



O'ZBEKISTONDAGI XUSUSIY KORXONALARDA YANGI ISH O'RINLARINING YARATILISHIGA NIMA TURTKI BO'LADI?

*Suyunov Alisher Xolmurod o'g'li -
Toshkent shahridagi Xalqaro Vestminster
universiteti mustaqil izlanuvchi*

[doi https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss5/a72](https://doi.org/10.55439/ECED/vol23_iss5/a72)

Annotatsiya. Mazkur maqolada O'zbekiston xususiy sektorida ish o'rinlarining oshishi tadqiq qilinadi. Natijalar uchta muhim omillar – jarayonlar innovatsiyasi, moliyalashtirish imkoniyatlaridan foydalana olish va eksport ilgari suradi. Tadqiqot turli mamlakatlar va mintaqalarda yangi ish o'rinlarini yaratish va bandlikning o'sishiga xizmat qiluvchi omillarni o'rganuvchi empirik tadqiqotlarni boyitadi.

Kalit so'zlar: ish o'rinlarining yaratilishi, bandlik, xususiy sektor, O'zbekiston Respublikasi.

ЧТО СПОСОБСТВУЕТ СОЗДАНИЮ РАБОЧИХ МЕСТ В ЧАСТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УЗБЕКИСТАНЕ?

*Суюнов Алишер Холмурод угли -
Исследователь, Международный
Вестминстерский университет в Ташкенте*

Аннотация. В данной исследовании определены факторы, влияющие на рост занятости в Узбекистане. Результаты показывают три ключевых фактора роста занятости – инновация процессов, доступ к финансам и экспорт. Исследование обогащает существующие эмпирические исследования, изучающие факторов, влияющих на рост занятости в контексте различных стран и регионов.

Ключевые слова: создание рабочих мест, занятость, частный сектор, Узбекистан.

WHAT DRIVES JOB CREATION IN PRIVATE FIRMS IN UZBEKISTAN?

*Alisher Suyunov Kholmurod ugli -
Independent Researcher Westminster
International university in Tashkent*

Abstract. The study investigates the determinants of employment growth in Uzbekistan. The results point up three key factors of employment growth – process innovation, access to finance, and export. The study enriches existing empirical studies examining the drivers employment growth in the context of various countries and regions.

Keywords: job creation, employment, private sector, Uzbekistan.

Введение. Занятость, в целом, играет важную роль в обеспечении безопасности доходов населения для поддержания их жизни и досуга. Оказывая дополнительное давление на людей, безработица ухудшает самочувствие людей и их интеграцию в общество. Помимо значения занятости в выживании людей в современном мире, занятые люди склонны доверять к другим людям и заинтересованы в гражданском участии. Точно так же, поскольку рабочие места предлагают более высокую заработную плату, люди начинают осознавать качество управления и коррупцию. Предоставление людям возможностей трудоустройства, предлагающих достойную работу и заработную плату, имеет большое значение развитию Республики Узбекистан.

Учитывая важность занятости для людей на рынке труда, цели ООН в области устойчивого развития (ЦУР) до 2030 года нацелены на обеспечение производительных, высококачественных рабочих мест как для мужчин, так и женщин, а также на инклюзивные рынки труда в рамках Цели 8 ЦУР. Кроме того, рынок труда

поддерживает достижение других целей устойчивого развития, такие как 1-искоренение нищеты, 5-гендерное равенство и 10-сокращение неравенства внутри стран/между странами.

Присоединяясь к мировому сообществу и являясь сторонником международного партнерства, Узбекистан привержена достижению глобальных целей. В период с 2016 по 2021 год Узбекистан активно проводил структурные реформы для поддержки национального экономического роста, развития человеческого капитала, эффективного управления и институтов.

Эти реформы в области развития бизнеса и укрепления предпринимательства направлены на усиление предпринимательской деятельности, сокращение неэффективных бюрократических процедур и устаревших законов для создания бизнес-экосистемы и улучшения позиции Узбекистана в рейтингах делового климата, что, в свою очередь, привлекает иностранных инвесторов для развертывания их бизнеса в Узбекистане, что привело к увеличению доли частного сектора в экономике Узбекистана.

Твердая приверженность этим миссиям отражена во введении должности бизнес-омбудсмена, который защищает интересы предпринимателей и их частную собственность. Усилия правительства по развитию частного сектора вовлекают граждан в самозанятость для создания многочисленных источников дохода, повышения их благосостояния и предоставления возможностей для трудоустройства.

Однако, несмотря на прошлые положительные темпы экономического роста в Узбекистане, увеличение численности населения

трудоспособного возраста и усилия правительства по созданию рабочих мест, рост занятости отстает. Рис. 1 показывает, что, несмотря на то что количество экономически активного населения увеличивается, рост занятости замедляется. Такое несоответствие настораживает, поскольку, несмотря на неуклонный рост численности трудоспособного населения, занятость в Узбекистане сокращается. Занятость экономически активного населения на трудовом рынке ухудшается с 2017 года.

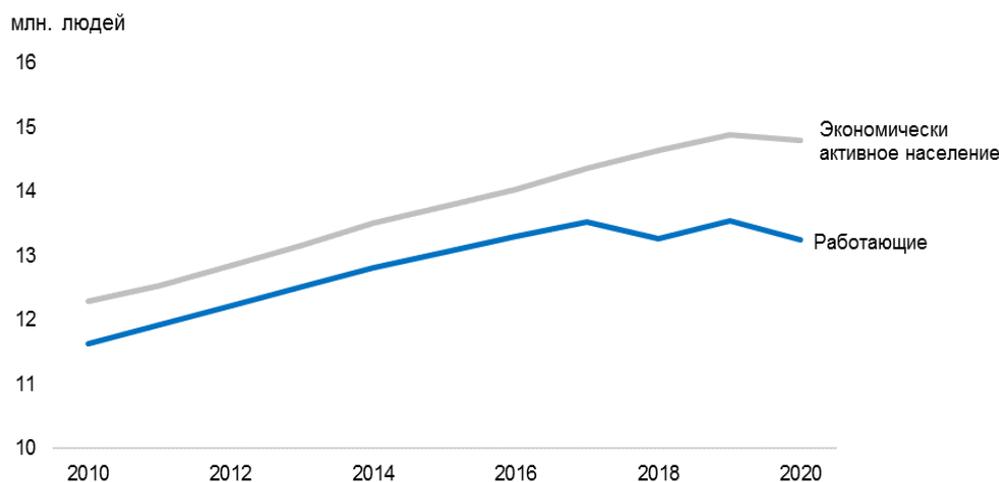


Рис. 1. Занятость экономически активного населения за 2010–2020 гг.

Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике.

В рамках данного исследования мы изучаем какие факторы способствуют росту занятости в частном секторе Узбекистана. Статья построена следующим образом: мы приводим источник данных и характеристики используемого набора данных. После этого мы представляем методологию оценки, чтобы ответить на вопрос нашего исследования и обсудить эмпирические результаты. В заключении мы подводим итоги наших выводов, делаем выводы для мер политики и предлагаем возможные направления для дальнейших исследований.

Обзор существующей литературы.

Существующие эмпирические исследования утверждали различные взгляды на роль и значение процессных инноваций, которые по-разному обсуждались в соответствующей литературе которые были проведены ведущими исследователями Жу и другие [1], Харрисон, Жаумандреу, Маирессе и Питерс [2], Дачс и Питерс [3], Лакенмайер и Роттманн [4], Машин и Ван Реенен [5].

подавляющее большинство эмпирических исследований [2]–[6] утверждали, что новые возможности трудоустройства возникают из-за продуктовых инноваций. Точно так же Лакенмайер и Роттманн [4] утверждали, что процессные инновации оказывают положительное и

даже большее влияние на создание рабочих мест, чем продуктовые инновации как описывали Лакенмайер и Роттманн [4] и Гринан и Геллек [7].

Как авторы утверждали, процессные инновации оказывают более заметное положительное влияние на чистую занятость, чем продуктовые инновации. Когда в предприятии происходят инновации, одновременно определяются два различных эффекта: компенсация (т. е. создание рабочих мест, вызванное инновациями) и перемещение (т.е. уничтожение рабочих мест, вызванное инновациями). Взаимоотношение между этими двумя эффектами находится в центре дискуссии. Одновременное двустороннее воздействие, возникающее в результате внедрения инновации в процесс предприятия, определяется как компенсационная выгода и эффект перемещения рабочей силы. Таким образом, всегда ведутся споры о направлении этих влияний.

Эмпирические исследования указывали на существование связи между объемами продаж предприятий и ростом количества работников в предприятии. Исследование Харрисона и др. от 2014 года показало влияние роста продаж на рост занятости в предприятиях [8].

Точно так же исследование Коуда[9] процессов роста предприятий показало, что рост занятости в предприятиях связан с предшествующим ростом продаж. Поскольку набор данных, который мы используем для нашего исследования, основан на сообщаемых фирмами значениях фактических продаж, наша модель подвержена проблеме, поднятой Динх и др. [10], что предприятия могут занижать или давать неточные данные по объему продаж во избежания налогообложения при заполнении анкеты опроса предприятий.

Другой ключевой фактор, определяющий спроса на рабочую силу, является доступ к финансовым ресурсам. Подавляющее большинство эмпирических исследований подчеркивают важность финансов для роста предприятий и хорошо документированы в литературе. Поскольку наличие достаточного финансирования является ключевым фактором роста предприятий, более крупные предприятия могут предпочесть более быстрый и простой процесс получения финансирования, чем малые предприятия. Как Фовове [11] утверждал, что финансы играют главную роль в расширении бизнеса, которое является совместным результатом инноваций и инвестиций в производственные мощности и занятости. Повышенное внимание уделяется роли предприятий в воздействии на экономический рост, создание рабочих мест и сокращение бедности.

Предприятия были определены как важные возможности для занятости и создания рабочих мест как в развивающихся, так и в развитых странах. Однако многие предприятия, желающие расширяться, часто сталкиваются с трудностями при получении финансирования от финансовых учреждений и, таким образом, сталкиваются с кредитными ограничениями. Этот «финансовый разрыв» особенно актуален для предприятий в развивающихся странах, чем в развитых странах, где предприятия имеют сравнительные преимущества в доступе к финансированию. Это связано с тем, что финансовые учреждения в странах с развитой экономикой используют разные стратегии преодоления рисков, чтобы облегчить предприятиям получение кредита в банке. Таким образом, дефицит финансирования по существу является проблемой для развивающихся стран. Хорошо известно, что из группы развивающихся стран африканские страны находятся в крайне неблагоприятном финансовом положении.

Таким образом, дефицит финансирования предприятий, вероятно, станет более серьезной проблемой для африканских стран, чем для стран других развивающихся регионов. Очевидно, что из-за нехватки финансирования в стра-

нах с развивающейся экономикой готовность предприятий к расширению меньше. Следует отметить, что предприятия в африканских странах могут сталкиваться с дефицитом финансирования предприятий чаще, чем предприятия из других развивающихся стран, поскольку континент является наименее развитым в финансовом отношении в мире.

Ограничение доступа к финансированию оказывает значительное негативное влияние на рост предприятия [11]. Авторы обнаружили, что фирмы, которые не ограничены кредитом, достигают более быстрый рост, чем фирмы, которые ограничены при получении кредитов. Аналогичным образом, используя подход, основанный на оценке воздействия, на данных предприятий из 42 африканских стран, Брихиова и другие [12] исследование показало, что малые и средние предприятия, имеющие доступ к официальному финансированию, создают больше рабочих мест по сравнению с фирмами, не имеющими доступа, при этом занятость в фирмах, имеющих доступ к более доступным и крупным кредитам, растет быстрее всего. Другими словами, авторы утверждают, что устранение финансовых ограничений положительно влияет на рост занятости на малых и средних предприятиях.

Методология исследования. В работе использовались такие методы экономического исследования, как наблюдение и сбор фактов, моделирование, метод научных абстракций, анализа и синтеза, системный подход.

Исследование и обсуждение результатов. Для исследования мы используем панельные данные, отражающие характеристики на уровне предприятий. Наборы микроданных, собранные по отдельным лицам, предприятиям, домохозяйствам, могут быть измерены с относительно высокой точностью по сравнению с агрегированными переменными макроуровня [13]. В этом случае можно избежать происходящего смещения, возникающей из-за агрегации.

В данном исследовании используется опрос предприятий, проведенных Всемирным Банком в партнерстве с Европейским банком реконструкции и развития и Европейским инвестиционным банком в разные годы, которые представляют собой доступный набор данных на уровне предприятий. Использование имеющихся данных, собранных в рамках данного опроса предприятий позволяет собрать необходимые данные для различных стран при минимальных затратах времени и финансовых ресурсов для исследовательского проекта. Тем не менее, данное обследование на уровне предприятий предоставляет информацию о характеристиках частных предприятий, гендерном сос-

таве руководства и составе рабочей силы, задолженности, годовых продажах, стоимости ресурсов и рабочей силы, взяточничестве, лицензировании, инфраструктуре, торговле, преступности, конкуренции, использовании производственных мощностей, инновациях и технологиях, а также показателей производительности [14].

Выборка предприятий получается из пула правомочных предприятий, предоставленных властями. Стратификация осуществлена по от-

раслям, размеру предприятий и регионам для получения несмещенных расчётов для всей совокупности. В данном случае совокупность представляет собой несельскохозяйственную экономику Узбекистана. Мы используем для данного исследования панельные данные, состоящего из трех раундов данного опроса предприятий за 2008, 2013 и 2019 годов с количеством предприятий 366 (из 26 978 предприятий), 390 (27 718) и 1 239 (34 396) соответственно.

Таблица 1

Описательная статистика

| Переменные | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|--------------------------|-------|------------------|---------------------------------|--------|-------|
| | N | Среднее значение | Среднеквадратическое отклонение | Мин. | Макс. |
| Рост занятости | 1,646 | 0.254 | 1.336 | -0.975 | 22.75 |
| Инновация продуктов | 1,995 | 0.235 | 0.424 | 0 | 1 |
| Инновация процессов | 1,995 | 0.111 | 0.314 | 0 | 1 |
| Международный сертификат | 1,995 | 0.145 | 0.352 | 0 | 1 |
| Возраст предприятия | 1,973 | 11.71 | 10.55 | 1 | 113 |
| Конкуренция | 1,995 | 0.492 | 0.500 | 0 | 1 |
| Продажи (логарифм) | 1,827 | 20.66 | 2.344 | 11.28 | 32.24 |
| Финансы | 1,995 | 0.231 | 0.421 | 0 | 1 |
| Внешние знания | 1,314 | 0.0913 | 0.288 | 0 | 1 |
| Внутренний НИОКР | 1,995 | 0.0842 | 0.278 | 0 | 1 |
| Внешний НИОКР | 1,995 | 0.0431 | 0.203 | 0 | 1 |
| Экспорт | 1,995 | 0.143 | 0.351 | 0 | 1 |
| Формальное обучение | 1,995 | 0.191 | 0.394 | 0 | 1 |

Источник: расчёты автора

Как видно из Таблицы 1, в среднем за последние три года в предприятиях наблюдался рост занятости на 25,4%. Тем временем, 23,5 % и 11,1 % предприятий внедряли продуктовые и процессные инновации соответственно. Что касается исследований и разработок (НИОКР), 4,3 % и 8,4 % предприятий проводят исследования и разработки внутри компании и за ее пределами посредством аутсорсинга. Точно так же 9,13 % предприятий приобрели внешние знания извне. С точки зрения характеристик предприятий средний возраст предприятий в выборке составляет 11,71 года. Важно отметить, что самый высокий возраст предприятия в выборке составляет 113 лет, что примерно в 10 раз выше среднего возраста предприятий в выборке. В данном случае, действия по определению названия данного предприятия по разным парамет-

рам не проводились так как согласно требованию, установленному на этапе доступа к микро данным Всемирного банка, попытки определения компаний нарушает условий контракта по использованию данных опроса предприятий.

Поскольку мы использовали панельные данные для нашего исследования, набор данных позволяет описать поведение отдельных предприятий, наблюдаемое в течение заданного периода времени. Основное преимущество использования панельных данных заключается в том, что данные модели учитывают индивидуальной неоднородности, что в итоге обеспечивают надежность результатов. Для выявления факторов, определяющих рост занятости на предприятиях, мы используем методологию анализа панельных данных.

$$y_{it} = \alpha_i + X'_{it} \beta + u_{it}, \quad i \in (1, N); \quad t \in (1, T);$$

Где x_{it} – вектор наблюдаемых переменных в t -ой единице поперечного сечения в момент времени t , u_{it} – предел ошибки, β – вектор неизвестных параметров, α – скаляр. Декомпозиция компонента ошибки представляет $u_{it} = \mu_i + v_{it}$, где μ_i указывает на ненаблюдаемый индиви-

дуальный эффект и v_{it} является остатком. В модели с фиксированными эффектами предполагается что μ_i будет фиксированным и v_{it} независим и одинаково равномерно распределенным $IID(0, \sigma_v^2)$. Однако, в модели случайных эффектов, μ_i предполагается случайным.

$\mu_i \sim IID(0, \sigma_\mu^2)$, $v_{it} \sim IID(0, \sigma_v^2)$, и μ_i независимы от v_{it} . Для сравнения и выбора подходящей модели, мы проводим тест Хаусмана для выбора между моделью случайных и фиксированных эффектов.

В нашей эконометрической модели мы контролируем несколько переменных. Ключевой зависимой переменной в модели является общий прирост занятости, оцениваемый путем деления текущей численности работников в прошлом финансовом году на численность работников три года назад. Ключевыми независимыми переменными являются инновации в продуктах и процессах. Инновация продуктов показывает, вводила ли предприятие новые или улучшенные продукты или услуги в течение последних трех лет, в то время как инновация процессов показывает, внедрила ли фирма какой-либо новый или улучшенный процесс, который включает в себя: методы производства продуктов или предложения услуг, логистику, методы доставки или распределения. Для ресурсов, продуктов или услуг, поддерживающих действий для процессов.

После этого мы включаем продажи, другими словами, общий годовой объем продаж в логарифмическом виде за последний финансовый год в логарифмической форме. Кроме того,

мы контролируем другие переменные, как это было предложено другими эмпирическими исследованиями [15]–[19]. Международный сертификат, подтверждающий наличие у фирмы международно-признанного сертификата качества; Возраст фирмы представляет собой количество лет, прошедших с момента основания фирмы в год исследования; Конкуренция означает, превышает ли число конкурентов фирмы на основном рынке, на котором фирма продавала свою продукцию в прошлом финансовом году, 100; Переменная финансы указывает, есть ли у фирмы кредитная линия или кредит от финансового учреждения; Экспорт показывает, экспортировала ли фирма свою продукцию в прошлом финансовом году; Формальное обучение указывает, были ли в фирме официальные программы обучения для своих постоянных сотрудников, работающих полный рабочий день, в прошлом финансовом году.

Кроме того, мы контролируем регион, размер фирмы и отраслевая принадлежность. Как видно из таблицы 2, отраслевая структура фирм в выборке подразделяется на 6 отраслей обрабатывающей промышленности и 2 отраслей услуг (Розничная торговля и другие услуги), доля которых составляет около 45 % в выборке.

Таблица 2

Количество наблюдений по отраслям и по годам

| Код МСОК[24] | Отрасль | 2008 | 2013 | 2019 | Общее |
|---------------------------|-------------------------------------|------------|------------|--------------|--------------|
| 15 | Продукты пищевые и напитки | 29 | 25 | 162 | 216 |
| 17 | Текстиль и текстильные изделия | 8 | 8 | 121 | 137 |
| 18 | Одежда | 9 | 9 | 127 | 145 |
| 25 | Изделия резиновые и пластмассовые | 4 | 4 | 126 | 134 |
| 26 | Изделия минеральные неметаллические | 14 | 16 | 142 | 172 |
| 16, 19–24, 27–37 | Другое производство | 52 | 65 | 166 | 283 |
| 52 | Розничная торговля | 122 | 136 | 160 | 418 |
| 45, 50, 51, 55, 60–64, 72 | Другие услуги | 128 | 127 | 235 | 490 |
| | Общее | 366 | 390 | 1,239 | 1,995 |

Источник: расчёты автора.

Результаты регрессии в таблице 3 указывают на три ключевых фактора роста занятости в компаниях с точки зрения как статистической значимости, так и величины воздействия: инновации в процессах, доступ к финансированию и экспорт. Результаты показывают, что участие фирм в технологических инновациях, доступе к финансам и экспорту увеличивает рост занятости на 39,4%, 35,1% и 31,5% соответственно, которые соответствуют результатам других эмпирических исследований [11][19][22]. Тем временем, тест Хаусмана показывает, что модель случайных эффектов лучше по сравнению с моделью фиксированных эффектов.

Между тем, увеличение продаж на 1% способствует росту занятости на 3,35%. Допол-

нительный год возраста фирмы снижает рост занятости на 1,64%.

Установлено, что два фактора – формальное обучение на рабочем месте и конкуренция – препятствуют росту занятости в предприятиях. Этот результат согласуется с другими эмпирическими исследованиями [17]–[19], в которых сообщается, что обучения может быть недостаточно для стимулирования роста занятости.

В то время как конкурентная рыночная среда с более чем 100 конкурентами снижает рост занятости на 18,6 %, формальное обучение на рабочем месте ассоциируется со снижением роста занятости на 30,4 %.

Факторы определяющие рост занятости

| Переменные | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|----------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Инновация процессов | 0.371** (0.170) | 0.388** (0.185) | 0.358* (0.187) | 0.359* (0.185) | 0.394** (0.197) |
| Инновация продуктов | 0.0363 (0.0839) | 0.0493 (0.0891) | 0.0476 (0.0768) | 0.0163 (0.0769) | 0.0495 (0.0856) |
| Международный сертификат | 0.00733 (0.124) | -0.0419 (0.128) | -0.00682 (0.137) | -0.00863 (0.144) | -0.00989 (0.142) |
| Возраст фирмы | -0.0119*** (0.00294) | -0.0156*** (0.00358) | -0.0160*** (0.00363) | -0.0166*** (0.00401) | -0.0164*** (0.00394) |
| Конкуренция | | | -0.160** (0.0725) | -0.173*** (0.0666) | -0.186*** (0.0612) |
| Продажи | | 0.0475*** (0.0175) | 0.0446** (0.0197) | 0.0310** (0.0151) | 0.0335** (0.0157) |
| Финансы | 0.357*** (0.114) | 0.339*** (0.116) | 0.339*** (0.116) | 0.336*** (0.115) | 0.351*** (0.118) |
| Внешние знания | | | 0.0931 (0.193) | 0.134 (0.203) | |
| Внутренний НИОКР | | | 0.0547 (0.205) | 0.0816 (0.207) | |
| Внешний НИОКР | | | 0.154 (0.323) | 0.116 (0.312) | |
| Экспорт | 0.338** (0.164) | 0.286 (0.174) | 0.330* (0.186) | 0.294 (0.194) | 0.315* (0.183) |
| Формальное обучение | | | -0.299** (0.120) | -0.322** (0.137) | -0.304** (0.125) |
| Константа | 0.227*** (0.0412) | -0.693** (0.329) | -0.515 (0.378) | -0.367 (0.344) | -0.371 (0.339) |
| Регион | Нет | Нет | Нет | Да | Да |
| Отраслевая принадлежность | Нет | Нет | Нет | Да | Да |
| Размер предприятия | Нет | Нет | Нет | Да | Да |
| Число наблюдений | 1,639 | 1,525 | 1,525 | 1,525 | 1,525 |
| Коэффициент R ² | 0.0428 | 0.0534 | 0.0642 | 0.0749 | 0.0727 |
| Значение p | 0.000597 | 0.000255 | 1.75e-06 | 1.98e-07 | 1.24e-08 |

Источник: расчёты автора

Данный результат может быть обусловлен тем, что с точки зрения работодателей обучение на рабочем месте может увеличить стоимость рабочей силы что может привести к снижению спроса со стороны работодателей или

повышением предельного продукта труда что позволяет предприятиям производит или оказывать тот же самый объем товаров или услуг при меньше затратах, в данном случае количество рабочей силы.

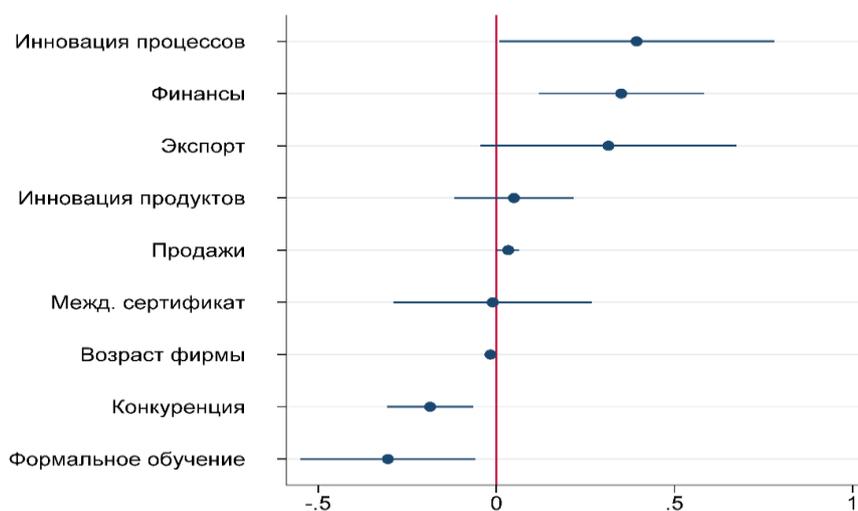


Рис. 2. Факторы определяющие рост занятости в предприятиях

Примечание: доверительный интервал с вероятностью 95 %.

Источник: расчёты автора.

Также важно отметить, что модель объясняет 7,27 % вариации данных, что довольно мало, несмотря на испытания различных соответствующих спецификаций модели и набора переменных. Однако для таких наборов панельных данных могут быть такие низкие коэффициенты R^2 характерны из-за случайности индивидуальной неоднородности, наличие неучтённых ненаблюдаемых переменных и нехватка данных в контексте предприятий в выборке.

Заключение и предложения. В данной статье представлены предварительные результаты исследования в области занятости на уровне предприятий. Исследование выявило основные факторы, определяющие рост занятости в частном секторе Узбекистана. Эмпирические результаты предполагают, с точки зрения предприятий, технологические инновации, доступ к финансированию и экспорту. Из этих факторов наиболее важными переменными оказались доступ к финансированию и технологическим инновациям. В то время как доступ к банковским кредитам позволяет предприятиям расширять свою деятельность, технологические инновации способствуют созданию новых или улучшенных процессов производства или предоставления услуг, а также других продуктов или услуг, поддерживающих деятельность процессов. Между тем эти два фактора повышают не только конкурентоспособность предприятий, но и их экспортную способность, что, в свою очередь, приводит к дополнительному росту занятости.

С точки зрения мер политики, улучшение доступа к финансированию и стимулирование технологических инноваций в частном секторе Узбекистана имеют важную роль для стимулирования роста занятости на уровне предприятий в частном секторе. Поэтому на основе предварительных результатов нашего исследования, мы предлагаем:

- увеличение финансового проникновения в частном секторе и тем самым уменьшить использование самофинансирования для финансирования роста предприятий. Международный опыт показывает, что самофинансирование негативно влияет на рост предприятий.

- введение налоговых льгот и фискальных стимулов для предприятий в целях вознаграждения финансирования инноваций в процессах и продуктах, кажется особенно эффективным для роста предприятия и занятости.

- предоставление адресных субсидий может стимулировать найм дополнительных работников в предприятия и увеличения объема выпускаемой продукции. Государственная поддержка бизнеса и целевые субсидии могут способствовать созданию новых рабочих мест при условии, что они ориентированы на спрос, адаптированы и целенаправленны.

- стимулирование инвестиций предприятий в человеческий капитал путём налоговых льгот или других фискальных мер, которые поощряют повышение квалификации и переподготовку кадров, и путем переноса налогового бремени с трудового дохода на капитальный доход. В данном случае предприятия должны быть заинтересованы в инвестировании больше средств на повышение квалификации своих сотрудников, помогая им максимально эффективно использовать технологические и организационные инновации, а также сокращая неравенство и безработицу.

В рамках настоящего исследовательского проекта мы будем продолжать работы по устранению ключевого недостатка данного исследования – низкий уровень коэффициента R^2 оцениваемой модели. Также, в данном контексте, в дальнейших исследованиях в этой области исследований мы предлагаем учитывать совместное влияние коррупции и доступа к финансовым ресурсам на рост занятости на уровне предприятий.

Источник и использованная литература:

1. C. Zhu, Z. Qiu, and F. Liu, "Does innovation stimulate employment? Evidence from China," *Econ Model*, vol. 94, Jan. 2021, doi: 10.1016/j.econmod.2020.02.041.
2. R. Harrison, J. Jaumandreu, J. Mairesse, and B. Peters, "Does innovation stimulate employment? A firm-level analysis using comparable micro-data from four European countries," *Int J Ind Organ*, vol. 35, pp. 29–43, Jul. 2014, doi: 10.1016/j.ijindorg.2014.06.001.
3. B. Dachs and B. Peters, "Innovation, employment growth, and foreign ownership of firms," *Res Policy*, vol. 43, no. 1, pp. 214–232, Feb. 2014, doi: 10.1016/j.respol.2013.08.001.
4. S. Lachenmaier and H. Rottmann, "Effects of innovation on employment: A dynamic panel analysis," *Int J Ind Organ*, vol. 29, no. 2, pp. 210–220, Mar. 2011, doi: 10.1016/j.ijindorg.2010.05.004.
5. S. Machin and J. van Reenen, "Technology and Changes in Skill Structure: Evidence from Seven OECD Countries," *Q J Econ*, vol. 113, no. 4, pp. 1215–1244, Nov. 1998, doi: 10.1162/003355398555883.
6. B.H. Hall, F. Lotti, and J. Mairesse, "Employment, innovation, and productivity: evidence from Italian microdata," *Industrial and Corporate Change*, vol. 17, no. 4, pp. 813–839, Jul. 2008, doi: 10.1093/icc/dtn022.
7. N. Greenan and D. Guellec, "Technological Innovation and Employment Reallocation," *Labour*, vol. 14, no. 4, pp. 547–590, Dec. 2000, doi: 10.1111/1467-9914.00146.

8. I.M. Okumu, E. Bbaale, and M. M. Guloba, "Innovation and employment growth: evidence from manufacturing firms in Africa," *J Innov Entrep*, vol. 8, no. 1, p. 7, Dec. 2019, doi: 10.1186/s13731-019-0102-2.
9. A. Coad, "Exploring the processes of firm growth: evidence from a vector auto-regression," *Industrial and Corporate Change*, vol. 19, no. 6, pp. 1677–1703, Dec. 2010, doi: 10.1093/icc/dtq018.
10. H. T. Dinh, D. A. Mavridis, and H. B. Nguyen, "The Binding Constraint on the Growth of Firms in Developing Countries," in *Performance of Manufacturing Firms in Africa*, The World Bank, 2012, pp. 87–137. doi: 10.1596/9780821396322_CH04.
11. B. Fowowe, "Access to finance and firm performance: Evidence from African countries," *Review of Development Finance*, vol. 7, no. 1, pp. 6–17, Jun. 2017, doi: 10.1016/j.rdf.2017.01.006.
12. Z. Brixiová, T. Kangoye, and T. U. Yogo, "Access to finance among small and medium-sized enterprises and job creation in Africa," *Structural Change and Economic Dynamics*, vol. 55, Dec. 2020, doi: 10.1016/j.strueco.2020.08.008.
13. B.H. Baltagi, "Why Should We Use Panel Data? Their Benefits and Limitations," in *Econometric Analysis of Panel Data*, 3rd ed., Wiley, 2005.
14. World Bank, "Survey Methodology." <https://www.enterprisesurveys.org/en/methodology> (accessed Jan. 03, 2021).
15. C. Zhu, Z. Qiu, and F. Liu, "Does innovation stimulate employment? Evidence from China," *Economic Modelling*, vol. 94, Jan. 2021, doi: 10.1016/j.econmod.2020.02.041.
16. J. Ortiz and V. Salas Fumás, "Technological innovation and the demand for labor by firms in expansion and recession," *Economics of Innovation and New Technology*, vol. 29, no. 4, pp. 417–440, May 2020, doi: 10.1080/10438599.2019.1629535.
17. J. Mairesse and Y. Wu, "Impacts of innovation, export, and other factors on firm employment growth in Chinese manufacturing industries," *Industrial and Corporate Change*, vol. 28, no. 1, pp. 123–138, Feb. 2019, doi: 10.1093/icc/dty066.
18. E. Ghani and S. D. O'Connell, "Can Service Be a Growth Escalator in Low Income Countries?," 6971, 2014.
19. P. S. Martins, "Employee training and firm performance: Evidence from ESF grant applications," *Labour Economics*, vol. 72, p. 102056, Oct. 2021, doi: 10.1016/j.labeco.2021.102056.
20. D. McKenzie, "Don't count on business training to generate a lot of jobs and what else we learned in a dynamic literature review update," *World Bank Blogs*, Sep. 07, 2021. <https://blogs.worldbank.org/impactevaluations/dont-count-business-training-generate-lot-jobs-and-what-else-we-learned-dynamic?deliveryName=DM117421> (accessed Sep. 08, 2021).
22. S. Sharma and F. Tarp, "Does managerial personality matter? Evidence from firms in Vietnam," *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 150, pp. 432–445, Jun. 2018, doi: 10.1016/j.jebo.2018.02.003.
23. International Monetary Fund, *How to Achieve Inclusive Growth*, 1st ed. Oxford: Clays Ltd, Elcograf S.p.A., 2022. doi: 10.1093/oso/9780192846938.001.0001.
24. Международная стандартная отраслевая классификация всех видов экономической деятельности ISIC Rev. 3.1