов в конечном итоге отражает динамику численности населения. Изменения в уровне занятости подростков и

пенсионеров касаются не только трудовых ресурсов, но и численности населения. Большую часть трудовых ресурсов составляет трудоспособное население трудоспособного возраста. Поэтому особенности динамики трудовых ресурсов в большей степени связаны с населением трудоспособного возраста. Ярко выраженное изменение динамики всего населения и его трудовой части в разные стороны рассматривается как отклонение от нормального хода событий. Именно это создает неблагоприятные условия для нормального социально-экономического развития.

Таким образом, обращая внимание на некоторую степень относительной “самостоятельности” динамики трудовых ресурсов, нужно признать, что трудовые ресурсы непосредственно связаны с процессами, затрагивающими население в целом. Это помогает лучше понять демографическую основу, связанную с социально-экономическим развитием страны. В этом смысле «трудовые ресурсы» выступают в качестве своеобразного методологического средства анализа и обоснования социального и демографического развития.

1.3. Использование трудовых ресурсов

Проводимые в Узбекистане экономические реформы формирование рыночных отношений коренным образом меняют развитие и положение отраслей экономики страны. Существование предприятий с различной формой собственности, размерами и деятельностью обуславливает образование новых экономических и правовых отношений. Это обстоятельство оказывает свое влияние и на отношения между людьми, кардинально меняется их взгляд на собственность, получаемый результат и его эффективность. Эти процессы зависят от обеспечения занятости населения и достижения через него социально-экономического прогресса, прежде всего эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов.

На основе накопленного за годы независимости опыта и глубокого научного анализа социально-экономических процессов последних лет возможно исследование его объективных закономерностей, на основании чего можно сделать конкретные выводы и определить практические меры. Однако эффективное использование устойчиво развивающихся трудовых ресурсов в буквальном смысле предполагает территориальное распределение трудовых ресурсов на основе конкретных принципов, понимание закономерностей, взаимодействия природы и общества, углубленный анализ этих процессов, разработку научных разработок и их применение на практике.

Стоит отметить, что целью и сутью указа Президента Республики Узбекистан "О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан" является также обеспечение развития национальной экономики на основе эффективного и рационального использования

трудовых ресурсов страны, а в конечном итоге-улучшение образа жизни населения¹².

Понятия *использование трудовых ресурсов* и *трудовой потенциал страны* взаимосвязаны. Под использованием здесь понимаются два направления, характеризующие трудовые ресурсы, являющиеся одним из ресурсов экономики. Это, **во-первых**, распределение трудовых ресурсов и, **во-вторых**, эффективность использования их труда в народном хозяйстве.

Под распределением трудовых ресурсов понимаются те части ресурсов, которые работают в народном хозяйстве, и те, которые не работают. В свою очередь, нерабочая часть подразделяется на учащихся трудоспособного возраста и лиц занятых в личном подсобном хозяйстве, служащих в рядах вооруженных сил, безработных, а также тех, кто нигде не работает, не учится и не ищет работу.

Распределение трудовых ресурсов по видам занятости можно проследить только по гражданскому населению (т. е. оно не включает военнослужащих). Работающее население (трудоспособное население), в свою очередь, рассматривается по отдельным отраслям, группам профессий, в том числе по умственному и физическому труду, по режиму труда (полная годовая занятость, неполный рабочий день и неделя и т.д.), Наконец, по социально-экономическим сферам.

Одним из международных аспектов распределение рабочих мест является “распределение по видам экономической деятельности”. Содержание этого аспекта определяется как классификатор видов экономической деятельности, продукции и услуг. Он включает в себя международную стандартную отраслевую классификацию и Международный классификатор основных продуктов. Он был разработан в основном статистической комиссией ООН.

¹²Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 “о стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан” // Собрание законодательства Республики Узбекистан, 2017 г., № 6, ст. 70.

Особенно важно подходить к структуре трудовых ресурсов с точки зрения возраста. Это имеет большее значение, особенно в рыночных условиях. Успех проводимых экономических реформ во многом зависит от количества молодежи. Молодежь будет успешнее осваивать новый экономический “дух” на благо себя и страны.

В зависимости от распределения трудовых ресурсов кадровый потенциал может быть большим или малым как фактор развития. Такой подход к проблеме позволяет таким образом изучать и определять трудовой потенциал общества, территории, предприятий. Трудовой потенциал можно описать как трудовые ресурсы в измерении качества.

Из всего вышесказанного ясно, что понятие “трудовой потенциал” является отдельным фактором, способствующим изучению взаимодействия трудовых ресурсов и экономики.

Одним из видов распределения трудовых ресурсов является распределение по территории страны, которое также содержит определенную полезную информацию. Территория республики отличается уровнем экономического развития, благосостоянием людей и демографическим развитием. Региональные особенности формирования трудовых ресурсов обусловлены, прежде всего, влиянием демографических и социально-экономических факторов. К демографическим факторам относится интенсивность воспроизводства населения. В решающей степени это связано с рождаемостью. Чем выше уровень рождаемости, тем быстрее растет население трудоспособного возраста, а значит, и трудовые ресурсы.

Из социально-экономических факторов можно выделить особенности структуры производственно-экономической конъюнктуры в регионе (рост производительности труда), которые являются более значимыми для формирования трудовых ресурсов. Это влияет на количество работающих подростков и работающих пенсионеров. Наличие рабочих мест, особенно

подходящих для использования труда подростков и взрослых работников, связано со структурой производства.

Экономическая конъюнктура может увеличивать или уменьшать спрос на рабочую силу. При этом сфера труда расширяется или сужается, соответственно, возможности для функционирования рассматриваемых трудовых ресурсов становятся более или менее достаточными.

Региональные особенности использования трудовых ресурсов связаны также с действием демографических и социально-экономических факторов. Одной из сторон использования трудовых ресурсов является распределение трудовых ресурсов, а другой стороной является эффективность реализации рабочей силы.

Распределение трудовых ресурсов гораздо более подвержено влиянию региональных условий демографического и социально-экономического развития. Влияние демографических факторов проявляется через возрастную структуру населения, которая, как правило, различна в разных регионах. Именно этим в известной мере определяется разделение лиц трудоспособного возраста на работающих и неработающих. Количество детей младшего возраста среди населения влияет на количество женщин, которые посвящают себя ведению домашнего хозяйства. Опыт показывает, что между этими двумя показателями существует прямая связь.

Для обеспечения эффективного использования трудовых ресурсов целесообразно¹³:

- ✎ Продолжить создание частных предприятий, активно использующих экономические ресурсы, в том числе трудовые, на основе приватизации и разгосударствления собственности;
- ✎ Развитие малого бизнеса и частного предпринимательства, дальнейшее усиление поддержки создания в них новых рабочих мест;

¹³ Абулкасимов Х.П. Ашурова М.Х. Трудовые ресурсы и пути их эффективного использования. Журнал "экономика и финансы", 2015, 11. Стр. 52-57

- ✎ Увеличение высокотехнологичных и прибыльных рабочих мест в основном за счет структурных преобразований экономики, ликвидации убыточных предприятий, внедрения достижений научно-технического прогресса и интенсивных технологий;
- ✎ Создание рабочих мест по переработке, хранению и реализации сельскохозяйственной продукции, оказанию агросервисных услуг и индивидуальной трудовой деятельности;
- ✎ Прямые инвестиции-инвестиции в целях развития нетрадиционных форм занятости, расширения и реконструкции действующих предприятий и создания новых рабочих мест для лиц, временно освободившихся от работы в аграрном секторе;
- ✎ Ориентация на создание рабочих мест, подходящих для многодетных женщин, пенсионеров, инвалидов, подростков и т.д., путем стимулирования развития надомного труда;
- ✎ Создание временных рабочих мест и развитие различных форм собственности;
- ✎ Повышение экономической заинтересованности предприятий в создании новых рабочих мест, снижение отчислений в бюджет и взносов на социальное страхование за временную и частичную занятость работников, облегчение процесса их трудоустройства, частичное возмещение расходов, связанных с организацией нетрадиционных форм занятости, за счет средств фонда содействия занятости.

Из социально-экономических факторов наиболее значимыми являются: экономическая конъюнктура и структура производства. От экономической конъюнктуры будет зависеть количество безработных, а от структуры производства-численность работников по отраслям, профессиям, профессиональная подготовленность рабочей силы.

Причина различия между регионами по эффективности внедрения труда заключается в том, что в разных регионах разный уровень

технологии, организации труда. Квалификация персонала также может отличаться по разным причинам, включая этнические и исторические особенности.

Учет региональных особенностей формирования и использования трудовых ресурсов является одной из важнейших аспектов изучения трудовых ресурсов. Знание этой стороны вопроса необходимо для эффективного государственного регулирования трудовых отношений, рынка труда.

FOR AUTHOR USE ONLY

II ГЛАВА. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ КАЧЕСТВА ПЕРСОНАЛА

2.1. Роль образования в формировании современной рабочей силы

Важнейшей составной частью экономических достижений является развитие человеческих ресурсов, так как в их основе лежат производительность, эффективность, качество труда, гибкость производства, интенсивность инновационных процессов, что, в конечном счете, зависит от хорошо подготовленных кадров. Ярким примером этого является опыт таких стран, как Германия и Япония, которые, имея ограниченные естественные ресурсы, достигли наивысших экономических успехов потому, что форсировали развитие своих производительных сил. Такие страны, как Тайвань, Южная Корея, Сингапур также имеют высокий уровень развития образования, и в последние десятилетия демонстрируют очень высокие темпы экономического роста. Экономический подъем все большее зависит от применения знаний и информации в производстве товаров и услуг.

Известно, что знание всегда было ключевым фактором в организации и стимулировании экономического роста. Но поскольку экономика приобретает комплексный характер, происходит возрастающая глобализация экономической деятельности, обостряется конкуренция, знание и информация становятся более критическим элементом в процессе производства.

Главным средством форсированного развития рабочей силы (которая, кстати, имеет для этого неограниченные способности) и повышения ее качества выступает образование. Но развитие рабочей силы, в свою очередь, предопределяет и появление новых требований к системе подготовки квалифицированной рабочей силы, к системе образования.

Анализируя характерные черты, цели и задачи образования при различных типах социально-экономических отношений можно отметить повышение в постиндустриальном обществе роли человеческого фактора в

совокупном развитии производительных сил и связанное с этим изменение роли образования и его структуры.

Таким образом, можно отметить, что система образования должна быть адекватной требованиям общества с разным типом социальных отношений. Постоянный рост интереса к общей и профессиональной подготовке кадров предопределяется двумя факторами.

Во-первых, это высокая степень изменений в технологиях, воплощенных в продуктах и производственных процессах, что увеличивает отрицательный эффект недостаточного предложения квалифицированных кадров. То есть, более высокий уровень профессиональной подготовки рабочей силы должен обеспечить и более благоприятную среду для технических изменений.

Во-вторых, это старение населения. Почти все индустриальные страны соприкоснулись с сокращением рождаемости, начиная с 60-х годов. В результате средний возраст работников имеет тенденцию к увеличению. Так, например, население Канады быстро стареет, и эта тенденция грозит негативными последствиями для экономики, в частности для рынка рабочей силы, систем здравоохранения и социального обеспечения.

Отсутствие роста образовательных мощностей может проявиться в медленном уменьшении производительности труда, поскольку рабочие старшего возраста работают, как правило, менее продуктивно, чем молодые. Эта проблема в определенной мере касается и нашей страны, так как за последние годы мы столкнулись с такой демографической проблемой, как сокращение прироста населения вследствие сокращения рождаемости, увеличения смертности, миграции квалифицированных кадров за границу.

Всю совокупность реформационных изменений, которые происходят сейчас в мировой индустрии образования можно сгруппировать по таким направлениям:

1) реформы в ответ на изменение спроса на уровень квалификации и профессиональную структуру работников;

2) реформы образования, как способы реализации социальной справедливости и социальной мобильности;

3) финансовая реорганизация системы образования.

Рассмотрим сдвиги, которые происходят в сфере образования как индустрии производства квалифицированной рабочей силы.

Динамика современной цивилизации, которую определяют сегодня как информационную, техногенную т.п., прямо пропорционально связана с возрастанием требований к качеству подготовки рабочей силы, от которой зависит конечный результат всего общественного продукта, национального дохода и национального богатства страны.

Структура качества рабочей силы отражает определенные производственные отношения, которые выражаются в экономических категориях: "рабочая сила", "трудовые ресурсы", "трудовой потенциал".

Методологические основы для определения категории рабочей силы были заложены А. Смитом, К. Марксом. Рабочая сила по определению К. Маркса, как категория экономической теории, представляет собой "совокупность физических и духовных способностей, которыми владеет организм, живой организм человека, и которые он пускает в ход, когда вырабатывает какие-либо потребительские товары".

Исходя из этого определения, следует понимать, что рабочая сила — это способность к труду, а труд есть использование, то есть реализация этой способности. Иногда говорят, что труд есть процесс потребления рабочей силы. Носителем способности к труду (рабочей силы) является работник, но он является таковым лишь тогда, когда реализует свои способности к труду, а до этого он был таковым потенциально. С экономических позиций рабочая сила выражает способность к труду - совокупности физических и интеллектуальных качеств, знаний, навыков, умений, необходимых людям для выполнения конкретных трудовых

операций при производстве товаров и услуг. В таком понимании термином "рабочая сила" можно оперировать, рассматривая факторы и условия организации труда, производства. Применительно же к анализу рыночных отношений термин "рабочая сила" следует воспринимать как синоним термина "экономически активное население" (т.е. часть трудоспособного населения, занятую и ищущую работу). В численность этой группы населения включают занятых и безработных. Таким образом, в более широком плане под рабочей силой или способностью к труду, мы понимаем совокупность физических и духовных способностей, которыми наделена живая личность человека и которая используется, когда он производит какие-либо необходимые блага. Такого рода использование рабочей силы и есть труд.

В самой общей постановке вопроса труд нужно рассматривать как процесс, который совершается между человеком и природой, когда человек своей собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой; изменяя ее, он в то же время развивает свои способности к труду. Пристального внимания заслуживают особенности и свойства труда.

Первая особенность труда состоит в том, что труд человека является целесообразной деятельностью, то есть в процессе труда человек осуществляет заранее поставленную цель. Необходима целесообразная воля, чтобы проявлять напряженное внимание для выполнения любой, даже самой непривлекательной, непрестижной, но необходимой работы.

Вторая особенность труда человека коренится в его уникальной способности создавать средства труда и орудия производства, бесконечно усиливающие, расширяющие и усложняющие рабочую силу, то есть труд человека содержит творческую, созидательную силу, не имеющую границ. Отсюда вытекает третья особенность труда человека, а именно: труд является важнейшим фактором исторического развития человечества и общественного прогресса. В известном смысле есть основания считать, что

труд создал самого человека, являясь самой существенной частью его жизнедеятельности.

Труд человека обладает многообразными свойствами. Среди них можно выделить три основных: продолжительность, интенсивность, производительность (Рис.2.1.1)¹⁴



Рисунок 2.1.1. Свойства человеческого труда

Фундаментальным свойством труда является его производительность. В отличие от продолжительности и интенсивности труда, которые имеют определенные границы, сдерживая, таким образом, общественный прогресс, производительность труда есть совершенно феноменальное свойство труда в том смысле, что ее рост безграничен и бесконечен. Объяснение этого феномена коренится в том, что по своему существу рост производительности труда означает присоединение к силам труда сил

¹⁴ Абдуллоев А.А. Вопросы обучения конкурентоспособного персонала в (системе высшего образования. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu.Uz), (2021).

природы, масштабы которых, безграничны возможности человека овладевать этими силами, направляя их на удовлетворение потребностей общественно-экономического прогресса.

Производительность труда есть его плодотворность, результативность; она измеряется количеством изделий, производимых в единицу рабочего времени, либо количеством труда, затраченного на единицу изделий. Эффективность труда равна отношению его результатов к количеству труда, затраченного на их производство.

Вся вновь созданная живым трудом в течение года стоимость образует национальный доход, который является источником доходов населения и частично источником фонда накопления.

Согласно теории предельной производительности Дж. Кларка - А. Маршалла доход от продажи товара получают собственники четырех факторов производительности:

- ↑ собственник капитала (в виде процента)
- ↑ собственник капитальных благ (в виде ренты)
- ↑ за предпринимательскую деятельность (в виде прибыли)
- ↑ за труд (в виде заработной платы).

Среди указанных четырех видов дохода трудовой доход - оплата наемных работников, продавцов рабочей силы, составляет в развитых странах 70-80% национального дохода. Из этого следует, что трудовой фактор играет решающее значение.

2.2. Анализ подготовки кадров в высших учебных заведениях Бухарской области

Общая численность населения по Бухарской области на 1 января 2021 года составляет 1923,9 тыс. человек (таблица 2.2.1).

Общая численность населения по Бухарской области, (тыс. человек)¹⁵

Таблица 2.2.1

	Общая численность населения в 2018 году	Из общ. числа		Общая численность населения в 2019 году	Из общ. числа		Общая численность населения в 2020 году	Из общ. числа	
		Жители городские	Жители периферии		Жители	Жители		Жители городские	Жители периферии
Бухарская область	1870,2	696,2	1174,0	1894,8	701,6	1193,2	1923,9	709,5	1214,4

Как видно из данных таблицы 2.2.1, численность населения области с каждым годом увеличивается.

Таблица 2.2.2

Структура трудовых ресурсов Бухарской области¹⁶

Показатели	2018 год	2019 год	2020 год
------------	----------	----------	----------

¹⁵ Бухоро вилояти статистика бошкармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил

¹⁶ Бухоро вилояти статистика бошкармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил

Трудовые ресурсы	1077,8	1081,0	1070,4
В % по сравнению с постоянным населением,	57,3	56,6	55,3
Из общ.колл.			
Люди трудоспособного возраста,	1071,9	1076,6	1065,8
В % отношению к постоянному населению,	57,0	56,4	55,1
В % отношению к трудовым ресурсам	99,5	99,6	99,6
Работники в возрасте до и старше трудоспособного возраста	5,9	4,4	4,6
В % по сравнению с постоянным населением,	0,3	0,2	0,2
В % отношению к трудовым ресурсам	0,5	0,4	0,4

Как видно из данных таблицы 2.2.2, структура трудовых ресурсов региона в 2020 году по сравнению с 2018 годом снизилась на 2%.

Таблица 2.2.3

Распределение трудовых ресурсов по экономически активному и неактивному населению¹⁷

Показатели	2018 год	2019 год	2020 год
Общие трудовые ресурсы	1077,8	1081,0	1070,4
Экономически активное население	887,7	875,4	876,7
Экономически неактивное население	190,1	205,6	193,7

¹⁷ Бухоро вилояти статистика бошкармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил

Как видно из данных таблицы 2.2.3, численность экономически активного населения в области в 2020 году по сравнению с 2018 годом составила 98,7%, т. е. снизилась, вместе с тем в 2020 году по сравнению с 2019 годом составила 100,1%, т. е. увеличилась численность экономически активного населения. Кроме того, экономически неактивное население увеличилось в 2020 году по сравнению с 2018 годом, а в 2020 году сократилось по сравнению с 2019 годом.

Таблица 2.2.4

Численность экономически активного населения, занятого и безработного в Бухарской области¹⁸

	Общая численность экономически активного населения, тыс. Чел.	Из общ.колл.		Уровень безработицы, в процентах.
		Занят в экономике	Безработный	
2020 год				
Бухарская область	876,7	783,6	93,1	10,6
2019 год				
Бухарская область	875,4	797,1	78,3	8,9
2018 год				
Бухарская область	887,7	810,1	77,6	8,7

Как видно из данных таблицы 2.2.4, в области из года в год сокращается количество занятых в экономике, а уровень безработицы увеличивается. Причиной повышения уровня безработицы, на наш взгляд, является, во-первых, достижения научно-технического прогресса, а во-

¹⁸ Бухоро вилояти статистика бошқармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил

вторых, появление новых отраслей экономики, в которых не хватает знаний и навыков для функционирования.

В последующие годы спрос на образованную и квалифицированную рабочую силу значительно возрос. Это стало результатом глобализации, технологических изменений и изменений в организации труда. Все эти три фактора неразрывно связаны друг с другом. Это приводит к росту важности инвестиций в повышение квалификации и профессиональную подготовку рабочей силы. Изменения в системах профессиональной подготовки, учитывающие текущие потребности развития, должны быть адекватным ответом на требования времени.

Возрастающая значимость инвестиций в развитие образования и повышение квалификации персонала определяется следующими пятью основными факторами:

1. Политическая либерализация и растущая демократизация сыграли роль образования. Это позволяет гражданам работать как членам полноценного общества, понимающего их права и обязанности;
2. Быстрые технологические изменения должны обогатить содержание образования и профессиональной подготовки, что делает важным для человека получение непрерывного образования на протяжении всей трудовой жизни;
3. Растущая интеграция мировой экономики, взаимная конвергенция систем образования и профессиональной подготовки являются важными компонентами трансформации национальных экономик в более международную, конкурентоспособную и производительную экономику;
4. Осознание важности факторов, вызывающих социальное разделение некоторых групп населения, приводит к повышению роли образования и развития навыков в сокращении социально-экономической бедности;

5. Можно повысить эффективность рынка труда путем устранения проблем как средства использования экономического потенциала.

В настоящее время затраты, которые могут быть потрачены на развитие своих навыков опытному специалисту, рассматриваются как человеческие затраты в целом. При наличии полной основы в нее также включаются расходы на обеспечение здоровья работников.

Новый этап компьютеризации, глобальные сети Интернет, телекоммуникации привели к новому этапу развития экономики, появлению новых рабочих мест, новых профессий. Изменив и само отношение сотрудников к своей квалификации, он сделал акцент на их профессионализме и гибкости. Следующая проблема заключается в переходе к новой формации организации труда, ориентированной на активный, высококвалифицированный персонал. При этом социально-экономическое развитие страны в эпоху глобализации должно учитывать как современные стандарты рыночной экономики, так и исторические традиции и духовно-нравственные ценности узбекского народа в сфере труда.

В современных условиях профессиональная подготовка и переподготовка безработных, повышение их квалификации – один из важнейших факторов, способствующих полноценной и эффективной занятости, что рассматривается как один из видов мер социальной защиты населения. Для обеспечения занятости населения центрами содействия занятости будет целесообразным проведение следующих мероприятий:

- ✓ семейное предпринимательство и развитие малого бизнеса;
- ✓ создание новых рабочих мест за счет развития инфраструктуры обслуживания на месте;
- ✓ совершенствование системы профессиональной подготовки и общественных работ безработных;
- ✓ повысить эффективность работы с рабочим населением.

Реализация этих мер позволит повысить качество услуг, предоставляемых населению, нуждающемуся в трудоустройстве.

Важнейшие качественные характеристики трудовых ресурсов, уровень социального развития общества выражаются в уровне их образования и профессиональной квалификации. Они выходят на арену как важнейшие факторы всестороннего развития человека, повышающие эффективность общественного производства и являющиеся участниками этого производства.

В современных условиях основным фактором макроэкономического роста и повышения активности трудовых ресурсов является сфера образования. Система образования оказывает первичное воздействие на повышение активности трудовых ресурсов и развитие народного хозяйства. Система образования представляет собой целостный функциональный комплекс, выполняющий ряд взаимосвязанных задач, основной задачей которых является всестороннее обеспечение различных отраслей и сфер экономики, научных учреждений зрелыми высококвалифицированными кадрами, проведение научных исследований, создание новых технологий.

В достижении страной высоких темпов экономического роста особую роль играет высокий уровень эффективности сферы образования. Для повышения активности трудовых ресурсов необходимо совершенствовать систему образования, а полученные образовательные навыки применять на практике.

Высшее образование обеспечивает подготовку высококвалифицированных кадров по направлениям образования бакалавриата и специальностям магистратуры. Высшее образование имеет две ступени – бакалавриат и магистратура.

Бакалавриат-это базовое высшее образование, дающее углубленные знания, квалификацию и навыки по одному из направлений высшего образования со сроком обучения не менее трех лет.

Магистратура-это высшее образование со сроком обучения по конкретной специальности на базе соответствующего бакалавриата не менее одного года.

Таблица 2.2.5

**Основные показатели деятельности высших учебных заведений
Бухарской области¹⁹**

Показатели	2018/2019 учеб.год	2019/2020 учеб.год	2020/2021 учеб.год	2018/2019 учеб.год
Всего учебных заведений	5	5	5	5
Количество учащихся в них, тысяча	20,9	24,7	35,6	20,9
Всего принято, тыс. человек	6,8	6,6	11,5	6,8
Общее количество выпускников, тыс.чел	3,5	3,8	4,5	3,5

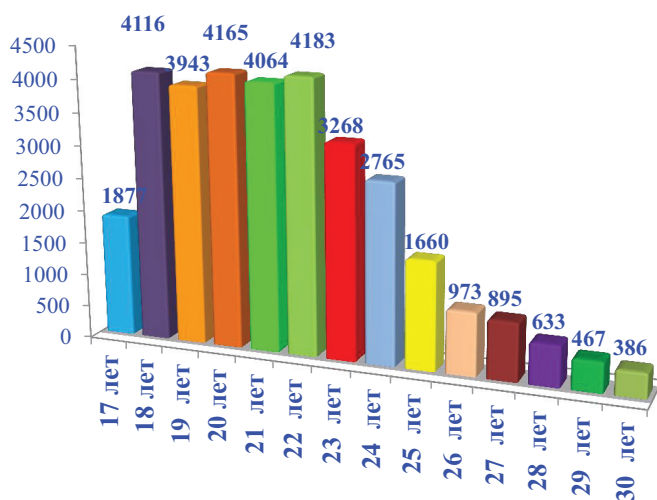
В Бухарской области в 2020-2021 учебном году действуют 5 высших учебных заведений, численность студентов которых составляет 35625 человек, из них женщин - 16855 чел.. Из них на бакалавриат в начале 2020-2021 учебного года было принято 8259 человек, на заочное образование- 2336 человек, на вечернее образование - 514 человек, на магистратуру - 414 человек.

Диаграмма 2.2.1

**Распределение учащихся по возрасту
(2020/2021 на начало учебного года)²⁰**

¹⁹ Бухоро вилояти статистика бошкармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил

²⁰ Бухоро вилояти статистика бошкармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил



Из данных диаграммы 2.2.1 видно, что среди студентов преобладает 22-летний возраст. Далее шли 20-летние и 18-летние студенты.

Таблица 2.2.6.

**Педагогический состав высших учебных заведений
(2020-2021 в начале учебного года)²¹**

	Основ ные штатны е сотруд ники	Соискат ели	Доктор наук	Канди дат наук	Доктор философ ии	Професс ор	Доцент
Бухарск ая область	1917	149	80	327	127	37	261
Город Бухара	1893	127	80	327	127	37	260
Когонск ий район	24	22	-	-	-	-	1

Из данных таблицы 2.2.6, на начало 2020-2021 учебного года в пяти высших учебных заведениях Бухарской области работали 1917 педагогических работников.

Таблица 2.2.7.

	Количество выпускников в 2020 году					
	Всего	Из этого кол-ва		От общего кол. зачисленных по гос. гранту	Из этого кол-ва	
		Очное	Заочное		Очное	Заочное
Бухарская область	4558	3624	934	1068	1068	-

2.2.8. Таблица

Количество выпускников высших учебных заведений²²

	2018	Из этого количест ва	2019-	Из этого количест ва	2020-	Из этого количества
--	------	-------------------------	-------	-------------------------	-------	---------------------

²¹ Бухоро вилояти статистика бошкармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил

²² Бухоро вилояти статистика бошкармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил

	- году			году			году		
		Мужчи ны	Женщи ны		Мужчи ны	Мужчи ны		Мужчи ны	Женщи ны
Бухарская область	3523	2119	1404	3770	2117	1653	4558	2689	1869

Данных таблицы 2.2.8, в 2020 году в целом по региону высшие учебные заведения окончили 4558 студентов. Это на 1035 студентов больше, или на 77,2%, по сравнению с 2018 годом, также больше на 788 студентов, или на 82,7%, по сравнению с 2019 годом.

2.2.9-жадвал

Занятость выпускников высших учебных заведений

	2018 год	2019 год	2020 год
Бухарская область	70,7 %	69,3 %	67,8 %

Как видно из данных таблицы 2.2.9, уровень занятости выпускников высших учебных заведений в области из года в год снижался. Особенно в 2020 году этот показатель сильно снизился по сравнению с предыдущими годами. Основная **первая причина** этому - карантинные меры, направленные на предотвращение распространения коронавирусной инфекции в период пандемии COVID-19, существенно повлияли на рынок труда, в том числе на занятость выпускников вузов.

Во – вторых, XXI век считается веком, когда требуются интеллектуальные богатства, высокие знания и потенциал. Действительно, решающим важным критерием в поступательном развитии, не отклоняясь от пути прогресса, являются специалисты, овладевшие современными знаниями и профессиями. Но разрыв между направлениями высшего

образования и современными потребностями в подготовке квалифицированных специалистов сегодня гораздо больше. Президент Республики Узбекистан Ш.М. Мирзиёев на состоявшемся видеоселекторе 16 июня 2021 года, отметил: “На сегодняшний день в сфере услуг насчитывается - 40 тысяч, в промышленности - 38 тысяч, в строительстве - 12 тысяч, в сельском хозяйстве - 10 тысяч, в связи и информационных технологиях - 4 тысячи вакансий, требующих высшего образования. Но выпускники не могут удовлетворить это требование ни по количеству, ни по квалификации”²³.

В-третьих, образовательный процесс осуществляется на основе стандартов, утвержденных в 2001 году. Но за тот же период международные стандарты образования 2 раза принимались заново. Некоторые учебные классы были адаптированы к преподавателям, а не к требованиям времени и рынка. Студенты также занимаются дисциплинами, не относящимися к их направлению.

В связи с этим президентом нашей страны ответственным лицам поручено привести государственные образовательные стандарты в соответствие с международными, перевести учебный процесс во всех высших учебных заведениях на кредитно-модульную систему. Отмечалось, что необходимо пересмотреть содержание преподаваемых предметов, сократить излишние повторения, увеличить количество учебных часов по специальностям, а также предоставить студентам возможность для самостоятельных научных исследований. Поставлена задача оптимизировать профессии, требующие высшего образования, и наполнить их новыми профессиями, необходимыми для отраслей экономики.

В-четвертых, обилие бюрократии и коррупционных рисков в высших учебных заведениях. В этой связи Президент нашей страны

²³ Ўзбекистон Республикаси Президенти Ш.М.Мирзиёевнинг 2021 йил 16 июнда олий таълим тизимини ривожлантиришдаги муаммолар ва ечимларга бағишланган видеоселектордаги маърузаси.

подчеркнул необходимость полной цифровизации организации и управления образовательным процессом, чтобы положить этому конец в видеоселекторе.

Вместе с тем, как отметила выпускница Гарвардского университета, пятый генеральный секретарь Организации экономического сотрудничества и развития Ангела Гуррия, “Самый эффективный способ борьбы с коррупцией – это наращивание знаний и мышления против нее”.

Опыт стран мира показывает, что мероприятия по предупреждению и борьбе с коррупцией делятся на два основных направления. Если первая заключается в том, чтобы предотвратить коррупцию путем просвещения, то есть путем изменения мировоззрения населения и государственных служащих, усиления исследований и пропаганды, обучения, то вторая заключается в том, чтобы установить решительные меры против коррупции и суровые наказания.

В частности, такие страны, как Сингапур, Гонконг, Новая Зеландия, одновременно применяют меры по предупреждению и борьбе с коррупцией. Особое внимание уделяется систематическому и периодическому обучению, особенно в Сингапуре и Гонконге. В частности, в обоих странах государственные служащие проходят обучение в течение года по утвержденному графику.

В Сингапуре специальные программы по борьбе с коррупцией и ее предотвращению проходят антикоррупционную подготовку национальные и иностранные государственные служащие, даже представители частного сектора и студенты.

В Гонконге все слои общества обучаются предотвращению коррупции с помощью подготовительных курсов и программ честности. При этом в индивидуальном порядке обучаются представители 3 групп – частный сектор, государственный сектор, население.

Во многих других странах проводятся систематические тренинги по профилактике коррупции в рамках центров развития этики, проекта сети этических сотрудников и программ “этика для всех”²⁴.

Отметим, что проект показывает, что Узбекистан идет по пути решительных мер и суровых наказаний, как просветительских, так и антикоррупционных. Это самый правильный путь.

В проектах наряду с ужесточением ответственности за коррупцию, установлением ряда запретов в отношении госслужащих прописаны отдельные задачи по воспитательным мерам, в частности по обучению госслужащих.

В частности, перед Агентством по противодействию коррупции, Министерством юстиции и Академией государственного управления поставлена задача с 1 января 2022 года внедрить систему систематического обучения государственных служащих специальным курсам по противодействию коррупции, конфликту интересов и этикету на основе принципа “вакцины честности”. При этом обучение государственных служащих в рамках данной системы осуществляется на районном уровне в территориальных отделах юстиции, на областном уровне в территориальных высших учебных заведениях, на республиканском уровне в Академии государственного управления и ее филиалах. Организация обучения, в частности периодического обучения, была рекомендована Организацией экономического сотрудничества и развития по результатам мониторинга 2018 года в Узбекистане.

В-пятых, в условиях экстенсивного роста акцент делается на обеспечение занятости всего населения, на второй план выдвигаются уровень образования, квалификация работников, качество рабочей силы.

Интенсивный экономический рост на базе инновационной экономики, основанной на наукоемких отраслях, знаниях и техническом

²⁴ Florian Geyer. The Educational System in Belgium CEPS Special Report/September.4 Available for free downloading from the CEPS website <http://www.ceps.eu>)© CEPS, 2009

прогрессе с высокой наукоемкостью в современных условиях определяется развитием образования. Руководить в нем могут только лица, имеющие образование и специальность. Из этого видно, что интеграция и сплоченность науки, образования и производства не менее важны для устойчивого развития экономики страны и полноценной реализации задач, стоящих перед сферой образования (табл.2.2.10).

Таблица 2.2.10.

**Развитие высших учебных заведений и
форм профессионального образования, результаты интеграции²⁵**

Формы интеграции	Результаты интеграции
Целевая система обучения персонала	Подготовка специалистов на основе рыночного спроса
Переподготовка, повышение квалификации	Получение новых знаний и навыков
Формирование инноваций	Наслаждаться достижениями науки и техники
Партнерские отношения	Обеспечение единства теории и практики
Обмен идеями	Повышение производительности труда
Договорные отношения	Создание ответственности
Выбор профессии	Ясность будущего рабочего места
Получение заказа	Точность количества продукции

Благодаря интеграции выпускникам будет легче найти работу, получить опыт и навыки в течение учебного периода. Образовательные учреждения переходят на целевую систему подготовки специалистов. Производственные предприятия пользуются новинками науки и

²⁵ H.Fry, S. Ketteridge, S.Marshall. Handbook For teaching and Learning in Higher Education. New York, Routledge, 2009.

образования, развиваются на основе достижений современной науки и техники, обеспечивается единство теоретических знаний и практики. Появляются возможности для научно-исследовательских работ и развития малых инновационных фирм. Развивается материально-техническая база образовательных учреждений и экономятся бюджетные средства. Появляется возможность привлечения внебюджетных средств в образовательные учреждения. При объединении интересов у выпускников пробуждается чувство соперничества и уверенности в завтрашнем дне (рис.2.2.1).

Схема 2.2.1



Схема 2.2.1. Система обеспечения интеграции высших учебных заведений и профессионального образования с производством²⁶

Что касается значения интеллектуального потенциала населения в Узбекистане в рамках национальной экономики, можно отметить следующее:

- система образования воздействует на народное хозяйство, формируя в нем профессиональный потенциал трудовых ресурсов;
- сформировавшиеся трудовые ресурсы направляются через рынок во все сферы народного хозяйства, они формируют профессиональный состав занятых, функционируют в промышленности, сельском хозяйстве, сфере услуг.

В какой степени развито образование, в национальной экономике работают кадры с соответствующей профессиональной подготовкой и в какой степени достигается экономический рост. Сфера образования рассматривается как возможность достижения экономического роста.

Исходя из вышеизложенного, на наш взгляд, существуют следующие проблемы, связанные с повышением эффективности сферы образования и усилением ее влияния на национальную экономику:

- ⌘ слабая связь между системой образования и рынком труда;
- ⌘ недостаточная степень связи "образование-наука-производство" ;
- ⌘ необходимость укрепления материально-технической базы государственных образовательных учреждений;
- ⌘ повышение качества подготовки научно-педагогических кадров на основе совершенствования научно-педагогических основ;
- ⌘ повышение эффективности его деятельности путем создания частных субъектов рынка образовательных услуг.

²⁶ H.Fry, S. Ketteridge, S.Marshall. Handbook For teaching and Learning in Higher Education. New York, Routledge, 2009.

На наш взгляд, социально-экономическое значение повышения эффективности системы образования и ее влияния на развитие экономики в условиях развития национальной экономики, повышения активности трудовых ресурсов в Узбекистане проявляется в следующем:

- ▶ Реализация усвоения человеком знаний, формирования и развития человеческого капитала именно на основе системы образования;
- ▶ Уровень образования граждан является важным фактором, определяющим социально-экономическое развитие общества и благосостояние населения;
- ▶ Знания стали основным фактором повышения эффективности производства в результате мощного влияния на развитие экономики;
- ▶ Процесс преобразования информации в знания в структурных звеньях системы образования;
- ▶ Повышение роли системы образования в международном разделении труда и завоевании национальной экономикой достойного места на мировом рынке и др.к.

2.3. Мониторинг оценки качества подготовки рабочей силы в системе образования

Образование как процесс получения знаний и накопления интеллектуального потенциала общества на всех этапах его развития принадлежало к высшим потребностям человечества и характеризовало степень зрелости его индивидуумов, что находит свое отображение в более гуманном характере производственных отношений и высокой результативности производства.

Возрастание потребностей и возможностей образования есть выражение исторического закона возрастания потребностей, также и закона движения материального и духовного производства в пользу интереса человечества. В процессе образования, как ни в какой другой сфере производства, проявляется тождественность производства и потребления знаний, воспроизведение количественных и качественных параметров главной производительной силы и общественной формы его функционирования - производственных отношений.

Образование выступает конечной точкой общественного производства (всестороннее развитие человека), и средством достижения главной цели - накопление и передача знаний, которые повышают эффективность производства во всех сферах человеческой деятельности в границах, определенных именно образованием. Развитие производительных сил и производственных отношений, обусловленное определенным уровнем образования, адекватной системой отношений, организации и управления производством, превращается в экономический и социальный прогресс общества.

Изучение процесса образования как экономического явления дает нам возможность выявить его значение для общественного производства:

- как фактора воспроизведения рабочей силы, в виде совокупности физических и духовных способностей;

- как накопленного потенциала (уровень образования и количество просвещенных людей), что создает условия для научно-технического прогресса, повышения производительности труда путем перевода науки в непосредственную производительную силу, которая обеспечивает прирост национального дохода;
- как фактора повышения экономической образованности и экономической культуры людей, что оказывает содействие совершенствованию производственных отношений путем глубокого познания и согласования своих действий с требованиями экономических законов, что в свою очередь, обеспечивает научную организацию и управление общественным производством с помощью улучшения самой общественной формы производства — производственных отношений;
- как фактора, который создает условия для гармонизации интересов в обществе на осмысленной, творческой основе, свободной от предрассудков и насилия. Настоящая свобода - это необходимость осознания каждого своего места в обществе;
- как характеристики качества рабочей силы, то есть всего того, что делает человека личностью и воссоздается с помощью образования как определенного процесса работы;
- как составной процесса репродуцирования рабочей силы, то есть как составляющей общественного воспроизведения в целом.

Принцип системности научного исследования требует привлечения и учета диалектических и функциональных связей образования с другими категориями экономической теории. Поэтому, руководствуясь поставленными задачами и логикой исследования, целесообразно обратиться к общим основам экономического развития и его составным элементам:

- общественного производства и его факторов;
- воспроизведения и экономического возрастания;

- показателей эффективности экономического возрастания;
- роли человека в современном общественном производстве, системы отношений, что определяют общественную форму функционирования производительных сил в условиях глобализации, интернационализации производства.

Экономическое возрастание — необходимое условие научно-технического, экономического и социального прогресса общества.

Движущими силами его считаются противоречия:

- ✚ между производством и потреблением;
 - ✚ между экономическим и социальным прогрессом;
 - ✚ между экономическим возрастанием и экологическими проблемами.
- В структуре производительных сил можно выделить основные, наиболее подвижные элементы, изменения которых в тоже время является первопричиной их развития. К ним принадлежат: человек, который познает и использует законы окружающего мира для удовлетворения своих потребностей; средства труда, технологии их применения, современные материалы и энергетически источники, которые в результате материализации человеческих знаний применяются человеком в процессе производства.

Сдвиги в науке и технике приводят к революционным преобразованиям в подготовке кадров и организации производства, ведь разрабатывать новые теории и овладевать ими, эффективно применять новую технику и технологию могут лишь люди, подготовленные к этому. Революционные перевороты в науке и технике ведут к качественным сдвигам в тенденциях экономического, экологического и социального развития, к новому уровню эффективности общественного производства, важным критерием которого есть появление квалифицированной рабочей силы, которая в дальнейшем и руководит процессами материального и духовного производства в соответствии со своими человеческими потребностями относительно себя и окружающей среды.

Но в современной экономике даже самые совершенные знания, полученные в лучших вузах, устаревают очень быстро. Развитие работников нового типа в постиндустриальном обществе предполагает непрерывное повышение их образовательного уровня. На смену установке «образование на всю жизнь» приходит требование – «образование в течение всей жизни». Высокие темпы обновления знаний вызывают необходимость непрерывного образования в течение всей жизни, развития навыков самообразования. Это требует поиска новых каналов получения знаний и компетенций. Поэтому все большее распространение в мире получают новые формы обучения; наряду с формальным образованием все шире развивается неформальное институционализированное и неинституционализированное (информальное, внесистемное, открытое) образование. Успешное развитие экономики знаний могут обеспечить работники, не только обладающие достаточно высоким уровнем знаний, но и способные учиться, постоянно приобретать дополнительные знания, умеющие искать и находить необходимую информацию для решения возникающих проблем, применять полученные знания в практической деятельности. Способность к постоянному обучению становится важнейшим качеством современного работника. Важную роль в формировании работника нового типа, отвечающего требованиям трансформирующейся экономики, призвана сыграть реформирующаяся система образования в Узбекистане.

В связи с этим на сегодня приобретает актуальность исследование конкурентоспособности трудовых ресурсов нашей республики, поскольку данный фактор является определяющим для ее социально-экономического развития.

Мы решили представить социологическое исследование, на факультете менеджмента в Бухарском инженерно-технологическом институте которое, проводилось среди студентов и преподавателей. В целях повышения качества образования. Анкета состоит из 8 основных

вопросов, целью которых, было выявить аспекты побуждавшие молодёжь к получению знаний. На вопрос: “Почему вы решили получить высшее образование?” ответили следующим образом (таб 2.3.1).

Таблица 2.3.1.

Без высшего образования нельзя заняться интересной и содержательной работой	21%
Без высшего образования нельзя сделать карьеру	27%
Высшее образование гарантирует хорошее материальное положение	39%
Высшее образование открывает путь к высокой культуре, всестороннему развитию	69%
Люди с высшим образованием пользуются в обществе уважением в обществе	33%
Высшее образование – это гарантия от безработицы	18%
Ваши родители настояли на получении вами высшего образования	6 %

Таким образом, преподаватели ВУЗа и студенты оценивают мотивы получения высшего образования. И лишь на последнем месте стоит «гарантия и защищенность от безработицы» и совет родителей²⁷.

Интересно также было рассмотреть отношение к трудовому потенциалу практиков. На основе анализа более 1000 вакансий в городе Бухара, (источник — портал ishkor.uz) был составлен рейтинг основных требований, предъявляемых современными работодателями (табл. 2.3.2.).

Таблица-2.3.2

Рейтинг требований, предъявляемых к современному работнику на рынке труда

Требование	Процент вакансий с указанным требованием
------------	--

Наличие опыта работы	82%
----------------------	-----

²⁷ Субханова Н.Х., Акабирова Л.Х. “The Role of Education In Increasing Labour Force Activity” РАЗВИТИЕ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ЭКОНОМИКЕ РЕГИОНА Всероссийская научная конференция с Международным участием 2021 г. Нальчик.

Наличие профильного образования	61%
Профессиональные знания и навыки	51%
Коммуникабельность	34%
Компьютерная грамотность	28%
Знание иностранных языков	23%
Ответственность	16%
Обучаемость	15%
Стрессоустойчивость	11%
Аналитическое мышление	9%
Инициативность	7%
Креативность	5%
Настойчивость и активность	5%
Самоконтроль	4%
Целеустремленность	3%
Умение работать в команде	2%
Адаптивность	1%

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод о том, что по большинству требований точки зрения исследователей и работодателей совпадают. В условиях постоянно изменяющейся бизнес - среды особенно актуально такое требование, как обучаемость, оно обуславливает возникновение концепции непрерывного образования. Непрерывное образование — это постоянное развитие человека, деятельность, направленная на получение новых знаний, навыков и умений. Непрерывное образование охватывает повышение квалификации работников, переподготовку и переобучение профессионалов, обучение безработных граждан²⁸.

²⁸ ВЕК ЖИВИ — ВЕК УЧИТЬСЯ: НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ СЕРИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ МОНОГРАФИЙ Основана в 2018 г. Научные редакторы серии Я.И. Кузьминов, И.Д. Фрумин Издательский дом Высшей школы экономики Москва, 2019 стр. 285-288.

Для обеспечения эффективности данной системы необходим постоянный мониторинг рынка труда, поскольку зачастую требования работодателей и набор знаний, умений и навыков выпускников образовательных учреждений не совпадают, а также существует дисбаланс между количеством вакансий и числом соответственно подготовленных специалистов.

FOR AUTHOR USE ONLY

III ГЛАВА. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ В ПОВЫШЕНИИ АКТИВНОСТИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

3.1. Модели регулирования рынка занятости и труда

Основываясь на взаимосвязи между темпами экономического роста, занятостью и производительностью труда, исследователи выделяют несколько моделей политики содействия занятости в промышленно развитых странах. В частности, исследователи выделяют пять моделей регулирования занятости и рынка труда: американская модель (США), скандинавская модель (Швеция, Финляндия, Дания, Норвегия), англосаксонская модель (Великобритания, Канада, Ирландия), континентальная или немецкая модель (Германия, Австрия, Бельгия, Нидерланды, Швейцария, частично Франция) и японская модель. Но некоторые исследователи группируют страны по-разному, например, не разделяя американскую модель на фрагменты, добавляя ее к англосаксонской модели. А некоторые исследователи изучают страны, разделяя их на три модели (американскую, скандинавскую, европейскую). Ниже мы познакомимся с этими моделями.

1. В основе **американской модели** лежит субсидируемый взгляд на социально-трудовые отношения, личные достижения и самопредставление работника. Эта модель характеризуется децентрализацией рынка труда, а также законностью занятости и социального обеспечения; высоким уровнем контроля над наемным работником со стороны работодателя; высоким уровнем географической и профессиональной мобильности работников; относительно высоким уровнем безработицы. Профессиональная карьера в первую очередь связана с изменениями на рабочем месте, соответственно, эта модель отличается высоким уровнем мобильности по сравнению с остальными. Размер заработной платы определяется в зависимости от специальности и сложности работы, продолжительность служебной карьеры, как правило, не зависит от широты профессионально-квалификационного профиля. Большое

внимание будет уделено вопросам профессиональной ориентации. При университетах и колледжах создаются специальные центры и частные агентства профессиональной ориентации. При Министерстве труда США действуют более 1200 государственных центров профессиональной ориентации и профессионального отбора, через которые ежегодно проходит более 1 миллиона молодых людей. В результате стоимость подготовки специалистов снижается на 30-40%, один доллар, потраченный на тесты профессионального отбора, обеспечивает тысячу долларов экономической эффективности.

Хорошо известно, что США традиционно считаются страной с чрезмерно высоким уровнем безработицы. На его уровень в лучшую сторону влияет фрикционная безработица. Это можно объяснить тем, что на широком и динамичном рынке труда работники активно меняют не только место работы, но и специальность. Например, каждый год в стране 10% работников меняют специальность. Кроме того, эта страна уже много лет не уступает первое место в мире по созданию новых рабочих мест каждый год. Эти факторы позволяют населению воспринимать безработицу не как явление риска, а как обычное явление. До тех пор, пока в США часто неквалифицированные работники попадают в безработицу, рабочие места, которые создаются для них, также имеют такое же низкое качество. Основными направлениями современной политики занятости в США являются: повышение качества рабочих мест с точки зрения повышения уровня заработной платы, обеспечение профессионального роста в будущем, сохранение рабочих мест и их приумножение.

Политика США в первую очередь направлена на стимулирование роста занятости и расширение возможностей трудоустройства, подготовку и переподготовку работников, а также оказание помощи наемной рабочей силе. Накоплен достаточный опыт организации и функционирования агентств регионального развития, что в определенной степени способствует решению проблемы занятости населения европейских стран

и США. Одной из таких форм широко распространенного агентства регионального развития является Государственная инвестиционная корпорация. Основой его деятельности была концентрация государственных инвестиций, направленных на развитие города, а город, в свою очередь, оказывал положительное влияние на оставшуюся периферию экономически и социально.

2. Скандинавская или шведская модель основана на следующих трех принципах::

- ◇ добиться полной занятости трудоспособного населения;
- ◇ предоставление социальных гарантий населению;
- ◇ обеспечить равные возможности в достижении процветания.

Как известно, экономическая политика Швеции направлена на ограничение чрезмерного увеличения прибыли компаний, и в стране применяется развитая система профессиональной подготовки и переподготовки, как для безработных, так и для занятых. Таким образом, поощряется региональная и профессиональная мобильность рабочей силы. Следует отметить, что опыт Швеции в этой области уникален. В Швеции рынок труда формируется ограничительной (фискальной) политикой, то есть путем поощрения создания рабочих мест и опоры на элементы экономического подъема в стиле селективного (избирательного). Было признано, что традиционная стратегия создания рабочих мест с полной занятостью неизбежно приведет к более высокому уровню инфляции и возникновению молчания в отношении заработной платы.

Шведская модель характеризуется активной политикой государства в сфере занятости, которая минимизировала уровень безработицы. Особенность этой модели заключается не в борьбе с последствиями безработицы, а в предупреждении безработных. Правительство страны уделяет большое внимание социальной политике, включая разработку мер, направленных на создание 70% средств, в основном новых рабочих мест в государственном секторе экономики; миграцию населения и рабочей силы,

координацию семей путем предоставления субсидий и кредитов для миграции работников из густонаселенных районов в другие регионы.; обеспечить оперативное обращение населения к информации об имеющихся вакансиях; тратить средства на такие мероприятия, как проведение профессиональной подготовки и переподготовки лиц, которые остаются безработными или находятся под угрозой увольнения с работы.

Полная занятость достигается путем выполнения следующих действий::

- ограничительная фискальная политика. Эта политика направлена на поддержку низкорентабельных предприятий с целью снижения конкуренции между фирмами в области инфляции при одновременном повышении заработной платы и прекращении прибыли высокорентабельных фирм;
- "Политика солидарности". Эта политика предусматривает равную оплату за равный труд, независимо от финансовых возможностей той или иной фирмы. Это приводит к сокращению численности работников малообеспеченных (прибыльных) предприятий и прекращению или перепрофилированию их деятельности, ограниченной зарплатой фирм с высоким уровнем дохода - ниже уровня их возможностей;
- активная политика по поддержке работников со слабой конкурентоспособностью на рынке труда. За это предприниматели получают множество субсидий;
- поддержка занятости в тех отраслях экономики, где результат трудовой деятельности невысок, но предусматривает решение социальных вопросов. Примерно 3% ВВП и 7% бюджета расходуются на мероприятия, связанные с реализацией политики занятости.

Таковы достижения в обеспечении полной занятости в Швеции. Что касается вопросов политики занятости на шведском рынке труда, то, опять же, можно привести следующее:

- ◆ продвижение стратегии работы и вознаграждения;
- ◆ обеспечение эффективности и устойчивости на рынке труда;
- ◆ избегание необходимости в специальных специальностях в случаях дискриминации в делах людей;
- ◆ деятельность по достижению равенства между женщинами и мужчинами на рынке труда.

Они осуществляются через реализацию программы занятости, профессиональную реабилитацию, обучение, то есть через программу активной политики занятости на рынке труда и контроль за страхованием занятости. Среди них можно выделить следующие четыре программы:

- стимулировать спрос на рабочую силу и увеличить занятость;
- влияние на предложение рабочей силы;
- поддержка инвалидов;
- оказание помощи средствами по безработице.

Целью программы поддержки спроса на рабочую силу и увеличения занятости является поддержка спроса на рабочую силу в тех случаях, когда она не является добровольной. Они предлагают временную занятость безработным и большой опыт непродуктивной работы. Это облегчает им поиск работы на открытом рынке труда или закладывает основу для выбора любого профессионального образования. Такие программы, в том числе программа индивидуальных субсидий, программа субсидий на начало работы, районные программы для молодежи до 20 лет, компьютерные мастерские и центры, программы по созданию временного места работы для взрослых, программы по ресурсной работе.

В Швеции распространены программы поддержки людей с ограниченными возможностями. Эти программы предусматривают выделение компенсаций инвалидам для покрытия расходов, связанных с созданием условий на рабочих местах для людей с ограниченными возможностями и ограниченной трудоспособностью работодателей.

В шведском законодательстве установлено строгое требование к работодателям по вопросу трудоустройства. Для устранения дискриминации установлен государственный мониторинг. Установлена уголовная ответственность за нарушения прав женщин в сфере труда в Финляндии и Нидерландах.

Закон "О равных возможностях мужчин и женщин в сфере труда"(1991 год), на практике применяемый в Швеции, где высокий уровень занятости в скандинавских странах и нормальный уровень рождаемости достигаются совместно, предусматривает обязанность работодателей обеспечивать равное распределение рабочих мест между мужчинами и женщинами. Это означает, что на предприятиях, где соотношение работающих мужчин и женщин неодинаково, работодатель обязан дополнительно нанимать лиц того же пола, представительство которых на этом предприятии недостаточно.

Эта модель предназначена для создания рабочих мест с разумной, удовлетворительной заработной платой и условиями труда в государственном секторе практически для всей рабочей силы. Негативным аспектом этой политики является то, что она проводится только за счет государственных финансовых ресурсов, но тот факт, что средства ограничены или уменьшены, приведет к снижению производства и резкому сокращению рабочих мест.

3. В континентальной или европейской модели, как и шведской модели, число занятых в составе работающего населения основано на повышении производительности труда и сокращении времени роста доходов. Поэтому вопросам занятости и безработицы уделяется приоритетное внимание в первую очередь. Это связано с тем, что у государства есть чувство ответственности за ситуацию на рынке труда и причины социально-политического характера, есть много трудовых мигрантов, которые создают конкуренцию, особенно для местных работников.

Регулирование этого явления во Франции направлено, в частности, на реализацию программы "новые услуги - новые рабочие места". Помимо прочего, государство обеспечивает до 80 процентов затрат предприятий на создание новых рабочих мест для молодежи.

Заслуживает внимания и система реализации французской политики в области занятости. Вопросы занятости рассматриваются не только на государственном и региональном уровнях, но и на отраслевом уровне. Немецкая (или неолиберальная) модель занятости основана на активной политике занятости - государство поощряет всех производителей (работодателей), которые создают новые рабочие места, а также поддерживает текущий уровень занятости при модернизации предприятий, предоставляет льготы предприятиям, избежавшим массового увольнения работников. Такая политика требует создания системы дорогостоящих пенсий для растущего числа безработных. Негативным результатом этой политики является длительная стагнация безработицы и связанные с ней огромные социальные, финансовые и экономические издержки.

В Германии основная часть субсидий направляется кооперативам, созданным на базе безработных разорённых предприятий, которые обладают определенными знаниями, но не имеют навыков организации бизнеса. Применение положительного опыта в организационной структуре системы регулирования занятости в Германии приведет к снижению уровня безработицы за счет создания новых рабочих мест и обеспечит двойной эффект, как экономического, так и социального развития. Во-первых, будут созданы новые конкурентоспособные продукты, а во-вторых, снизятся безработица и социальная напряженность в постсоветских странах.

4. Англосаксонская модель предполагает, что при предоставлении социальных услуг в основном государство имеет высокую пассивность в политике занятости, долю частных предприятий и общественных организаций. Давайте посмотрим на их общее направление с исторической

точки зрения, поскольку впервые трудовые правила, опубликованные в государственном масштабе, были введены именно Великобританией.

Бывший премьер-министр Великобритании Т. Блэр сказал коллегам, что статистика - плохой помощник в создании новых рабочих мест. По его мнению, трудоустройство - это личная проблема, расчет и цифры не могут помочь конкретному безработному найти свое место в жизни.

В середине 30-х годов XX века в стране был создан "Национальный совет" по экономическому развитию для выполнения рекомендаций, представленных британскому правительству Ж.М. Кейнсом. Чтобы вывести экономику из кризиса, Кейнс предложил искусственное использование государственных расходов в качестве решающего вмешательства в период бума, например, для строительства дорог, с целью создания рабочих мест (общественных работ), освоения новых территорий и т. д.

Еще одной из задач "Национального совета" была разработка экономических и социальных программ, направленных на достижение основных целей государства - обеспечение полной занятости рабочей силы и повышение уровня жизни населения.

На данный момент современная модель занятости в Великобритании впечатляюще эффективна. Она включает в себя несколько взаимосвязанных блоков: состояние спроса и предложения на рынке труда, целостная система профессионального образования и занятости, разработка программ подготовки и переподготовки кадров для повышения конкурентоспособности женщин и молодежи на рынке рабочей силы, разработка программ развития целевых общественных работ, развитие фондов страхования по безработице, развитие системы социального страхования.

В Великобритании институциональная система регулирования экономических и социальных отношений имеет широкую сеть неправительственных организаций. Вопросами занятости и безработицы

занимается Комиссия по труду, которая выступает в качестве консультанта по отношению к правительству.

Сегодня на государственном уровне регулирование занятости осуществляется Департаментом труда. Заслуживает внимания опыт Великобритании в области профессиональной ориентации. Основным координирующим органом профессиональной деятельности является Служба занятости молодежи, состоящая более 3,6 тыс. консультантов и их помощников. Обучение в этой области проводится в Великобритании с 1949 года. В начале 2016 года в Великобритании уровень безработицы достиг минимального значения(7%) за последние 5,3 года, в то время как число занятых достигло рекордного значения(31,2 млн. человек) и показало, что условия на рынке труда изменились в положительную сторону.

5. В японской модели система трудовых отношений основана на системе пожизненного найма, которая гарантирует, что работники будут обеспечены работой до достижения ими самого высокого (55-56) возраста, работающего на предприятии. Такая система пожизненного найма является благоприятной основой для роста размера вознаграждения работодателей в виде заработной платы, премий, поощрений и социальных выплат. Это основано на обеспечении стабильности политики, направленной на воспитание у работников позитивного отношения к труду и стремление к качественному труду.

В последние годы уровень безработицы в Японии составляет 3-3, 5 процента.

В Японии осуществление долгосрочного использования труда сотрудников, их профессионального обучения и повышения квалификации на уровне фирмы, с учетом состава рабочих мест, видов выпускаемой продукции, обеспечивает профессиональную мобильность сотрудника в фирме с самого начала, создает возможность обучения сотрудников позитивному подходу к работе. В этой модели развития важным

признаком поощрения труда и формирования порядка является разработка всеми работниками вопросов повышения эффективности производства и повышения качества выпускаемой продукции, поощрение инициативы работников.

Отношение к труду и эффективной работе, рационализаторские предложения, установление дополнительной платы за работу на одном месте в течение длительного года, поощряются большими выплатами при выходе на пенсию. Предприниматели решают вопрос сокращения производства не снижением процента, а сокращением продолжительности рабочего времени или переводом определенной части работников на другое предприятие по согласованию с ними.

В Японии в результате процесса "феминизации", начавшегося в 50-х годах прошлого века и ставшего все более активным в 70-х годах, женщины стали появляться среди менеджеров в 80-х годах, когда мужчины по традиции были привилегированы в верхнем эшелоне управления. На повышение трудовой активности женщин повлияли следующие факторы:

- ❖ облегчение ведения домашнего хозяйства женщинами и ухода за детьми в связи с электрификацией службы;
- ❖ изменение взглядов и ценностных целей в отношении структуры семьи и семейных отношений;
- ❖ увеличение доли одиноких женщин в общем числе состоящих в браке;
- ❖ увеличение числа разводов;

На наш взгляд, **китайскую модель** можно рекомендовать в качестве шестой модели. В ходе реформ, проведенных в Китае во второй половине XX века, были проведены два мероприятия, которые оказали большое влияние на занятость населения в сельских районах страны.

Во-первых, крестьянам была предоставлена независимость в выборе профессии и ведении хозяйства.

Во-вторых, крестьянам разрешалось заниматься предпринимательством в городе. В результате обеспечивалась занятость 125 миллионов отдельных лиц на предприятиях в сельской местности. А так же, это привело к миграции около 60-80 миллионов крестьян из сельской местности в города. За 23 года реформ (1978-2001 гг.) доля занятых в сельском хозяйстве за этот период снизилась с 70,5% до 50% в общей численности занятых.

Отличительной особенностью политики занятости в Китае является следующее:

- ◆ строгое регулирование труда в государственном секторе;
- ◆ абсолютное отсутствие правового регулирования в частном секторе;
- ◆ низкая стоимость и избыток трудовых ресурсов;
- ◆ труд населения;
- ◆ политическая стагнация и авторитарный режим;
- ◆ обилие свободных экономических зон.

В течение длительного времени в Китае наблюдается увеличение предложения квалифицированной рабочей силы. Сложная экономическая ситуация, дефицит природных ресурсов, не завершенное формирование современной системы управления экономикой, все это ограничивает возможности эффективной занятости и в какой-то степени влияет на вторичную занятость.

Хотя в Китае были приняты меры по созданию социалистической рыночной экономики, они на некоторое время оживили деятельность фермерских хозяйств предприятий.

Экономический рост в Китае достигается за счет увеличения рабочей силы и объема инвестиций, производительность труда остается низкой. Одной из причин этого является слабость механизма стимулирования сотрудников с хорошей профессиональной подготовкой и возможностью работать с большой отдачей, с высоким уровнем знаний и навыков. До сих

пор в стране не создана социально-экономическая среда, способная финансово стимулировать творческое отношение к компетенции и труду.

Уровень профессиональной подготовки населения любой страны является одним из важных показателей, характеризующих трудовой потенциал этой страны. Хотя сегодня в Китае этот показатель поднялся на гораздо более высокий уровень, чем в предыдущие годы, но использования и освоения экономических ресурсов недостаточно для повышения эффективности национальной экономики.

Кроме того, уровни квалификации не такие, как для региона и секторов. Механизм оплаты труда в действии не позволяет работникам в полной мере продемонстрировать свой трудовой потенциал, то есть уровень квалификации их зачастую не соответствует требованиям, определяющим глобальную конкуренцию.

К началу 21-го века Китай сталкивается с рядом проблем с занятостью. В частности, проблемой, присущей всем развитым странам экономики, является "старение" населения, тенденция к снижению уровня занятости среди молодежи, нехватка специалистов и т.д.

3.2. Механизм регулирования рынка труда и услуг высшего образования

Развитие рынка услуг высшего образования и его взаимосвязи с рынком труда зависит не только от уровня оплаты труда специалистов с высшим образованием, но и от производственной инфраструктуры, созданной на производственных предприятиях, их развития на карьерном уровне в будущем, а также от наличия необходимых условий для трудоустройства.

Ш. Ш. Зохидова утверждает, что "образовательные услуги и рынки труда являются неотъемлемыми частями системы коммуникаций"²⁹

Взаимосвязь между рынком труда и рынком услуг высшего образования зависит от общего предложения специалистов высшего образования, подготовленных системой услуг высшего образования, которая учитывает требования рынка услуг высшего образования. Если система услуг высшего образования подготовлена высококвалифицированными специалистами, а высококвалифицированные специалисты, занятые в экономической деятельности, представляют собой общее предложение на рынке высшего образования, то общий спрос выражается спросом на высококвалифицированных специалистов. Это можно увидеть на рисунке (3.2.1) ниже.

Движение рыночного механизма выполняет задачи подготовки рабочих и высококвалифицированных специалистов, необходимых для производства на основе системы образовательных услуг, обеспечения имеющихся избыточных специалистов высшего образования рабочими местами. Еще одним направлением рыночной экономики является установление конъюнктуры спроса и предложения на специалистов с высшим образованием на рынке труда.

²⁹ Ш.Ш.Зохидова Олий таълим тизимини молиялаштиришда давлат иштироки: иқтисодий ривожланган мамлакатлар мисолида. “Иқтисод ва молия” журнали. № 7 2018. 51 б

Одной из основ рынка труда и услуг высшего образования является конкуренция между субъектами труда и объектами, которые получают его путем покупки рабочей силы. Потому что они могут свободно выходить на рынок труда и услуг высшего образования в условиях рыночных отношений.

Одним из столпов занятости и услуг высшего образования является наличие безработицы.

Государство способно в какой-то степени смягчить ситуацию на основе мер по предотвращению безработицы, которые носят общий и специальный характер, но ее полное устранение является проблемой. Потому что она постоянно меняется.

Механизм рынка высшего образования, в том числе рынка труда, основан на стоимости и зависит от существенности работодателя и рекрутера.

Рис..3.2.1. Спрос и предложение на рынке труда и услуг высшего образования³⁰



Их материальная заинтересованность связана со сроками продолжения трудовых отношений. Рост спроса на вышеуказанном рынке труда и рынке высшего образования приведет к росту предложения, а предложение, в свою очередь, обеспечит рост спроса, что приведет к снижению зарплат. Это приведет к увольнению занятых в производстве работников с рабочих мест, что можно назвать механизмом регулирования рынка труда на внутреннем рынке.

³⁰ Захидова Ш.Ш. Олий таълим хизматлари бозорининг амал қилиш механизми самарадорлигини ошириш (Ўзбекистон материаллари асосида). И.ф.н. дис.автореферати.-Т.: ЎзМУ, 2012.стр-26 .

Рыночные условия могут быть эффективно использованы в результате создания необходимых условий для управления трудовыми ресурсами. В условиях рыночной экономики управление рынком труда и высшего образования базируется на организационно-экономическом механизме, трудовые отношения формируются в силу их материальной природы. На рынке труда экономический интерес работодателя-предпринимателя отличается экономической жизнеспособностью наемного работника в направлении производителя, то есть субъекта работодателя.

Следовательно, проблема обеспечения личного благополучия занятых в них работающих субъектов на основе социального обеспечения является наиболее актуальной проблемой рыночной экономики, развития производства, которое формируется на основе государственной и негосударственной собственности, которая считается собственниками. Так или иначе решить эту проблему, на наш взгляд, можно, сформулировав рамки, необходимые для их функционирования в качестве социального партнера на рынке труда и высшего образования на основе взаимной координации материального стимулирования.

В процессе производства общественных отношений, основанных на различных формах собственности, в условиях рыночной экономики рынок труда и услуг высшего образования являются наиболее основными связующими звеньями занятости рабочей силы, обеспечивающими их занятость, а также их взаимозависимость и влияние на общее распределение и распределение рабочей силы.

На наш взгляд, при определении обеспеченности рабочей силой рабочих мест на основе рынка труда и высшего образования решить эту проблему можно только в том случае, если социальная кооперация охватывает сферы труда в целом социального труда, которые не удовлетворены организацией трудовых отношений на основе только трудового договора.

По нашему мнению, при определении обеспечения трудовыми силами рабочими местами на основе рынка труда и высшего образования эту проблему можно решить только в тех случаях, когда социальное сотрудничество охватывает сферы труда не только организацией трудовых отношений на основе трудового соглашения, но и общими сферами социального труда.

При решении проблемы необходимо исходить из общих выводов, основанных на мнениях и комментариях государства, рекрутеров и тех, кто нуждается в социальной защите.

При построении правильной рыночной экономики в условиях государственной и негосударственной собственности, общества свободных и конкурентоспособных граждан эта проблема должна решаться совместно в общем выводе, иначе решение этой проблемы может остаться без ответа. При реализации этой задачи возможно достижение цели ее решения вместе с признанием того, что рынок труда и рынок высшего образования всех субъектов являются главными реформаторами государства.

Можно отметить, что обеспечение трудовых ресурсов рабочими местами постоянно стоит на повестке дня нашего государства.

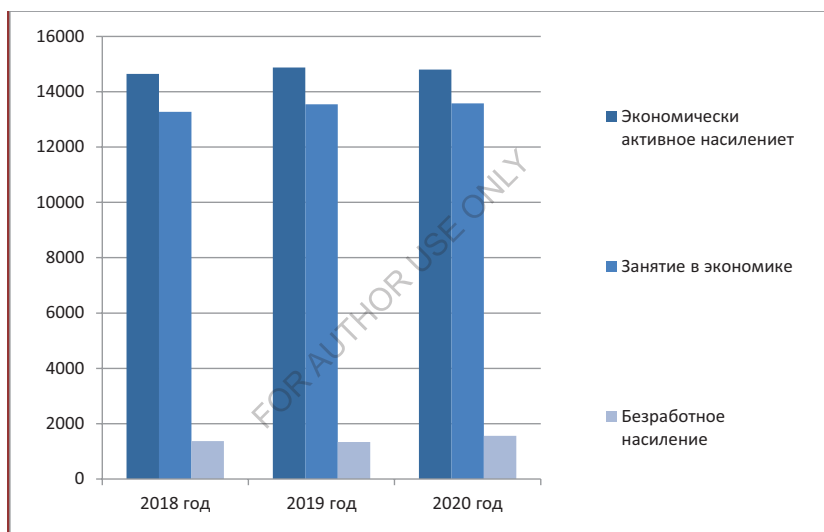
В 2020 году число безработных увеличилось на 223 тысячи человек, уровень безработицы вырос с 9% до 10,5%. Пандемия коронавируса отразилась на рынке труда: число занятых выросло в сферах здравоохранения и сельского хозяйства, а в промышленности, строительстве, торговле и других снизилось. Примечательно, что работников в государственном секторе стало больше на 33,7 тысячи человек, а в частном наблюдалось снижение на 335,3 тысячи.

По итогам 2019 года число экономически активных людей было на 78,5 тысячи больше, а безработных — на 223,1 тысячи человек меньше (уровень безработицы — 9%). Изменение этих показателей связано с последствиями пандемии коронавируса, в том числе ростом уровня

смертности среди населения и карантинными ограничениями, из-за которых многие люди потеряли работу.

Трудовые ресурсы в 2018 году составили 18048 тыс. человек, численность экономически активного населения-13505,4 тыс. человек, численность занятых в экономике-12818,4 тыс. человек (рис- 3.2.2).³¹

Рис. 3.2.2. Численность экономически активного населения в период с 2018 по 2020-годы.
(тыс. человек)



К 2020 году, несмотря на условия пандемии в нашей стране, было создано более 980 тысяч рабочих мест, более 60 процентов из которых были созданы в сельской местности. Молодые люди, окончившие высшие учебные заведения, получили 680 тысяч выпускников, более 480 тысяч выпускников, окончивших профессиональные колледжи, были обеспечены рабочими местами.

³¹ Центральный банк / Госкомстат. Государственный комитет по статистике. Как изменился рынок труда в Узбекистане по итогам 2020 года. «Газета.uz»

Социальная защита трудовых ресурсов, населения в целом, в условиях рыночной экономики недостаточна только самим государством. Напротив, неправительственные организации в сотрудничестве с государством могут обеспечить своему населению социально-экономические условия на необходимом уровне.

На основе того, что трудолюбивые трудовые ресурсы уделяют внимание защите своих социальных экономических интересов перед государством и субъектами работодателя через рынок труда и высшего образования, государственное производство может добиться от субъектов услуг должного формирования своих социально-экономических условий, а также населения.

Для этого субъекты, занятые на основе рынка труда и высшего образования в сферах производства, социальных услуг, должны понимать социально-экономическую сущность участия в своей трудовой деятельности, а государство должно взаимодействовать с субъектами, обслуживающими эти сферы. Только в результате взаимного согласия всех субъектов возможна реализация социально-экономической политики, предусматривающей защиту работников, занятых на производстве, профессионально-квалифицированных рабочих и специалистов самого высокого уровня и всех их жителей.

Для реализации регулирования рынка труда и высшего образования эти субъекты в взаимозависимости являются единым организационно-экономическим механизмом. Потому что экономическое положение, которое складывается по рабочей силе, связано с производственным процессом. Следовательно, организационное расширение производственного процесса приведет к тому, что горизонтальное или вертикальное соотношение спроса и предложения на них будет составлять оптимальное соотношение. Эффективность рынка высшего образования формируется на основе спроса и предложения от субъектов отраслевого производства к высококвалифицированным специалистам.

На рынке труда и высшего образования заработная плата, выплачиваемая за труд, является основным оружием экономического воздействия, создавая конкуренцию между работодателем и субъектами, которые хотят работать, и, как следствие, квалифицированный работник приведет к повышению эффективности производства и обслуживания в результате найма специалистов с высшим образованием. Заработная плата является основным определяющим фактором заключения трудового договора между работодателем и субъектами занятости на рынке труда и услуг высшего образования. Конкурентная среда между этими двумя субъектами определяется уровнем заработной платы на рынке труда и услуг высшего образования.

В условиях рыночных отношений альтернатива рынков труда и услуг высшего образования на разных уровнях может быть реализована на основе двух направлений. Адаптация двух типов рынков друг к другу прежде всего, отношения с высшими квалификационными специальностями по одному направлению могут быть отсортированы в разной степени в зависимости от особенностей экономических регионов. во втором способе рынок труда и услуг высшего образования может быть реализован на основе установления соотношений их взаимозависимости в случае возникновения определенных условий. Проблема обеспечения взаимодействия рынка услуг высшего образования с рынком труда связана с рыночными потребностями, пропорции которых постоянно меняются.

Чтобы квалифицированные специалисты с высшим образованием могли регулировать проблему удовлетворения потребности кадров в отраслях национальной экономики, которая необходима для устойчивого развития необходимо через государственный механизм.

Уровень спроса и предложения на высококвалифицированных специалистов в соответствии с их пропорциями в условиях рыночной экономики обеспечивает эффективное развитие производства и сферы услуг в условиях рыночной экономики. Поэтому необходимо регулировать

развитие рынка услуг высшего образования на основе механизма регулирования сфер трудовых отношений в обеспечении их развития во взаимосвязи с рынком труда.

Одним из ключевых элементов рынка образовательных услуг является система высшего образования. Это означает, что механизм подготовки высококвалифицированных специалистов необходим в связи с требованиями национальной экономики.

На рынке услуг высшего образования вопросы обеспечения спроса на высококвалифицированные кадры и подготовки высококвалифицированных специалистов на уровне спроса производственных предприятий, сферы услуг должны решаться во взаимодействии с рынком труда. В целях предотвращения нарушения пропорций между спросом и предложением высококвалифицированных специалистов в условиях рыночной экономики и определения спроса на квалифицированные кадры, необходимые для отраслей экономики, на рынке услуг высшего образования осуществляется согласование пропорций исходя из объема рынка труда:

- предотвращение снижения спроса на высококвалифицированных специалистов в условиях рыночной экономики за счет изменения производственных направлений производственных предприятий в результате изменения отраслевых составляющих;
- качественная, теоретическая и практическая подготовка подготовки системы подготовки высококвалифицированных специалистов исходя из условий рыночных отношений, исходя из спроса и предложения, являющегося основным законом рынка;
- проведение разъяснительной работы среди выпускников профессиональных колледжей и лиц, абитуриентов, желающих поступить в высшие учебные заведения, по их прямому выбору;
- разработка показателей перспективности по подготовке необходимых специалистов по экономическим отраслям;

- повышение эффективности обеспечения рабочими местами молодых специалистов, выпускающих высшие учебные заведения совместно с рынком труда;
- осуществление деятельности рынка услуг высшего образования не на основе требований молодежи, населения, а на основе требований экономических регионов и рынка труда;
- организация подразделений информационного анализа в учреждениях управления системой высшего образования для постоянного экономического анализа и принятия соответствующих решений для развития системы и рынка высших образовательных услуг, выработки мер;
- доставка информации по рейтингу по качеству подготовки высококвалифицированных специалистов на рынке труда;
- считаем необходимым создание механизма государственного контроля над деятельностью высших образовательных услуг и рынка труда.

Перед вышеупомянутым рынком труда и услуг высшего образования не может быть исключена проблема качественной подготовки специалистов с высшим образованием на уровне отраслей экономики. Для того, чтобы выполнить эту проблему в соответствии с требованиями и предложениями и нейтрализовать соотношение между ними, по нашему мнению, через механизм государственного уровня можно подготовить квалифицированных специалистов с рынками труда и услуг высшего образования и совместно с вузами, которые смогут отвечать требованиям мирового хозяйства и мирового рынка нашей национальной экономики.

Министерство высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан, Министерство народного образования, Министерство экономики Республики Узбекистан, Министерство труда и социальной защиты населения Республики Узбекистан и другие ответственные организации, связанные с подготовкой

высококвалифицированных кадров. Мы считаем, что им необходимо взять под контроль деятельность служб высшего образования, активно участвовать в развитии механизма и устранении недостатков в них.

Основной задачей механизма государственного контроля труда, высших образовательных услуг и деятельности высших учебных заведений является реализация структуры подготовки высококвалифицированных специалистов между этими рынками и учебными заведениями, оказывающими образовательные услуги, исходя из спроса производственных отраслей, экономических регионов. Исходя из актуальности данного вопроса, необходимо реализовать следующие задачи:

- обеспечение соответствия социально-экономических отношений между этими рынками на основе изучения социально-экономических условий рынка услуг высшего образования на основе изучения требований рынка труда, исходя из политики международного экономического и внутреннего экономического развития;
- определение квоты приема и обеспечение подготовки экономических отраслей на уровне, отвечающем требованиям мирового хозяйства, исходя из уровня развития производственных отраслей страны, исходя из запланированных рабочих мест подготовки кадров в высших учебных заведениях;
- проводить подготовку высококвалифицированных специалистов на основе экономической политики с учетом развития отраслей экономики на основе совершенствования учебных планов в высших учебных заведениях;
- для обеспеченияготавливаемых в высших учебных заведениях высококвалифицированных специалистов рабочими местами по своим специальностям необходимо диверсифицировать рынок спроса и предложения субъектов рынка высших образовательных услуг за счет

стабилизации внутренних ситуаций на основе обеспечения их эффективного взаимодействия с субъектами рынка труда.

Подготовка высококвалифицированных специалистов, на основе разработанных учебных планов исходя из потребности периода позволит создать инновационные условия в экономических отраслях страны и обеспечить не только эффективность услуг высшего образования, но и эффективное развитие национальной экономики. Поэтому в республике уделяется большое внимание подготовке кадров на уровне университетов. Они должны обеспечить устойчивое развитие национальной экономики на основе внедрения системы образования в инновационном направлении на основе изучения опыта мировой образовательной системы, подготовки высококвалифицированных специалистов, создающих инновационные инновации.

Считаем необходимым повысить роль инноваций в системе высшего образования, обеспечивающей возможность глубокого изучения, совершенствования инновационных новаций в системе высшего образования, применения их теорий в практических отраслевых производствах, уровень производства продукции, способной соответствовать мировым стандартам и конкурентоспособной экономике республики в условиях либерализованной рыночной экономики.

В условиях рыночной экономики мы считаем необходимым определить государством подготовку кадров на уровне, необходимом для подготовки высококвалифицированных специалистов, необходимых для национальной экономики, исходя из объективных условий, а на основе контрактных платежей - уровень формирования квоты приема в высшие учебные заведения системы высшего образования.

При подготовке квот приема в вузы, готовящие специалистов с высшим образованием в системе высшего образования на основе контрактной оплаты, следует исходить из внутренних ситуаций, то есть условий, необходимых для обучения принятых абитуриентов.

На основе теоретического изучения механизма регулирования рынка высших образовательных услуг и рынка труда можно сделать вывод:

- в период, когда структурные изменения отраслей экономики в условиях рыночной экономики изменяются на основе внешнеполитических и экономических, а также внутренних социально-экономических условий, одним из способов координации спроса и предложения рынка труда и системы образовательных услуг высококвалифицированным специалистам является развитие системы образования. Необходимо осуществлять образовательную, методическую и научно-инновационную деятельность на основе развития;
- на рынке услуг высшего образования желательно обеспечить спрос в основном на высококвалифицированные кадры, а вопросы подготовки высококвалифицированных специалистов на уровне спроса на производственные предприятия, сферы услуг будут решаться в соответствии с взаимодействием с рынком труда;
- желательно осуществлять деятельность рынка услуг высшего образования, не исходя из потребностей молодежи, населения, а исходя из потребностей экономических регионов и рынка труда;
- желательно постоянно анализировать деятельность системы и рынка услуг высшего образования в экономическом плане и принимать соответствующие решения по его развитию, организовывать информационно-аналитические отделы в учреждениях управления системой высшего образования для развития деятельности;
- в целях осуществления регулирования рынка труда и высшего образования считаем целесообразным рассматривать эти субъекты как взаимосвязанные и взаимосвязанные обобщенные, то есть как единый организационно-экономический субъект.

3.3. Совершенствования системы образования в повышении активности трудовых ресурсов

Основным фактором макроэкономического роста и повышения активности трудовых ресурсов является сфера образования. Система образования оказывает первичное влияние на повышение активности трудовых ресурсов и развитие национальной экономики. Система образования является целостным функциональным комплексом, выполняющим ряд взаимосвязанных задач, основными задачами которого являются обеспечение научных учреждений различных отраслей и сфер экономики всесторонне высококвалифицированными кадрами, проведение научных исследований, создание новых технологий.

В достижении высоких темпов экономического роста страны особое значение приобретает высокий уровень эффективности сферы образования.

А для достижения повышения активности трудовых ресурсов необходимо совершенствовать систему образования, а полученные образовательные навыки применять на практике.

В период модернизации экономики кардинально меняется структурная система экономики, в широкий спектр проникают новые технологии и современные технологии, стабильно растут малые и совместные предприятия, качество рабочей силы, то есть уровень профессиональной рентабельности, имеет решающее значение в развитии производительности труда и повышении эффективности производства работников и организаций.

Одним из направлений влияния системы образования на развитие национальной экономики являются инновации. Взаимозависимость науки и образования проявляется в интеллектуальном описании деятельности в ней. Эта позиция определяется единой системой естественных, технических, социально-экономических знаний. Результатом развития образования и науки являются инновации в разных направлениях.

Инновационная модель страны основана на взаимном действии рынков, производства, образования и науки. Инновации в производстве оказывают положительное влияние на все факторы производства, повышая его эффективность.

Поэтому основной целью национальной программы подготовки высококвалифицированных кадров в нашей стране является коренное реформирование сферы образования, показатель создания национальной системы подготовки высококвалифицированных кадров.

Особое внимание в системе образования Республики Узбекистан уделяется:

1. Школьное образование ведется на 7 языках – узбекском, каракалпакском, русском, казахском, кыргызском, таджикском и туркменском, с учетом потребностей основных народов, проживающих в стране.

2. Внедрение 11– летней системы общего бесплатного образования. После обязательного образования каждый выпускник может продолжить учебу по своему усмотрению в техникуме или получить степень бакалавра и магистра.

3. Каждый техникум установил тесную связь с определенными предприятиями, имеющими заказы на квалифицированную рабочую силу.

4. В каждом учебном заведении республики создан информационно-ресурсный центр, подключенный к единой информационной образовательной сети Ziyonet, построенной на основе оптоволоконных линий связи.

В республике усовершенствован процесс формирования и укрепления целостной системы образования и воспитания, подготовки молодежи с высшим образованием и квалифицированной профессиональной подготовкой на всех этапах от общего среднего образования до среднего профессионального и высшего образования. В республике, уделяя особое

внимание занятости выпускников техникумов, развиваются кооперационные связи техникумов с работодателями..

В республике ведется подготовка кадров по новым современным направлениям. При этом важное значение имеет налаженный двусторонний обмен опытом с зарубежными образовательными учреждениями. В условиях модернизации экономики необходимо увеличивать профессионалов, обладающих реальными знаниями, способных получить новые знания, способных адаптироваться к постоянно меняющимся производственным способностям. Для этого необходимо провести прямую и целенаправленную работу по профориентации среди молодого поколения. Вместе с тем, целенаправленное проведение профориентационной работы приведет к прямому распределению трудовых ресурсов республики.

Большинство молодых людей пытаются освоить профессии, которые выбирают их родители, когда они выбирают профессию. Это второй уровень сформированности их профессиональных способностей, в результате чего бывают случаи, когда некоторые молодые люди не интересуются профессиями по своему выбору.

Необходимо, чтобы большинство молодых людей, оканчивающих учебные заведения, имели полное представление о выбранной ими профессии. Это требует совершенствования работы по профессиональной ориентации со стороны учреждений и организаций, средств массовой информации, педагогов и специалистов, занимающихся профессиональной ориентацией, организации Центров "консультации по выбору профессии".

Вопрос развития образовательных услуг в нашей стране в связи со спросом на рынке труда является актуальным вопросом, для решения которого необходимо:

- ✚ развитие общего среднего образования в системе образования, совершенствование работы по профориентации в школах, повышение эффективности профессионального образования в республике,

усиление его связи с рынком труда, подготовка качественных кадров в техникумах, отвечающих требованиям рынка труда. А для этого:

- на начальных этапах в школах необходимо глубокий анализ интереса учащихся к профессии;
- в начальных классах необходимо выявлять интерес молодежи к гуманитарной или технической информации; Необходимо заинтересовать молодежь учебной и профессией, направлять, создавать «Консультативную социологическую службу»,
- ✚ расширять деятельность социологов, психологов. Важно учитывать не только интерес каждого выпускника к существующей профессии, но и возможности, способности и знания;
- ✚ детей, способных, то есть способных к тому или иному предмету, следует уделять особое внимание;
- ✚ дальнейшее улучшение трудоустройства выпускников техникумов; для этого необходимо дальнейшее развитие сотрудничества с предприятиями, выпускающими техникумы и сферы услуг. Кроме того, технические специалисты должны широко корректировать подготовку персонала в соответствии с конъюнктурой рынка труда, изменениями спроса на рынке труда;
- ✚ дальнейшее развитие системы высшего образования, внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательный процесс;
- ✚ необходимо регулярно развивать международное сотрудничество между представителями отраслей, в которых требуются современные кадры в области образования;
- ✚ высшие учебные заведения должны обеспечивать предоставление качественных образовательных услуг путем расширения своей деятельности и повышения эффективности;

- ✚ обеспечение согласованности и совместимости учебных планов на всех этапах обучения, создание новых технологических форм и методов обучения;
- ✚ регулярное совершенствование образовательных программ, учебников и учебных пособий, методик преподавания с учетом международных стандартов, достижений современной науки;
- ✚ расширить изучение иностранных языков на всех этапах обучения, обеспечить адаптацию молодежи к условиям международного рынка труда;
- ✚ обеспечить пропорциональность роста населения и предоставления образовательных услуг;
- ✚ необходимо обеспечить связь между рынком труда и образовательными услугами.

Одним из способов решения этой проблемы является реализация базовой модели WIL (Work Integrated Learning).

Интегрированное обучение в работу (WIL) - это термин, обозначающий образовательную деятельность, которая объединяет академическое изучение дисциплины с ее практическим применением на рабочем месте. Цель состоит в том, чтобы помочь учащимся развить способность интегрировать свое обучение посредством сочетания академической и служебной деятельности.

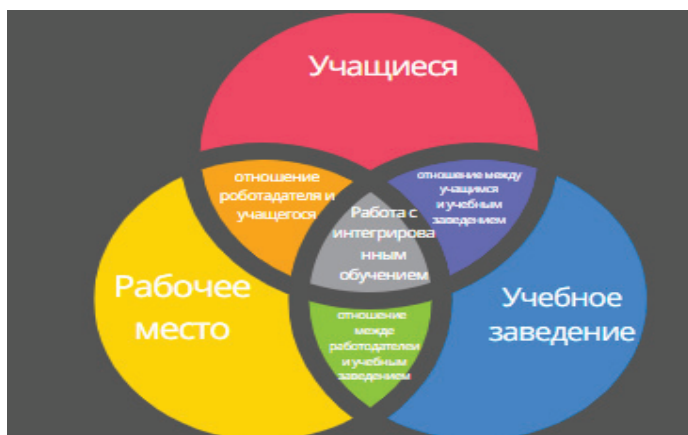


Рис.3.3.3. Модель WIL.

Данная модель рассматривает три аспекта, которые, должны способствовать укреплению продуктивных взаимоотношений:

1. Ожидания учащимся определенного трудоустройства после обучения в ВУЗ.
2. Поддержка учащихся работодателем
3. Сотрудничество между учебным заведением и работодателями.

Модель WIL включает в себя:

- **Стажировки**

Возможность для учащихся провести продолжительный период времени в организации, где они выполняют настоящие рабочие задачи под надзором на рабочем месте. Учащиеся учатся интегрировать ранее изученную теорию с ее практическим применением на рабочем месте и могут развивать профессиональные компетенции.

- **Отраслевые проекты**

Учащиеся работают - индивидуально или в команде - над реальным проектом для отраслевого или общественного партнера. Помимо обучения интеграции и применения ранее изученной теории, Учащиеся могут развивать свои навыки в области управления проектами, взаимодействия с

клиентами и могут потребоваться для работы в многопрофильных командах.

- **Моделирование работы**

Студенты знакомятся с учебной средой, которая имитирует как можно больше сложностей реальной рабочей ситуации. Учащимся предоставляется возможность интегрировать теорию и практику по мере того, как они испытывают смоделированную рабочую среду, включая определение приоритетов нескольких задач, межличностную динамику, сроки и другие проблемы на рабочем месте.

Мы считаем, что интегрированное обучение на рабочем месте в конечном итоге предоставит учащимся разнообразный учебный опыт, который невозможно сформулировать только на занятиях в учебном заведении. А так же:

- ✓ позволит учащимся понять, как они могут применить то, чему они научились в практических условиях;
- ✓ позволит учащимся получить хорошее представление об основных условиях работы, а также обилие профессиональных и технических навыков, понимать и работать с профессионалами;
- ✓ учащиеся могут находить решения реальных проблем в рамках изучаемых дисциплин.

В свою очередь, модель WIL представляет поощрение и стимулирование работодателей к трудоустройству безработной молодежи, путем формирования партнерских отношений в области интегрированного обучения с ВУЗами. Учреждение (работодателей) должно понимать контекст рабочего места до размещения учащихся, чтобы можно было согласовать баланс между учебной программой и приоритетами на рабочем месте.

Для создания партнерства в области совместного обучения между рабочим местом и учебным заведением недостаточно одной точки

соприкосновения. Рабочее место должно стать активным партнером в модели WIL, совместно управляя программой на стратегическом и оперативном уровнях.

FOR AUTHOR USE ONLY

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Новая экономика характеризуется глобальной интеллектуализацией всей экономической системы, что проявляется в возрастании информационной, интеллектуальной и инновационной составляющих основных факторов производства. Главным капиталом и важнейшим конкурентным преимуществом становятся не вещественные, а человеческие ресурсы, а название современной экономики – «экономика знаний».

Главным фактором эффективности экономической системы становятся знания и творческий потенциал работников.

Прогресс в науке неразрывно связан с прогрессом всей системы предпринятых в Узбекистане политических, социальных и экономических преобразований, что будет стимулировать повышение уровня пред вузовской и вузовской подготовки будущих ученых.

На смену установке «образование на всю жизнь» приходит требование – «образование в течение всей жизни».

Учитывая выше изложенное, мы считаем, что для повышения значимости системы образования в повышении активности трудовых ресурсов необходимо:

1. Установление неразрывной связи между направлениями высшего образования и современными потребностями в подготовке квалифицированных специалистов;
2. Усовершенствование государственных образовательных стандартов в соответствие с международными стандартами;
3. Перевод учебного процесса на кредитно-модульную систему во всех высших учебных заведениях;
4. Оптимизация профессий, требующих высшего образования, пополнение новыми профессиями, необходимыми для отраслей экономики;

5. Предотвращение бюрократизма и коррупции в высших учебных заведениях;
6. Создание системы обеспечения интеграции высших учебных заведений и профессионального образования с производством, реализовать базовую модель WIL.

Также государственная политика в области создания рабочих мест в нашей стране должна разрабатываться на основе таких специфических методов, как в зарубежных странах по сокращению безработицы и увеличению занятости населения общественно необходимым трудом.

Мы считаем, что для этого необходимо принять во внимание следующие меры:

- ⇒ Это стимулирование инвестиций, осуществляемых государством в экономику, что является главным условием создания новых рабочих мест;
- ⇒ Предоставление налоговых льгот предпринимателям и предприятиям малого бизнеса при создании новых рабочих мест;
- ⇒ Стимулирование самостоятельной занятости общественно необходимым трудом;
- ⇒ Создание условий на основе стимулирования инвестиционной активности в малом бизнесе и семейном предпринимательстве, которое во многих странах изучается как важный метод обеспечения занятости населения;
- ⇒ Профессиональное обучение, переподготовка и оказание информационно-консультационных услуг в целях активизации поиска работы лицам, оставшимся без работы в связи с текущими структурными изменениями или находящимся под угрозой отрыва от работы;
- ⇒ Сбор, анализ и обеспечение оперативного обращения за информацией о вакантных рабочих местах в целях развития бирж труда и служб занятости, опосредующих рынок труда, снижения безработицы,

связанной с фрикционной безработицей и структурными изменениями (информационно-консультационные центры;

- ⇒ Выделение работодателям компенсаций за возмещение расходов, связанных с созданием условий труда для отдельных групп населения - молодежи, инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- ⇒ Создание социально-экономической среды, обеспечивающей материальные стимулы для профессиональной компетентности и творческого отношения к труду;
- ⇒ Оказание помощи семьям в случае необходимости в их перемещении из труднодоступных районов, в районы с вакантными местами, путем предоставления субсидий и кредитов;
- ⇒ Международное сотрудничество в решении проблем международной занятости, решение вопросов, связанных с международной трудовой миграцией;
- ⇒ Создание рабочих мест в государственном секторе – образование, медицинские услуги, коммунальное хозяйство, строительство общественных зданий и сооружений;
- ⇒ Организация целенаправленной общественной работы и др.

В условиях углубления экономических реформ научное исследование и анализ опыта зарубежной практики по социально-экономическим механизмам повышения занятости населения позволит выявить и применить на практике эффективные, перспективные направления повышения уровня занятости населения с использованием передовых, благоприятных для республики аспектов опыта этих государств.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

I. Законы Республики Узбекистан.

1. Конституция Республики Узбекистан. -Т.: Узбекистан, 2018.
2. Закон Республики Узбекистан «Об образовании». Т.:1997.
3. "Национальная программа подготовки кадров" Республики Узбекистан. № 637 от 23.09.2020 г.
4. Закон Республики Узбекистан" О государственной молодежной политике " от 14 сентября 2016 года № УП-406.
5. Закон Республики Узбекистан “Об образовании”.№ 637 от 23.09.2020
6. Закон Республики Узбекистан от 20 октября 2020 года № ЗРУ-642 “О Занятости Населения”.

II. Указы и постановления президента Республики Узбекистан.

7. Постановление Президента Республики Узбекистан от 20 апреля 2017 года № ПП-2909 "о мерах по дальнейшему развитию системы высшего образования".
8. Постановление Президента Республики Узбекистан от 27 июля 2017 года № ПП 3151 “о мерах по дальнейшему расширению участия отраслей и отраслей экономики в повышении качества подготовки специалистов с высшим образованием”.
9. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О Стратегии Действий по Дальнейшему Развитию Республики Узбекистан”.
10. Указ Президента Республики Узбекистан “Об утверждении Концепции развития системы высшего образования Республики Узбекистан до 2030 года”. УП-5847 от 08.10.2019
11. Указ Президента Республики Узбекистан “Об утверждении Концепции развития науки до 2030 года”.№ УП - 6097 от 29.10.2020 г

III. Труды Президент Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёева

12. Мирзиёев Ш.М. Эркин ва фаровон, демократик Ўзбекистон давлатини биргаликда барпо этамиз. – Тошкент: O‘zbekiston, 2016.-56 б.
13. Мирзиёев Ш.М. Танқидий таҳлил, қатъий тартиб-интизом ва шахсий жавобгарлик – ҳар бир раҳбар фаолиятининг кундалик қондаси бўлиши керак. – Тошкент: O‘zbekiston, 2017. - 104 б
14. Мирзиёев Ш.М Буюк келажакимизни мард ва олижаноб халқимиз билан бирга қурамиз. O‘zbekiston, 2017. - 488 б.
15. Выступление Президента Республики Узбекистан Ш.М.Мирзиёева 16 июня 2021 года в видеоселекторе, посвященном проблемам и решениям в развитии системы высшего образования.

IV. Научные монографии, учебные пособия и учебники.

16. Абдуллоев А.А. Вопросы обучения конкурентоспособного персонала в (системе высшего образования. ЦЕНТР НАУЧНЫХ ПУБЛИКАЦИЙ (buxdu.Uz), (2021).
17. Абдурахманов К.Х. «Экономика труда. Теория и практика» . (монография) Ташкенте 2019 г.
18. Абдурахманова Г.К. « Обеспеченме занятости населения и развитие на основе принципов соответствующего труда в малом бизнесе» (монография) Ташкент 2019г.
19. Абулқосимов Х.П., Ашурова М.Х. Меҳнат ресурслари ва улардан унумли фойдаланиш йўллари. “Иқтисод ва молия” журнали, 2015, 11. Стр.52-57
20. Аширова Г.Т. Современные проблемы оценки человеческого капитала // Вопросы статистики, 2003. №3.
21. Беккер Г. Человеческое поведение. Экономический подход. М., ГУ-ВШЭ, 2003.
22. Бухоро вилояти статистика бошқармаси ахборотномаси. Бухоро, 2020 йил

23. Бреслав Л.Б., Лисовик Б.С., Ломова И.Е. Человеческий капитал. Организация и эффективность накопления в условиях формирования рынка труда. — СПб.: ПФП, 2002.
24. Буюк истеъдод соҳиблари. –Т.; “Адолат” 2002 й. Стр-38
25. Воронович Б.А. Созидательный потенциал человека.-М.: Мысль, стр-1998.-188
26. Гаджиев А.Д. Издержки вопроса производства рабочей силы//Общество и экономика.-1995.—№ 9.-Стр.130-140
27. Галаева Е.В. Направления и механизмы профессионально-квалификационного роста работников на предприятии//Общество и экономика.—1997.-№ 7-8.-Стр. 146-161
28. Г.Форд. “Моя жизнь, мои достижения”. ISBN: 978-591657-724-2 <https://www.livelib.ru/book/1000671792-moya-zhizn-moi-dostizheniya-genri-ford>
29. Грейсон Дж., Оделл О. Американский менеджмент на пороге XXI века — М.: Экономика, стр-1991.-319
30. Греф Г. Реформирование образования. (В программе "Основные направления социально-экономической политики). Сайт Центра стратегических исследований, 2001.
31. Джонстон У.Д. Суд над системой образования: стратегия на будущее.—М.: Педагогика, стр 1991—264
32. Дмитриев М. Социальная сфера в условиях финансового кризиса// Вопросы экономики.-1999.-№ 2.-Стр.53-64
33. Дусмухамедова М.Х. Таълим, фан ва ишлаб чиқариш ҳамкорлигидаги инновациялар ворисийлик сифатида Журнал Современное образование (Узбекистан)2015г стр-219
34. Захидова Ш.Ш. Олий таълим хизматлари бозорининг амал қилиш механизми самарадорлигини ошириш (Ўзбекистон материаллари асосида). И.ф.н. дис.автореферати.-Т.: ЎЗМУ, 2012. Стр-26

35. Солдатов В. В., независимый бизнес-консультант, канд. техн. наук . журнал «Планово экономический отдел» №8 2013.
36. Зайнутдинов Ш. Н., Нуримбетов Р. И., Султанов А. С. Глобализация образования и развитие человеческого капитала // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. №6. С. 473-480.
37. Усмонов Б., Қодиров М, Ж Элтазаров Инсон капиталининг шаклланишида таълим ва илм-фаннинг роли Самарқанд: СамДУ, 2015. Стр -83 Б. Ўзбек тилида
38. Холмўминов Ш. Мехнат бозорини самарали ривожланиши ва уни моделлаштириш (монография) 2015. Стр-178.
39. Шоюсупова Н.Т. “Совершенствование экономического механизма по регулированию рынка труда в Узбекистане”. Ташкент 2018 стр -68.

V. Зарубежные источники

40. Richard Arum, Melisa Velez. Improving Learning Enviroment: School Discipline and Comporative Perspective. Stanford Universiy Press, USA 2012.
41. H.Fry, S. Ketteridge, S.Marshall. HandbookFor teaching and Learning in Higher Education. New York, Routledge, 2009.
42. Higher education in japan. Higher Education Bureau, Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology. 3-2-2 Kasumigaseki, Chiyoda-ku, Tokyo 100-8959, Japan Tel: +81-3-5253-4111 (Reception)
43. Eduscol. education.fr./ dossiers. School Education in Franse. ISBN 978-92-9079-921-4 Available for free downloading from the CEPS website (<http://www.ceps.eu>) © CEPS, 2009
44. Добрынин А., Дятлов С., Конов В.А., Курганский С.А. Производительные силы человека: структуры и формы проявления.- СПб.: Изд. СПбУЭФ, 1993.-164 с.
45. Добрынин А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования.-СПб.: "Наука", 1999.-309 с.

46. http://cache.media.eduscol.education.fr/file/dossiers/07/3/2013_School_Education_in_France_244073.pdf.
47. Florian Geyer. The Educational System in Belgium CEPS Special Report/September. ISBN 978-92-9079-921-4 Available for free downloading from the CEPS website <http://www.ceps.eu>)© CEPS, 2009.
48. Improving Learning Environments: School Discipline and Student Achievement in Comparative Perspective (Studies in Social Inequality) Hardcover-June 13, 2012
49. Institute of International Education. Annual Report 2007. <http://www.iie.org/PDFs/AnnualReport2007/IIEAnnualReport2007.pdf>
<http://www.iie.org/Who-We-Are/AnnualReport/Financials#.WGC6LrSLTGg>.

VI. Интернет сайтлари

50. [http://www.iie.org/Content/NavigationMenu/AboutIIE1/Mission and Profile/](http://www.iie.org/Content/NavigationMenu/AboutIIE1/MissionandProfile/)
51. <http://biro.gazete.ru>
52. <http://biro.ufanet.ru>
53. <http://dl.uz/>
54. <http://do.edunet.uz/>
55. <http://kampi.kcr.ru>
56. <http://mtk.uz/>
57. <http://www.candi.uz/>
58. www.dist-edu.ru
59. www.hse.ru
60. www.mehnat.uz

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение - 1

Дорогие друзья! В целях повышения качества образования мы проводим анкетирование среди студентов и учителей по теме “ Роль образования в повышении активности трудовых ресурсов” на кафедре менеджмента.

Пожалуйста, заполните данную анкету. Ваше мнение очень важно для нас!

Спасибо.

Укажите, пожалуйста, Ваш пол

Мужчина	
Женщина	

На каком курсе вы учитесь?

1 курс	
2 курс	
3 курс	
4 курс	
1 курс магистр	
2 курс магистр	

Где вы работаете?

Школа	
В СУЗе (колледже,лицей или техникум)	
в ВУЗе	

В каком городе Вы учитесь /работаете?

--

Таблица 1 – Почему вы решили получить высшее образование?**Можно выбрать несколько ответов.**

Без высшего образования нельзя заняться интересной и содержательной работой	
Без высшего образования нельзя сделать карьеру	
Высшее образование гарантирует хорошее материальное положение	
Высшее образование открывает путь к высокой культуре, всестороннему развитию	
Люди с высшим образованием пользуются в обществе уважением в обществе	
Высшее образование – это гарантия от безработицы	
Ваши родители настояли на получении вами высшего образования	

Таблица 2 - Оцените по 5-балльной шкале, какие пункты наиболее важны для Вас при выборе места учебы? 1 - совсем не важно, 5 - самое важное

Качество образования в ВУЗе	
Престиж и репутация ВУЗа	
Наличие и количество бюджетных мест	
Стоимость обучения	
Проходной балл	
Наличие и размер стипендии	
Близость к дому	
Квалификация преподавателей	
Отзывы студентов данного ВУЗа	
Мнение моих друзей, знакомых	
Мнение моих родителей, родственников	
Мнение моих учителей	

Таблица 3 – Знакомы ли вы со следующими документами? Можно выбрать несколько ответов.

С уставом вуза	
С коллективным договором	
С правами и обязанностями студентов	
С правами и обязанностями преподавателей	
С правами и обязанностями студенческого самоуправления (студенческий совет, профсоюз, студенческие советы, советы общежитий)	
С вузовскими органами в неучебной работы	

Таблица 4 – Имеете ли вы предубеждения к людям других национальностей?

Да	
Нет	
Затрудняюсь ответить	

Таблица 5 – Выберите от трёх до пяти ответов. Какие факторы влияют на формирование у Вас «идеала образа жизни»

Образ жизни родителей	
Образ жизни друзей	
Образ жизни киногероев	
Образ жизни героев художественных произведений	
Образ жизни политической и экономической элиты	
Тематические телепередачи	
Общение через Интернет (форумы, сайты и т. п.)	
Образ жизни киноактеров, звезд шоу-бизнеса	
У Вас нет идеала	

Вы сами для себя являетесь идеалом	
------------------------------------	--

Таблица 6 – Информационные источники, к которым Вы не обращаетесь за получением информации о жизненно важных проблемах . Можно выбрать несколько ответов.

Родители	
Родственники	
Друзья	
Школьные учителя	
Преподаватели вуза	
Специалисты	
Политики	
Телевидение	
Интернет	
Книги	
Газеты	
Журналы	
Реклама	
Используют свой личный опыт, свои размышления, наблюдения за жизнью других людей	

Таблица 7 – Выберите один ответ. Ваше отношение к выполнению закона и нравственных норм для достижения успеха в жизни:

можно нарушать закон и нравственные нормы	
вряд ли можно нарушать законы и мораль	
нельзя нарушать законы и мораль	

Таблица 8 – Выберите один ответ. Какие качества необходимы человеку?

Оптимизм, выживаемость, активность, адаптированность, энергичность	
Уверенность в себе, надежда на себя, принципиальность, твердость характера, хладнокровие, спокойствие	
Предприимчивость, организованность, инициативность, решительность, ответственность, умение думать и т.п	
Неуверенность в себе, мягкотелость, осторожность	

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

**More
Books!**

yes
I want morebooks!

Buy your books fast and straightforward online - at one of world's fastest growing online book stores! Environmentally sound due to Print-on-Demand technologies.

Buy your books online at
www.morebooks.shop

Покупайте Ваши книги быстро и без посредников он-лайн – в одном из самых быстрорастущих книжных он-лайн магазинов! окружающей среде благодаря технологии Печати-на-Заказ.

Покупайте Ваши книги на
www.morebooks.shop

KS OmniScriptum Publishing
Brivibas gatve 197
LV-1039 Riga, Latvia
Telefax: +371 686 204 55

info@omniscryptum.com
www.omniscryptum.com

OMNIScriptum



FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY

FOR AUTHOR USE ONLY