



MEHNAT BOZORINI BILIMLI KADRLARGA EHTIYOJINI TARTIBGA SOLISH MASALALARI

Karabaeva Gulnora Sharafitdinovna

PhD, "G.V. Plexanov nomidagi RIU

Toshkent filiali" katta o'qituvchisi

https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss4/a18

Annotatsiya: Ushbu maqolada mehnat bozorining muhim xususiyati - malakali kadrlarga bo'lgan ehtiyoj muhokama qilinadi. Muallif O'zbekistonda 2000-2021 yillarga mo'ljallangan mehnat bozori holati ko'rsatkichlarini o'rganib, ta'lim sifatini oshirishning asosiy mezonini sifatida ta'lim siyosatining innovatsion modelga o'tishini alohida ko'rsatdi. Qabul qilingan 2022-2026-yillarda Yangi O'zbekistonda rivojlantirish strategiyasiga muvofiq kadrlar siyosatining maqsad va vazifalariga alohida e'tibor qaratilmoqda.

Kalit so'zlar: kadrlar, ehtiyoj, ta'lim, mehnat resurslari, bandlik, yoshlar.

ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ПОТРЕБНОСТИ РЫНКА ТРУДА В ОБРАЗОВАННЫХ КАДРАХ

Карбаева Гулнора Шарафитдиновна

PhD, старший преподаватель Ташкентского филиала

РЭУ им. Г.В.Плеханова

Аннотация: В данной статье рассматривается важная характеристика рынка труда - потребность в образованных кадрах. Автор изучил показатели состояния рынка труда в Узбекистане за 2000-2021 годы и выделил в качестве главного критерия повышения качества образования переход образовательной политики на инновационную модель. Особое внимание уделено целям и задачам кадровой политики в соответствии с принятой Стратегией развития Нового Узбекистана на 2022 - 2026 годы.

Ключевые слова: кадры, потребность, образование, трудовые ресурсы, занятость, молодежь.

ISSUES OF REGULATING THE LABOR MARKET DEMAND FOR EDUCATED PERSONNEL

Karabaeva Gulnora Sharafitdinovna

PhD, senior lecturer of the Tashkent branch

"RUE them. G.V. Plekhanov"

Abstract: This article discusses an important characteristic of the labor market - the need for educated personnel. The author studied the indicators of the state of the labor market in Uzbekistan for 2000-2021 and singled out the transition of educational policy to an innovative model as the main criterion for improving the quality of education. Particular attention is paid to the goals and objectives of the personnel policy in accordance with the adopted Development Strategy of New Uzbekistan for 2022-2026.

Key words: personnel, need, education, labor resources, employment, youth.

Введение. Кадровое обеспечение экономики в настоящее время является важной социально-экономической проблемой, затрагивающей все сферы экономической деятельности в стране. Эта проблема обусловлена, прежде всего, количественным и качественным несоответствием рабочей силы, предлагаемой на рынке труда, требованиям, исходящим от работодателей. В то время как по одним видам экономической деятельности наблюдается избыток кадров, по другим ощущается их острый дефицит. Одной из причин

такого дисбаланса является отсутствие полной и достоверной информации о численности и составе рабочей силы, необходимой для осуществления экономической деятельности страны и регионов в настоящее время и в будущем. Такая информация необходима учреждениям высшего и профессионального образования для учета реальных потребностей рынка труда при планировании объемов подготовки специалистов по тем или иным профессиям и специальностям, а также государственным структурам, которые занимаются

привлечением квалифицированных кадров из других регионов (стран) и определением контрольных цифр бюджетного набора в учреждения профессионального образования.

От точности оценки во многом зависит изменение структуры подготовки кадров в интересах конкретных отраслей, уровень обеспеченности отдельных отраслей экономики квалифицированными кадрами и эффективность стратегического развития экономики в целом. Общее состояние экономики страны зависит от ситуации, сложившейся в каждом из ее отдельных регионов. Каждый регион обладает уникальными особенностями, обусловленными, прежде всего, его географическим положением и ресурсными возможностями, формирующими уникальную для каждого региона структуру производства и занятости. Таким образом, сведения о потребности в кадрах должны учитывать специфику отдельных регионов, основные направления их хозяйственной деятельности и сложившуюся в них структуру потребности в кадрах.

Формирование мероприятий, связанных с утверждением планов подготовки специалистов в учебных заведениях профессионального образования и привлечением профессиональных кадров со стороны, невозможно при отсутствии полной и достоверной информации о будущей потребности региональной экономики в кадрах, что делает необходимым построение прогноза изменения ее состояния. Дополнительные трудности создает отсутствие единого методического подхода, а также показателей в системе статистической отчетности для получения полной оценки фактической потребности экономики региона в кадрах, что существенно осложняет процесс прогнозирования изменения потребности региона в кадрах, в условиях изменяющейся экономической ситуации. Потребность региона в кадрах рассматривается как характеристика рынка труда, характеризующая его состояние с точки зрения спроса на рабочую силу.

Обзор литературы. Как показатель состояния рынка труда, потребность региона в кадрах подвержена воздействию множества факторов, влияющих на него. Эти факторы рассматриваются в работах многих авторов ближнего и дальнего зарубежья.

Гонтковикова Б. и Дулова Спишакова Э. утверждают, что обучение и формирование профессиональных навыков в современном обществе стало пожизненным процессом,

должно носить постоянный характер и учитывать все актуальные потребности, вызванные реальностью перемен [1].

В исследованиях Йи-Чунг Ху, Жен-Хунг Ванг, Ю-Жуи Хуанг выявлено, что благодаря постоянному созданию и использованию квалифицированной рабочей силы можно добиться устойчивого развития [2].

Щенникова М.Ю., Костюченко В.Ф., Овсяк Т.М. отмечают, что ключевым вопросом для успешной реализации всех реформ в экономике является кадровое обеспечение отрасли [3].

Арнаут М.Н. во главу угла ставит высокопрофессионального управленца в отборе персонала на предприятие, цель деятельности которого заключается в удовлетворении потребностей предприятия в образованных кадрах, благодаря которым оно получает потенциал для долгосрочного и эффективного развития [4].

Марков Д.В. пишет, что наличие достоверных данных о потребности в кадрах с профессиональной подготовкой позволяет привлекать и подготавливать работников именно для тех сфер деятельности, в которых они действительно нужны, что существенно повышает эффективность использования рабочей силы и сокращает масштабы структурной безработицы [5].

В работах Липатовой И. М. просматриваются кадровые проблемы крупных организаций, которые стараются помочь в развитии карьеры своим работникам, так как квалифицированные и образованные кадры - это важный фактор повышения эффективности функционирования и конкурентоспособности современных предприятий [6].

Система кадрового обеспечения в организации, охватывающая планирование потребности в персонале, набор и отбор персонала, развитие персонала, расстановку и оценку персонала, рассматривается Загородниковой К. А. [7].

Вопросы оценки и прогнозирования потребности в кадрах активно начали подниматься отечественными учеными после обретения независимости республики и в последующем во время пандемии, когда произошли существенные изменения, потребовавшие пересмотра существующих способов оценки и прогнозирования потребности в кадрах.

Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. считают, что наличие инновационных, эффективных и достойных рабочих мест очень важно в контексте стрем-

ления к повышению всеобщего благосостояния. Этого можно добиться, в том числе, путем продолжения реформ, направленных на повышение конкуренции, развития инфраструктуры, особенно информационно-коммуникационных технологий [8].

Ирматова А.Б. подчеркивает, что профессиональная подготовка является одной из составляющих государственной политики [9].

В публикациях Кудбиева Ш. Д. Уделяется особое внимание тому, какие специалисты и в каком количестве нужны для развития экономики сегодня и в перспективе, какими трудовыми навыками и умениями они должны обладать, чтобы быть конкурентоспособными на современном рынке труда [10]. Появление в последнее время большого количества публикаций, посвященных изучению потребности рынка труда в кадрах, а также интерес к методам ее оценки со стороны государства свидетельствует о том, что проблема является актуальной и требует дальнейшего изучения.

Методология исследования. Основные результаты исследования получены на основе применения общенаучных методов системного и комплексного подходов, структурного, факторного, функционального и сравнительного анализов, а также традиционных методов экономического анализа (наблюдения, группировки, обобщения), кроме того, были использованы социологические методы исследования.

Обсуждение анализа и результатов. Одной из важнейших составляющих современных реформ является их кадровое обеспечение, направленное на эффективное использование человеческого капитала и кадрового потенциала общества. Отметим, что особенность современной государственной кадровой политики Узбекистана состоит в том, что государственные лица выступают как партнеры в профессионально-трудовой деятельности, где определяющим принципом является достижение гармоничного сочетания интересов личности и государства, индивидуальных и общенациональных интересов, содействие творческой самореализации личности [11].

Узбекистан ставит перед собой амбициозные цели достижения высокого уровня качества образования. Единственный путь при этом переход образовательной политики на инновационную модель. Ведь в итоге от качественного образования зависит устойчивое развитие и эффективность управления. Мно-

гие уже приняли тот факт, что инвестиции в образование так же важны, как и вложения в быстро окупаемые виды деятельности. Первыми строками в государственной стратегии развития определены мероприятия по улучшению жизни людей, то есть образование и здоровье. В Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы четко указаны основные цели и задачи кадровой политики на ближайшую перспективу.

Первым шагом в этом направлении определено установление ограничений на увеличение штатных единиц органов государственного управления, а также конкретных критериев по рациональному использованию кадрового потенциала и материальных ресурсов; предусмотрено формирование Национального кадрового резерва в целях подготовки достойных кандидатов для руководящих должностей органов государственной власти на местах, министерств и ведомств, а также повышение кадрового потенциала всех сфер национальной экономики [12].

Центральное место в кадровом планировании должны занимать вопросы определения общей потребности регионов в кадрах. Конкретное определение потребности в персонале представляет собой расчёт необходимого числа работников по их количеству, квалификации, времени, занятости и расстановке в соответствии с текущими и перспективными задачами развития региона.

На рисунке 1 представлены основные этапы кадрового планирования, которые реально могут быть реализованы в кадровой работе.

Сегодня отсутствует единая методика, которая позволила бы оценивать отраслевую потребность в кадрах с профессиональным образованием по программам различных уровней и направлений подготовки на среднесрочную и долгосрочную перспективы. Возможно, частично это объясняется сложностью данной проблемы. Ведь при прогнозировании перспективной потребности в кадрах определенного уровня квалификации необходимо учитывать достаточно большое число факторов, влияющих на интегральный показатель. Речь идет о таких факторах, как инерционный характер подготовки кадров, внутриотраслевая, межотраслевая и межрегиональная миграция трудовых ресурсов, увеличивающиеся темпы развития новых технологий, появление новых квалификационных требований к занятым и др.



Рис.1. Основные этапы кадрового планирования

Источник: разработан автором.

Тем не менее оценки перспективной потребности в профессионально образованных кадрах приводятся в отдельных нормативных и стратегических документах, стратегиях развития страны и регионов, государственных программах и национальных проектах.

Проблема информационного обеспечения принятия решений по подготовке и привлечению дополнительных профессиональных кадров на рынок труда интересует многих отечественных экономистов. Своевременное обеспечение экономики необходимой рабочей силой является залогом ее эффективного развития. Наличие достоверных данных о потребности в кадрах с профессиональной подготовкой позволяет привлекать и подготавливать работников именно для тех сфер деятельности, в которых они действительно нужны, что существенно повышает эффективность использования рабочей силы и сокращает масштабы структурной безработицы. Для устранения проблемы информационного обеспечения государство должно инициировать реализацию систем, нацеленных на сбор и анализ данных, необходимых для оценки и прогнозирования потребности в кадрах на уровне регионов, с учетом возможных будущих изменений в экономике и политике государства.

Изучение разных подходов к определению потребности в кадрах позволило уточнить это понятие, и определить его как количество работников, которое работодатель хочет привлечь на работу, и готов оплачивать

их труд. В соответствии с этим, в качестве количественного показателя потребности было выбрано количество вакантных рабочих мест, существующих на рынке труда. Так как потребность в кадрах является такой же неотъемлемой составляющей рынка труда, что и безработица, был сделан вывод, что регулирование потребности в кадрах определенных видов позволит сократить число безработных.

Таким образом, исследование позволило определить основные причины, ведущие к количественному изменению потребности в кадрах как со стороны спроса на рабочую силу, заключающиеся в изменении количества рабочих мест, так и со стороны предложения, заключающиеся в изменении количества занятых работников на рынке труда региона. С целью выявления факторов, определяющих спрос и предложение на рынке труда, мы провели анализ существующих теоретических подходов к систематизации факторов, влияющих на состояние рынка труда. В результате были выделены экономические, социально-демографические, организационно-технические, институциональные и ресурсные факторы. На рисунке 2 показана динамика трудовых ресурсов и занятости в Узбекистане.

По диаграмме видно, что в несмотря на пандемию в 2019-2020 годах показатели занятости имели малую, но тенденцию роста. Так, численность экономически активного населения в 2021 году в отношении к 2000 году увеличилась на 66%, к 2005 году- 46%, к 2010 году- 22% и к 2015 году-9%.

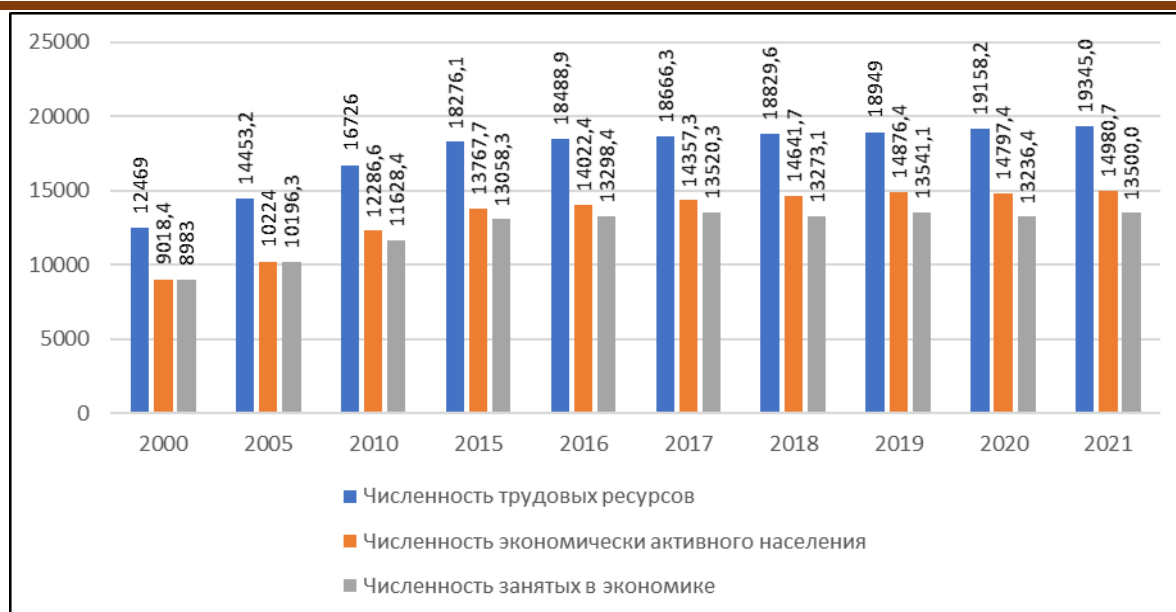


Рис.2. Динамика трудовых ресурсов Узбекистана [13]

Принимаем во внимание изменение и самой численности трудовых ресурсов за 2000-2020 гг. на 55%. Исследования данных по трудовым ресурсам позволили выявить взаимосвязь занятости с уровнем развития информационных технологий [13].

По данным Министерства занятости и трудовых отношений в январе 2022 года уровень безработицы в Узбекистане снизился до 9,6 %. По сравнению с тем же периодом 2021 года, уровень безработицы снизился на 0,9 %. Общее количество трудовых ресурсов Узбекистана достигло 19,345 млн. человек, что на 202 тыс. больше по сравнению с аналогичным периодом 2021 года. Численность занятых в экономике составила 13,5 млн. человек, что на 2,3 % больше по сравнению с тем же периодом 2021 года.

Министерство отметило, что 6,2 млн. человек работают в официальном секторе. Рост в отчетном периоде составил 6,3 %. В неформальном секторе работают 5,8 млн. человек (-1 %).

Численность нуждающихся в работе составила 1,44 млн. человек. Уровень безработицы среди экономически активного населения составил 9,6 %. Среди лиц в возрасте 16-30 лет безработица составляет 15,1 %, среди женщин – 13,3 %.

По состоянию на 1 января 2022 года число экономически неактивного населения выросло на 0,5 % до 4,36 млн. человек.

Около 393,8 тыс. человек, которые обратились в центры трудоустройства, трудоустроены в 2021 году.

В 2021 году в республике создано 506,2 тыс. рабочих мест. В результате создания рабочих мест, роста занятости, доходов и благосостояния населения повысилась экономическая (трудовая) активность и занятость населения и, как следствие, отмечается стабильность основных индикаторов рынка труда [14].

По исследованиям Всемирного банка и Немецкого общества международного сотрудничества (GIZ) численность трудоспособного населения в Узбекистане к 2030 году увеличится на 20% по сравнению с 2014 годом - почти до 22 миллионов человек, при сохранении темпов роста доли экономически активного населения на текущем уровне, рабочая сила в Узбекистане к 2030 году возрастет на 3,9 миллиона человек.

В ближайшие пять лет в Узбекистан будут привлечены инвестиции на сумму 83 млрд. долларов США, что позволит создать около 2.4 млн. новых рабочих мест [15].

В условиях трансформации экономики и продолжающейся пандемии конкуренция приобретает особенно острые формы. В Узбекистане рынок труда отличается своеобразием условий становления и влияния внешних факторов за годы независимости. Прошлогодняя пандемия и мировые тенденции тоже изменили некоторые аспекты занятости, перевесили чашу весов на сторону инновационной занятости.

Инновационный тип занятости выражается в повышении творческой составляющей и самореализации, интеллектуализации персонала. Каждый работник воспринимает свою

деятельность как незаменимую и невосполнимую компоненту в процессе производства. Для этого ему необходимо непрерывно развиваться, обучаться и совершенствовать свои профессиональные знания и навыки. Экономика динамична. Ничто не стоит на месте, а информационный поток бесконечен и безграничен. Возникает новый образ экономиста, менеджера, работника HR-управления, он отличается от старого информационной трансформацией труда.

Выводы и предложения. Прогрессивное развитие науки и технологий увеличивает зависимость теоретических знаний работников от их квалификации. Как правило, новые сотрудники нуждаются в обучении дополнительными знаниями и навыками для приобретения высшей квалификации. Во многих сферах появляются гибридные профессии. Высококвалифицированный труд более востребован. Специалисты с высшим образованием, поступают в вузы другого направления и получают две специальности: юрист-экономист, инженер-экономист, врач-экономист.

«Инновационного» работника отличает более высокий уровень образования, ответственности и компетентности, широкий общекультурный кругозор, новые ценности, ориентация на профессионализм, новаторство, творчество и саморазвитие в труде, это коллективно и индивидуально развитая личность. Сегодня перед новым поколением специалистов стоит выбор, где работать - в государственном или частном секторе, наёмным работником или индивидуальным предпринимателем? В большинстве случаев выбор

остаётся за частным бизнесом, где больше свободы для самовыражения и выше доходы. Формируется общество, в котором независимость, мобильность и предпринимательство становятся основными ценностями, которые определяют будущее подрастающего поколения.

Таким образом можно выделить следующие предложения для совершенствования регулирования потребности рынка труда в образованных кадрах:

- формирование потребности в кадрах надо проводить на основе единой информационной базы мониторинга кадрового обеспечения всех отраслей экономики;

- в качестве индикаторов кадрового обеспечения полезно использовать показатели, полученные в результате бенчмаркинга исследуемых предприятий;

- планирование потребности в кадрах, особенно руководителей и специалистов, необходимо осуществлять на основе процессного подхода.

В условиях цифровизации экономики и проведения масштабных реформ все острее встает вопрос о потребности в квалифицированных кадрах. Выявленные трансформации в системе трудовых мотивов работников существенно изменяют их трудовое поведение, что во многом определяет ситуацию на рынке труда и отношения занятости. Оценка потребности в профессионально образованных кадрах на рынке труда целесообразно основывать на различных подходах в зависимости от уровня профессионального образования трудовых ресурсов.

Источник и список использованной литературы:

1. Gontkovicova, Barbora & Duřová Spiřáková, Emília. (2015). The necessity of employee education. *Modern management review*. XX. 131-141.
2. Yi-Chung Hu, Jen-Hung Wang, Yu-Jui Huang. *Nurturing qualified personnel for ceramics industry. Asia Pacific Management Review. Volume 23, Issue 4, 2018. Pages 278-289.*
3. Щенникова М.Ю., Костюченко В.Ф., Овсяк Т.М. *Профессиональное образование и система профессиональных квалификаций в области физической культуры и спорта. //Ученые записки университета Лесгафта. 2018. №3 (157)*
4. Арнаут Марина Николаевна, Митрофанова Татьяна Васильевна *Кадровый менеджмент: сущность, подходы к трактовке, модели // АНИ: экономика и управление. 2018. №1 (22).*
5. Марков Д.В. *Прогнозирование потребности региона в кадрах с профессиональным образованием. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. -Иркутск, 2009.*
6. Липатова И. М. *Современные проблемы адаптации новых сотрудников в крупных организациях //Образование и наука в России и за рубежом. - 2021. - № 5. - С. 99-104.*
7. Загородникова К. А. и др. *Кадровое обеспечение как элемент кадровой политики в организации. //Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты. - 2021. - С. 102-107.*
8. Абдурахманов К.Х., Зокирова Н.К. и Абдурахманова Г.К. *Инновационные рабочие места как эффективная и достойная форма занятости в современных условиях. - URL: <https://www.rea.ru/ru/org/>*
9. Ирматова А. Б. *Интеллектуал меҳнатни ривожланиши аёлларни иш билан бандлиги таъсири. Архив научных исследований, 2020. 1(32).*
10. Кудбиев Ш. Д. *Оценка развития рынка труда и занятости населения. // "Иқтисодиёт ва инновацион технологиялар" илмий электрон журнали. - 2020. - №. 6. - С. 28.*

11. Указ Президента Республики Узбекистан «О Стратегии развития Нового Узбекистана на 2022-2026 годы». -URL: <https://lex.uz/>
12. HR-менеджмент: трансформация инновационной занятости в Узбекистане / Г.Ш. Карабаева, А.Б. Ирматова, Ж.А. Неъматов [и др.] // *Лидерство и менеджмент*. – 2022. – Т. 9. – № 1. – С. 187-200.
13. Карабаева Г.Ш. Инновационное решение проблем высшего образования Узбекистана в «постпандемический» период // *ББК 94.31 П78*. – 2021. – С. 67.
14. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-6260 от 13.07.2021 г. «О дополнительных мерах по всесторонней поддержке молодежи и дальнейшему повышению ее общественной активности» - URL: <https://lex.uz/docs/5512122>
15. Указ Президента Республики Узбекистан № УП-6208 от 20.04.2021 «О дополнительных мерах по поддержке предпринимательской деятельности, содействию занятости, социальной защите и содержательной организации свободного времени молодежи» - URL: <https://lex.uz/docs/5382163>
16. Постановление Кабинета министров Республики Узбекистан №132 от 11.03.2021г. «О дополнительных мерах по социальной поддержке молодежи» - URL: <https://lex.uz/docs/5328447>
17. Постановление Президента Республики Узбекистан №5203 от 30.07.2021 г. «О мерах по дальнейшему расширению доступа к образованию в высших образовательных организациях» - URL: <https://lex.uz/docs/5540432>.



МАМЛАКАТ ИҚТИСОДИЁТИНИ РИВОЖЛАНТИРИШДА МЕХНАТ РЕСУРСЛАРИНИНГ ЎРНИ ВА РОЛИ

Расулов Шавкат Шароф ўғли
Жиззах политехника институтининг
ўқитувчиси

[doi: https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss4/a19](https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss4/a19)

Аннотация. Мазкур мақолада меҳнат ресурслари ўсиши ва унинг таркибий ўзгариши ҳамда иқтисодиётда бандлиги динамикаси таҳлил қилиниб, улардан унумли фойдаланиш йўллари бўйича фикр-мулоҳазалар баён этилган.

Калит сўзлар: аҳоли, меҳнатга лаёқатли ёшдаги аҳоли, меҳнат ресурслари, иш билан бандлик, бандлик даражаси, ишсизлар, ишсизлик даражаси, иш ўринлари.

МЕСТО И РОЛЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

Расулов Шавкат Шароф ўғли -
Преподаватель Джиззакский
политехнический институт

Аннотация. В данной статье анализируется рост трудовых ресурсов и их структурные изменения, а также динамика занятости в экономике, даются отзывы о том, как их эффективно использовать.

Ключевые слова: население, трудоспособное население, трудовые ресурсы, занятость, уровень занятости, безработные, уровень безработицы, рабочие места.

THE PLACE AND ROLE OF LABOR IN THE DEVELOPMENT OF THE COUNTRY'S ECONOMY

Rasulov Shavkat Sharof ugli -
Teacher Jizzakh polytechnic institute

Abstract. This article analyzes the growth of labor resources and its structural changes, as well as the dynamics of employment in the economy, and provides feedback on how to use them effectively.

Key words: population, working age population, labor resources, employment, employment rate, unemployed, unemployment rate, jobs.

Қириш. 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасининг ривожлантиришининг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясида мамлакатимиз иқтисодиётининг инновацион ривожлантириш, фаол инвестиция сиёсатининг изчил давом эттириш, янги за-