

УДК 331. 522 (575.3)

На правах рукописи

КИЁМИДДИНОВА ФАРЗОНА КИЁМИДДИНОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ
НАСЕЛЕНИЯ В ТРУДОИЗБЫТОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ
(на примере Республики Таджикистан)**

Специальность: 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством
(экономика труда)

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Душанбе-2022

Работа выполнена в Институте экономики и демографии
Национальной академии наук Таджикистана

Научный руководитель **Ашуров Субхонидин Бурхонович,** доктор
экономических наук, доцент

Официальные оппоненты: **Курбанов Нурали Хайдарович,** доктор
экономических наук, профессор, советник ректора
Российского государственного геологоразведочного
университета имени Серго Орджоникидзе,

Раимдодов Умед Сешанбиевич, кандидат
экономических наук, заведующий отделом
регулирования проблем трудовой миграции
Государственного учреждения «НИИ труда миграции
и занятости населения» при Министерстве труда,
миграции и занятости населения Республики
Таджикистан

Ведущая организация: Таджикский государственный финансово-
экономический университет

Защита состоится «01» октября 2022г. в 15⁰⁰ часов на заседании
объединенного диссертационного совета Д 999.031.03 по защите докторских и
кандидатских диссертаций на базе Таджикского национального университета,
межгосударственного образовательного учреждения высшего профессионального
образования «Российско-Таджикский (Славянский) университет», Таджикского
государственного университета коммерции по адресу: 734061, Республика
Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке Таджикского
государственного университета коммерции по адресу: <http://www.ddtt.tj>.

Объявление о защите диссертации и автореферат диссертации размещены на
официальном сайте ТГУК: <http://www.ddtt.tj> и направлены для размещения в сети
Интернет ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской
Федерации по адресу: vak.minobrnauki.gov.ru.

Автореферат разослан «___» сентября 2022 г.

**Ученый секретарь объединенного
диссертационного совета,
кандидат экономических наук**

С.С. Хабибова

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы диссертационной работы. Регулирование процесса содействия занятости трудовых ресурсов является одним из ключевых вопросов теории и практики экономики труда, и оно обусловлено экономической и социальной важностью обеспечения трудовой занятостью населения. Решение этой важной задачи, особенно в условиях транзитивной и трудоизбыточной экономики, предполагает проведение тщательного анализа и всесторонней проработки теоретико-методических аспектов процесса управления занятостью ресурсов труда с целью их адаптации к формирующейся экономической конъюнктуре.

В связи с этим возникает настоятельная необходимость в исследовании процессов, формирующихся в сфере занятости трудовых ресурсов, с учётом существующего реального потенциала экономики. В этом контексте становится актуальным всесторонний анализ теоретических и практических аспектов процесса формирования сферы занятости и вопросов ее государственного регулирования в целях обеспечения устойчивого экономического роста и социальной стабильности в обществе.

Кроме того, переход к цифровой экономике, к обществу, основанному на знаниях и инновациях, ставит новые задачи в сфере регулирования процесса формирования и максимально эффективного использования ресурсов труда.

Несмотря на наличие довольно большого объема научных работ по вопросам занятости трудовых ресурсов, в них не уделяется достаточное внимание исследованиям процесса формирования сферы занятости и её регулирования, увязанных с реальной экономической конъюнктурой Республики Таджикистан в условиях трудоизбыточности экономики, что обуславливает актуальность темы диссертационного исследования.

Степень изученности и разработанности проблемы. Вопросы исследования теоретико-методических основ управления занятостью населения подробно рассмотрены в работах классиков экономической науки Смита А., Рикардо Д., Брю С., Пигу А., Маркса К., Кейнса Дж. и других.

В условиях трансформации экономики, связанной с переходом к рыночным отношениям, в теоретические и практические аспекты занятости населения внесли существенный вклад такие российские ученые, как А.Н.Аганбегян, В.Б.Акулов, Н.Н.Абакумов, В.Е.Гимпельсон, Л.О. Ильин, Р.И. Капелюшников, Р.П. Колосова, А.Э.Котляр, Ш.К.Кутаев, Ю.Г.Одегов, А.А.Озов, Т.О.Разумов, С.Ю.Рощин, Л.С. Чижов, Д.Б.Эскеров и другие.

Разные стороны вопросов госрегулирования рынка труда и управления занятостью населения исследованы в работах ученых Таджикистана А.Азимова, Акрамовой З., Амоновой Д.С., Атоходжаевой М. А., Ахмедова К. А. Ашурова С.Б., Бабаджанова Р.М., Дустбоева Ш., Джонмахмадова Ш.Б., Комилова С.Дж., Кабутова М.К., Мутиевой С.Ж., Мухитдиновой Ш. С., Набиевой Д.М., Низамовой Т.Д., Нурмахмадова М.Н., Раджабова Р.К., Раимдодова У.С., Рахимова Р.К., Саидмурадова Л.Х., Саидмурадова Дж.Л., Солиевой Л.Ф., Тошова А.Р., Умарова Х.У., Ульмасова Р.У., Усмоновой Т.Д., Хошмухамедовой П.С., Шамсова И.С. Факерова Х.Н., Юсупов Ш.Н. и др.

Вопросы трудоизбыточности в микроэкономике исследованы в основном в работах Капелюшникова Р.И., Московской А. и др. Трудоизбыточность в мезоуровне исследованы в работах российских ученых, Кутаева Ш.К., Озова А.А., Эскерова Д.Б.,

Абдулабековой Э.М., Байсаевой М.У., Болова А.В., Гойговой М.Г., Даудовой П.А., Исаева Ш.М., Мальсаговой М.Р., Одегова Ю.Г., Оздоева Р.Х, Умаханова С.Д. и других.

Однако эти учёные в своих исследованиях рассматривают в основном трудоизбыточность на мезоуровне, когда на макроуровне наблюдается нехватка трудовых ресурсов. Кроме того, в этих выполненных исследованиях подробно не рассматриваются вопросы управления занятостью населения в условиях трудоизбыточности экономики в условиях развития рыночных отношений и развития рынка труда.

В этой связи, изучение проблем занятости населения в условиях макроэкономической трудоизбыточности недепрессивной экономики приобретает адресный характер. При этом важную роль играет учёт потенциала экономической системы по созданию требуемых условий для обеспечения занятости рабочей силы, а также разработки эффективного механизма управления занятостью населения в условиях глобализации рынков труда. Отсюда и исходит актуальность темы, цель и задачи диссертационного исследования.

Цель и задачи исследования. Основной целью диссертационного исследования является развитие некоторых аспектов теории регулирования занятости населения, разработка методических подходов и практических рекомендаций по содействию занятости населения путем совершенствования госрегулирования, в условиях глобализации рынка труда и трудоизбыточности экономики.

Достижение этой цели и методология исследования определили необходимость решения комплекса следующих задач:

- развить теоретические вопросы управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной экономики;
- выявить некоторые особенности трудоизбыточной экономики в сфере занятости населения;
- развить предлагаемые формы и методы процесса формирования трудовых ресурсов в условиях трудоизбыточности экономики;
- выявить основные тенденции развития в сфере трудовой занятости в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности её экономики, а также оценить степень трудоизбыточности экономики Таджикистана;
- оценить влияние внешней трудовой миграции рабочей силы Таджикистана на некоторые индикаторы рынка труда;
- исследовать проблемы регулирования занятости в условиях трудоизбыточности экономики Республики Таджикистан, обосновать и предложить меры по совершенствованию государственной стратегии управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике.

Теоретической базой диссертационной работы послужила классическая и современная экономическая теория и практика, а также методология исследования проблем развития рынка труда, управления занятости населения, разработанные российскими, зарубежными и отечественными учёными исследователями.

Методологической основой исследования явились методы функционального, системного, экономико-математического и корреляционно-регрессионного анализа, а также сравнительно-аналитический, ситуационный, сегментационный методы проведения исследования, позволяющие обеспечить устойчивую взаимосвязь между теоретико-методическими и эмпирическими основами изучаемых процессов,

обоснованности и разработанности выводов и предложений, а также достоверность полученных результатов.

Информационную базу исследования составили нормативно-правовые и законодательные документы Республики Таджикистан, Стратегия развития Республики Таджикистан в период до 2030 года, официальные статистические данные страны, Минтруда, миграции и занятости населения, Минобрнауки Республики Таджикистан, результаты мониторинга и материалы проведенных обследований автора работы.

Объектом диссертационной работы является формирующийся рынок труда в трудоизбыточной экономике Таджикистана.

Предметом диссертационной работы является совокупность социально-демографических и организационно-экономических отношений, возникающие в сфере занятости населения, совершенствования механизма управления в условиях трудоизбыточной национальной экономики и глобализации рынка труда.

Научная новизна диссертационной работы выражается в следующих полученных в её рамках научных результатах:

- развиты теоретические аспекты управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной и развивающейся экономики с учётом реальных возможностей экономики по созданию продуктивных рабочих мест, выявлены некоторые особенности трудоизбыточной экономики в сфере занятости населения, относящиеся, в частности, к ограниченному потенциалу рынка труда и расширения самозанятости рабочей силы;

- предложено развитие методологии исследования, связанного с процессом формирования трудовых ресурсов в условиях трудоизбыточности экономики, основанное на сегментации сферы занятости, как со стороны предложения, так и со стороны спроса;

- выявлены основные тенденции развития в сфере трудовой занятости в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности экономики, характеризующаяся, в частности, существенным отставанием роста занятости от роста трудовых ресурсов, большой долей аграрного сектора, ослаблением роли рынка труда и развитием самозанятости, своей двухкомпонентностью и развитием внешнего компонента, а также оценена степень трудоизбыточности экономики Таджикистана, используя индикатор, выражающий соотношение темпов прироста количества трудовых ресурсов и прироста количества занятых, установлено, что в период после 2014 года экономика переходит от состояния сверхтрудоизбыточности на состояние трудоизбыточности и стабилизируется общим уровнем безработицы 7,5%;

- проанализировано и оценено влияние внешней трудовой миграции трудовых ресурсов Таджикистана на такие индикаторы сферы занятости, как участие ресурсов труда в рабочей силе, коэффициент напряжённости национального рынка труда, уровень занятости рабочей силы;

- выявлены проблемы управления занятости населения и ее регулирования в трудоизбыточной экономике Таджикистана, связанные с ограниченностью возможностей экономики страны по созданию необходимого количества рабочих мест и другими показателями экономической конъюнктуры;

- обоснованы и предложены меры по совершенствованию государственной стратегии управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной экономики, направленные, в частности, на управление качеством ресурсов труда, усовершенствование системы сбора и обработки данных рынка труда, расширение

спроса на труд, управление внешней трудовой миграцией рабочей силы, усиление организационного, финансового и кадрового потенциала Государственной службы занятости.

Научная область исследования. Работа выполнена в соответствии с требованиями следующих пунктов паспорта научных специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации по направлению 08.00.05: Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): «5.1 - Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»; «5.3-Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений»; «5.5- Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)»; «5.7-Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

Теоретическое значение результатов исследования заключается в развитии отдельных положений теории и практики управления рынка труда в трудоизбыточной экономике, а также мезо- уровнях. Результаты диссертационного исследования, вносят теоретико-методологический вклад в исследование социально-производственных отношений рыночной экономики и использованы в ГУ «НИИ труда миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (справка о внедрении №108 от 20.06.2022г.). Научно-методические положения диссертации, использованы при чтении курсов «Занятость и трудовая миграция», «Социальный менеджмент», «Управление персоналом», а также различных спецкурсов в Технологическом университете Таджикистана (справка о внедрении №350 от 02.06.2022г.).

Практическая значимость выполненного исследования состоит в том, что основные положения по повышению уровня занятости населения относительно совершенствования механизма содействия и управления занятости трудовых ресурсов способствуют улучшению трудовой активности населения, решению вопросов продуктивной занятости в национальной экономике. Некоторые методы оценки индикаторов сферы занятости, предложенные автором в исследовании, используются государственным органом управления в области занятости населения Республики Таджикистан.

Достоверность результатов и обоснованность выводов диссертационной работы подтверждается использованием потенциала современных научных методов, таких, как методы функционального, системного, экономико-математического и корреляционного, графического и сравнительного анализов, методов сравнительно-аналитического, ситуационного, сегментационного исследования экономических проблем, а также обеспечением разумной взаимосвязи между теоретическо-методическими и эмпирическими уровнями исследуемых процессов на рынке труда и совершенствования механизма управления занятостью населения.

Апробация результатов исследования. Полученные результаты диссертационного исследования докладывались на научных семинарах, международных и республиканских научно-практических конференциях проведенных в Институте экономики и демографии Национальной Академии наук Таджикистана, Государственном учреждении «Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения» Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Технологическом университете Таджикистана (2015-2022 гг.).

Публикации. По теме диссертации опубликовано 11 научных статей, из них 5 в рецензируемых научных изданиях, входящих в перечень рекомендованных ВАК при Минобрнауки Российской Федерации, общим объемом 6,25 п.л.

Структура работы. Диссертация изложена на 158 страницах машинописного текста, состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы, включающего 164 наименования и приложения, а также содержит 20 таблиц и 19 рисунков.

II. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ, ВЫНОСИМЫЕ НА ЗАЩИТУ

1. Развита теоретическая сторона управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной и развивающейся экономики с учётом реальной возможности экономики по созданию продуктивных рабочих мест, выявлены некоторые особенности трудоизбыточной экономики в сфере занятости населения, относящиеся, в частности, к ограниченному потенциалу рынка труда и расширения самозанятости рабочей силы

Анализ проведенного исследования показывает, что, несмотря на значительный объем научных работ по вопросам занятости населения, не уделяется достаточное внимание комплексному исследованию процесса формирования сферы занятости и ее регулирования, увязанным с реальной экономической конъюнктурой страны, особенно в условиях трудоизбыточности экономики.

По мнению автора в результате влияния определенных факторов, формируется определенная экономическая конъюнктура, порождающая неспособность или незаинтересованность экономики обеспечить занятость имеющейся рабочей силой через рынок труда.

Результатом функционирования рынка труда является наёмная занятость, причем наемные работники в совокупности составляют относительно экономически и социально защищенный сегмент сферы занятости. В условиях ограниченности потенциала экономики обеспечить занятость имеющейся рабочей силой через рынок труда, этот рынок как основной институт обеспечения занятости ресурсов труда теряет свою позицию в сфере занятости, в результате чего расширяется сегмент самозанятости ресурсов труда.

Анализ понятийного аппарата рынка труда, целесообразно проводить рассматривая в качестве «товара» на рынке труда и выделяя термин «трудовой ресурс», который является частью «человеческого ресурса». Ибо, понятие ресурс как категория в экономике характеризует наличие, накопленного или требуемого компонента, который может быть использован для производства продукции работ, услуг. «Трудовой ресурс» довольно четко выделяет трудовые способности человека. При этом понятие «трудоизбыточность» и «спросодефицитность» рынка труда не являются

эквивалентными понятиями. Их эквивалентность, как правило, воспринимается на основе тезиса «если спрос к труду дефицитен, то труд избыточен». Тем не менее, в соответствии с макроэкономической теорией спрос на труд становится дефицитным в основном на этапах спада экономики в рамках ее циклического развития или в условиях экономической депрессии. А «трудоизбыточность», т.е. наличие «излишка» рабочей силы, может проявляться и в периоде устойчиво высокого развития экономики.

Существуют и другие механизмы обеспечивающие занятость рабочей силы выделяя сегменты «работодатели» и «самозанятые». Следовательно, трудоизбыточность экономики является более широкой категорией, чем трудоизбыточность рынка труда.

Эволюция экономической мысли относительно инструментов совершенствования рынка труда и управления механизма занятости населения считается результатом ускоренного развития общества, его производительных сил и интеллектуального опыта. Поэтому в работе выделяется роль макроэкономической концепции инициирования роста совокупного эффективного спроса на материальные блага, порождающего рост спроса на труд, путем реализации бюджетно-налоговой (кейнсианский подход) и/или денежно-кредитной (монетарный подход) политики государства. Кроме того, реализация институционального подхода приведет к эффективным результатам. С другой стороны традиционные макроэкономические (бюджетно-налоговой и денежно-кредитной) концепции регулирования в сфере занятости рассматривают в основном случаи, когда в экономике достигнут высокий уровень рыночной конкуренции и почти равновесное состояние на рынках труда и материальных благ. Эти концепции сосредоточены преимущественно к национальным (страновым) рынкам труда.

Автор в диссертации указывает на то, что состояние экономики находится довольно далеко от уровня высокой рыночной конкуренции и равновесного состояния, сопряжено со множеством проблем пространственного, демографического, финансового, инвестиционного и глобализационного характера, препятствующие эффективному внедрению макроэкономических механизмов управления занятостью рабочей силы.

При этом автор считает, что в процессе практического использования положений различных экономических теорий в деятельности по управлению сферой занятости рабочей силы в социально-экономических условиях появляется ряд проблем, требующий своего решения в условиях глобализации рынков труда и материальных благ. При этом оценивая ограниченный потенциал рынка труда, а также расширение самозанятости рабочей силы выделяются основные составляющие управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной и развивающейся экономики Таджикистана.

2. Предложено развитие методологии исследования, связанного с процессом формирования трудовых ресурсов в условиях трудоизбыточности экономики, основанное на сегментации сферы занятости, как со стороны предложения, так и со стороны спроса

С целью развития методологии процесса формирования трудовых ресурсов, в диссертационном исследовании изучены особенности процесса развития рынка труда в условиях трудоизбыточной экономики на основе изучения процесса формирования, распределения и эффективного использования трудовых ресурсов, повышение влияния

качества ресурсов труда на эффективность производства, а также оценка качественных показателей рабочей силы с учетом профессионально-квалификационной структуры рабочих мест, изучена схема приобретения трудовых ресурсов и системы образования, решение задачи определения текущих и перспективных количественных показателей рынка труда с учетом существующего спроса.

Автор считает, что количественный баланс соотношения между спросом и предложением на рынке труда достигается на основе решения ряда задач, связанных с выявлением параметров спроса рынка труда конкретным профессиям, наличием соответствующих кадровых, финансовых и институциональных ресурсов. При этом в работе особое место уделено сегментации рынка труда. По мнению автора, рынок труда является многофакторной частью социально-экономических отношений, наиболее эффективное регулирование, которого способствует формированию социально-трудовых отношений между спросом и предложением. Поэтому в работе осуществляя сегментирование рынка труда выделены термины «рынок труда работников», отраслевые или профессиональные сегменты рынка труда «рынок труда молодёжи», «рынок труда женщин», «рынок труда пенсионеров» разделяя их по демографическим признакам.

В диссертации выделены основные факторы, препятствующие обеспечению соответствия между количественными показателями ресурсов труда и потребностями экономики, рыночным отношениям в сфере оказания платных образовательных услуг и государственной политики по обеспечению занятости молодежи, а также устойчивое расширение сегмента «самозанятости», обеспечивающий развитие предпринимательских знаний, навыков и компетенций. При этом, по мнению автора в условиях трудоизбыточности система профессионального образования может оказаться в ситуации ограниченности своего организационного потенциала по охвату всех трудовых ресурсов профессионально-адаптационным процессом, в последствии чего, определенная часть ресурсов труда входит в рынок труда, без каких-либо профессиональных навыков, что может порождать высокое социальное напряжение в обществе.

В целом развитие методологических основ позволило обосновать направления совершенствования механизма управления занятостью населения в Республике Таджикистан.

3. Выявлены основные тенденции развития в сфере трудовой занятости в Республике Таджикистан в условиях трудоизбыточности экономики, характеризующаяся, в частности, существенным отставанием роста занятости от роста трудовых ресурсов, большой долей аграрного сектора, ослаблением роли рынка труда и развитием самозанятости, своей двухкомпонентностью и развитием её внешнего компонента, а также оценена степень трудоизбыточности экономики Таджикистана

Современное состояние рынка труда и сферы занятости Таджикистана характеризуется различными параметрами. Демографический фактор является доминирующим в процессе проявления трудоизбыточности экономики Таджикистана, что обусловлено достаточно высоким коэффициентом естественного прироста населения, наивысшим среди стран СНГ. На рисунке 1 приведена динамика общей численности населения и общей численности трудовых ресурсов в Республике Таджикистан за период 1991-2020 годы.

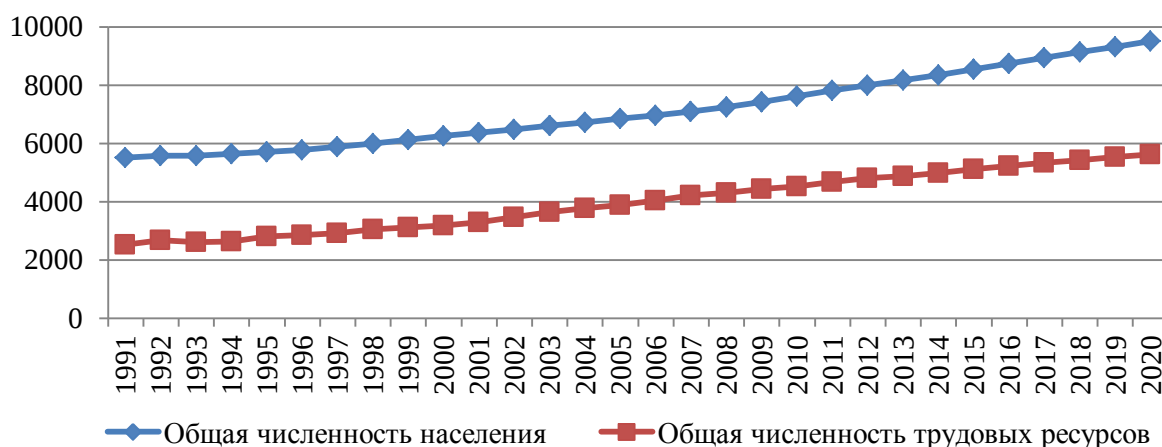


Рисунок 1 - Динамика общей численности населения и общей численности трудовых ресурсов в Республике Таджикистан за период 1991-2020 годы (тыс. чел.)

Согласно рисунку 1, за 1991-2020 годы среднегодовой темп прироста численности трудовых ресурсов (2,8%) превысил аналогичный показатель общей численности населения (1,8%) больше чем в 1,5 раза, что привело к тому, что доля трудовых ресурсов в общем количестве населения за эти годы возросло на 13,3 процентных пункта и в 2020 году составил 59,2%.

В переходном периоде (1990-1999 годы) сопряжённые с гражданским противостоянием привели к резкому 10 процентному спаду общей численности занятых. Однако, с началом нового века и окончанием гражданской войны в стране, сопровождаемым стабилизацией экономики, количество занятых начало постепенно увеличиваться со среднегодовым темпом прироста, равном 1,8%, в результате чего в период 2000-2020 годы общее количество занятых увеличилось на 43,6%.

В диссертации установлено, что за 1991-2019 годы среднее годовое темп прироста общей численности трудовых ресурсов (2,8%) превышает аналогичный показатель занятых (0,9%) в 3,1 раза. Этот индикатор в период 2000-2020 годы уменьшился до 1,6 раза. При этом наблюдается постепенное снижение уровня занятости трудовых ресурсов, который за этот период уменьшился на 33,5 процентных пункта (или на 44,6%) и достиг в 2020 году 44,6% напротив 78% в 1991 году. При этом, темп снижения уровня занятости в период 1991-2003 годы (-3,1%) в 3,9 раза выше, чем аналогичный показатель периода 2004-2020 годы (-0,9%).

Между ростом ВВП и относительным ростом общей численности занятых (ОЧЗ) существует тесная корреляционная связь, выражаемая регрессионной функцией $y = -0,0006x^2 + 0,3237x + 89,575$ с коэффициентом корреляции $R^2 = 0,9919$, в которой независимая переменная x выражает рост реального ВВП, а зависимая переменная y - рост ОЧЗ по сравнению с 1991 годом.

Результаты анализа эластичности этих показателей показывает, что при нынешних экономических условиях Таджикистана 10% рост реального ВВП обеспечивает рост общей численности занятых на 3,7% по сравнению с 1991 годом. Следовательно, 2,7% роста ВВП обеспечивает 1% роста общей численности занятых по сравнению с 1991 годом. При этом значение коэффициента корреляции $R^2 = 0,9919$ указывает на довольно высокую степень зависимости между переменными корреляции.

Таким образом, из корреляционной связи между ростом ВВП и ростом ОЧЗ вытекает, что при нынешних экономических условиях Таджикистана 10% рост

реального ВВП страны обеспечивает рост общей численности занятых на 3,7% по сравнению с 1991 годом. Следовательно, 2,7% рост ВВП по сравнению с 1991 годом обеспечивает 1% рост общей численности занятых по сравнению с 1991 годом.

В работе изучена динамика некоторых отраслей экономики в обеспечении занятости трудовых ресурсов в Республике Таджикистан за 1991-2020 годы (рис.2).

Анализ рисунка 2 показывает, что главным «поглотителем» рабочей силы в Республике Таджикистан является аграрный сектор. Так, если в 1991 году доля аграрного сектора в обеспечении занятости рабочей силы составлял 44,7%, то этот показатель в начальных годах нового века достиг до 67,6% и в 2020 году составил 60,9%. Доля промышленности в обеспечении занятости рабочей силы имеет тенденцию устойчивого снижения, в результате чего в период 1991-2020 годы данный показатель уменьшился на 44,5% и с 20,5% 1991 года снизился до 9,1% 2020 года. В последние годы сектор услуг в Таджикистане проявляет активность в «поглощении» рабочей силы. Так, если в 2002 году доля сектора услуг в обеспечении занятости рабочей силы составила 24,2%, то этот показатель в 2020 году увеличиваясь почти на четверть (24,1%) и достиг 30,0%.

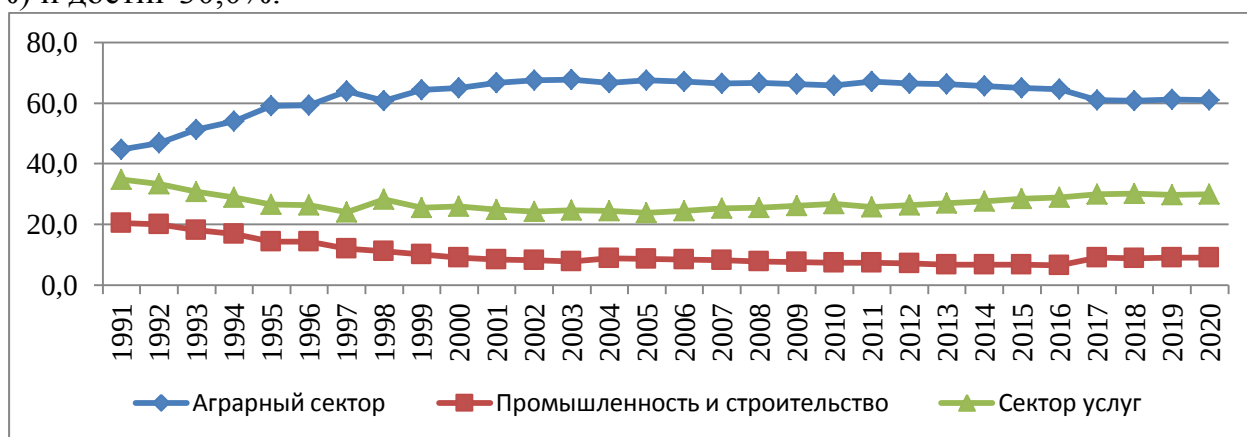


Рисунок 2 - Динамика доли некоторых отраслей экономики в обеспечении занятости трудовых ресурсов в Республике Таджикистан в период 1991-2020 годы (%)

Доля наемного сегмента сферы занятости в Таджикистане имеет тенденцию устойчивого снижения. Так, в период 1991-2020 годы значение данного показателя снизилось на 26,7% и достигло 48,5% напротив 75,2% в 1991 году. При этом, среднее значение темпа снижения этого показателя за этот период составило -1,5%. Кроме того, по результатам двух последних обследований рабочей силы страны (ОРС-2009 и ОРС-2016) установлено, что в период 2009-2016гг. доля наёмного сегмента рынка труда сократилась с 52,2% до 34,8%, а доля самозанятых (с учётом работодателей) наоборот увеличилась на 19,2% и достигла в 2016 году 56,2% напротив 47,1% 2009 года. Более того, удельный вес помогающих членов семьи возросло более, чем в 22 раза - с 0,4% в 2009 году а до 8,5% в 2016 году.

В структуре наёмного сегмента сферы занятости доминирующую роль играют аграрный сектор (60,9%) и сектор услуг (30,0%), которые покрывают 90,9% данного сегмента. При этом, анализ показывает, что почти 85% сектора услуг наемного сегмента сферы занятости представляется государственными сферами управления, обороны, образования, здравоохранения и социальной защиты, а также банковским сектором.

В работе изучена динамика изменения роста номинальной заработной платы и индекса потребительских цен в Таджикистане в период 2010-2020 годы (рис.3).

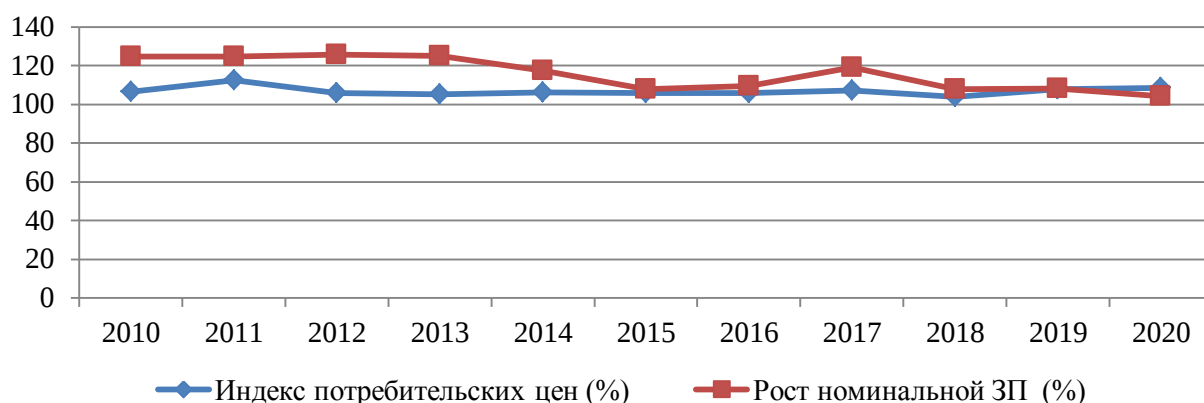


Рисунок 3 - Динамика изменения роста номинальной заработной платы и индекса потребительских цен в Таджикистане в период 2010-2020 годы (%)

Средний размер месячной заработной платы в Таджикистане за 2008-2020 годы имеет тенденцию устойчивого роста со средним приростом, равным 16,4%, опережающим индекс потребительских цен. Вместе с тем, средний размер заработной платы в долларовом выражении в 3,8 раза меньше, чем в Казахстане и 5,2 раза меньше, чем в Российской Федерации.

Анализ среднего размера заработной платы в отраслях экономики и их доля в обеспечении занятости рабочей силы показывает, что почти три четверти (74,9%) наёмных занятых (в аграрном секторе и сферах здравоохранения, социальной защиты и образования) получают заработную плату минимум в 0,5 раза меньше, чем среднего его значения во всей экономике страны.

Неблагоприятные показатели рынка труда страны с позиции обеспечения занятости ресурсов труда, которые выражаются 1,8 кратным отставанием темпа прироста количества занятых от аналогичного показателя трудовых ресурсов, устойчивом снижении уровня занятости ресурсов труда, постепенном сужении емкости наемного сегмента сферы занятости, довольно большой долей аграрного (60,9%) и низкооплачиваемого (74,9%) сегментов рынка труда, а также в 5,2 кратном отставании среднего размера заработной платы в Таджикистане по сравнению с Российской Федерацией породили в совокупности временную внешнюю трудовую миграцию трудовых ресурсов Таджикистана на рынки труда зарубежных стран, особенно Российской Федерации.

4. Проанализировано и оценено влияние внешней трудовой миграции трудовых ресурсов Таджикистана на такие индикаторы сферы занятости, как участие ресурсов труда в рабочей силе, коэффициент напряженности национального рынка труда, уровень занятости рабочей силы

В диссертации особое место уделено изучению изменения численности внешних трудовых мигрантов из Таджикистана за период 2000-2020 годы (табл.1).

Таблица 1 - Изменение численности внешних трудовых мигрантов из Таджикистана за период 2000-2020 годы (тыс. чел.)

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г.
Внешняя трудовая миграция (ВТМ)	182,0	412,1	736,4	552,6	129,8

Трудовые ресурсы страны почти 1,9 процентным среднегодовым темпом прироста совершает временную трудовую эмиграцию в основном в Российскую Федерацию, показывая свою экономическую активность. В период 2011-2020 годы общая численность внешних трудовых мигрантов в среднем составляла 23,9% общей численности занятых и 50,7% общей численности наемных занятых. Здесь можно утверждать о факте двухкомпонентности сферы занятости (рынка труда) Таджикистана и о важной роли его внешнего (зарубежного) компонента в обеспечении занятости трудовых ресурсов страны.

Доля ВТМ в общей численности рабочей силы в период 2000-2020 годы в среднем составляет 22,3%, а ее динамика показывает, что она до 2014 года имела тенденцию роста, но начиная с этого года, постепенно снижается (рис. 4).

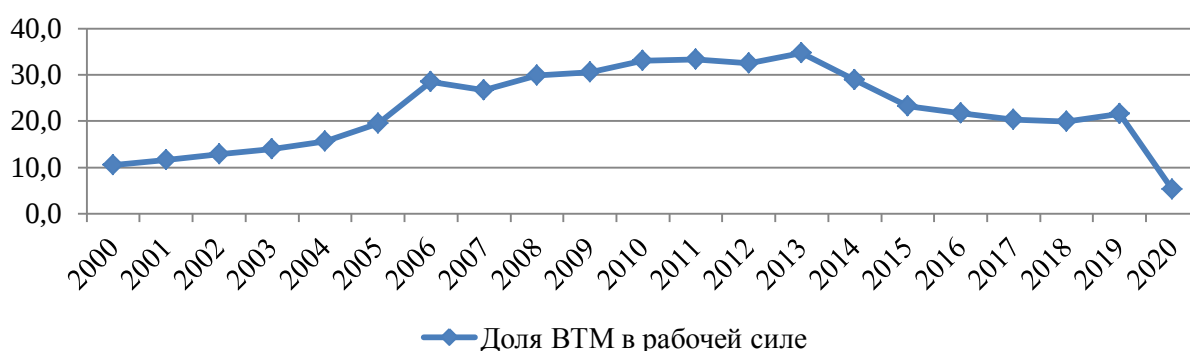


Рисунок 4- Динамика доли внешних трудовых мигрантов в рабочей силе в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

При этом, среднее значение прироста этого индикатора (доли ВТМ в рабочей силе) в период 2000-2013 годы составляет 23,8%. Снижение значения этого индикатора после 2013 года заведомо является следствием новой волны экономического кризиса в Российской Федерации, порожденной санкционной политикой западных стран по отношению к Российской Федерации.

Считая ВТМ как отдельную категорию рабочей силы, проводится оценка влияние на разные индикаторы рынка труда Таджикистана, выделяя общие численности занятых (ОЧЗ), зарегистрированных безработных (ЗБР), лиц обратившихся в государственный орган занятости по вопросу трудоустройства, ВТМ и вакансий (свободных рабочих мест). В таблице 2 приведена тенденция изменения численности некоторых категорий ресурсов труда Республики Таджикистан за 2000-2020 гг.

Таблица 2-Тенденция изменения численности некоторых категорий ресурсов труда Республики Таджикистан за 2000-2020 гг. (тыс. человек)

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г.
Общая численность занятых	1745	2112	2233	2380	2506
Зарегистрированные безработные	49	42	48	57	51
Лица, обратившиеся в государственный орган занятости по вопросу трудоустройства	33,1	58,3	59,7	72,5	103,5
Внешняя трудовая миграция	182,0	412,1	736,4	552,6	129,8
Вакансии (свободные рабочие места)	7,9	15,7	10,5	7,3	9,4

Кроме того в диссертации для характеристики экономической активности ресурсов труда, дана оценка уровня участия ресурсов труда в рабочей силе (табл.3), используя данные таблицы 2, и установлено, что участие ВТМ в рабочей силе (РС) повышает значение уровня участия ресурсов труда в рабочей силе в период 2000-2020 годы в среднем на 22,06 или 11,09 процентных пункта (рис. 5). При этом, первый индикатор до 2013 года имел тенденцию роста с 10,4 процентным приростом.

Таблица 3 - Динамика показателей уровня участия ресурсов труда в рабочей силе с учетом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г.
Трудовые ресурсы в рабочей силе без учёта ВТМ	56,3	55,3	50,4	47,7	45,5
Трудовые ресурсы в рабочей силе с учётом ВТМ	62,0	65,9	66,6	58,5	47,8

Источник: расчёты автора по данным таблицы 2

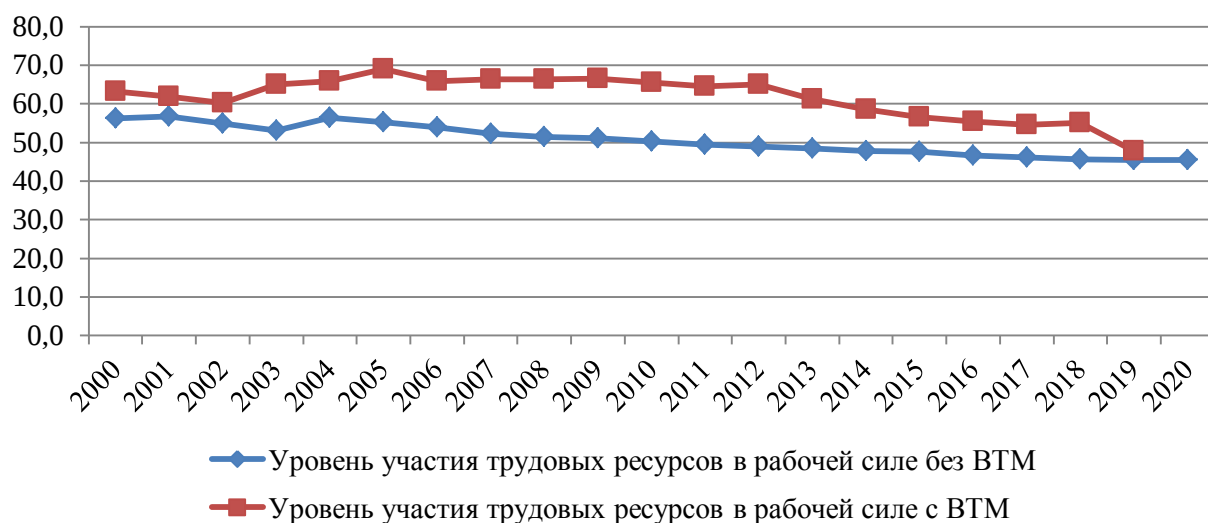


Рисунок 5 - Динамика уровня участия трудовых ресурсов в рабочей силе с учетом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

В диссертационном исследовании изучено влияние ВТМ на напряженность внутреннего компонента двухкомпонентного трудоизбыточного рынка труда Таджикистана. При этом под напряженностью понимается соотношение безработных и ищущих работу лиц к заявленным к службам занятости вакансиям.

Также оценивается степень напряженности внутреннего компонента рынка труда, когда внешние трудовые мигранты, не находясь на внутреннем компоненте, принимают участие как занятые во внешнем компоненте рынка, а также этот же показатель в случае, когда ВТМ гипотетически принимаются как субъекты внутреннего компонента рынка труда, как ищущие работу (табл.4, рис.6).

Таблица 4 - Динамика показателей напряженности рынка труда с учётом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан за 2000-2020 гг. (%)

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г.
Рынок труда без учёта внешних трудовых мигрантов	10,4	6,4	10,3	17,7	16,4
Рынок труда с учётом внешних трудовых мигрантов	33,4	32,6	80,4	93,4	30,2

Источник: расчёты автора по данным из таблицы 2

Таким образом, рассматривая динамику изменения этих показателей, предположим, что, если ВТМ в 2000 г. смягчали напряженность национального компонента рынка труда в 2,4 раза, то в 2013г. данный показатель составил 7,4; а в 2020г. –1,8. Поэтому в 2020 году ВТМ смягчилась напряженность на рынке труда в 2 раза.

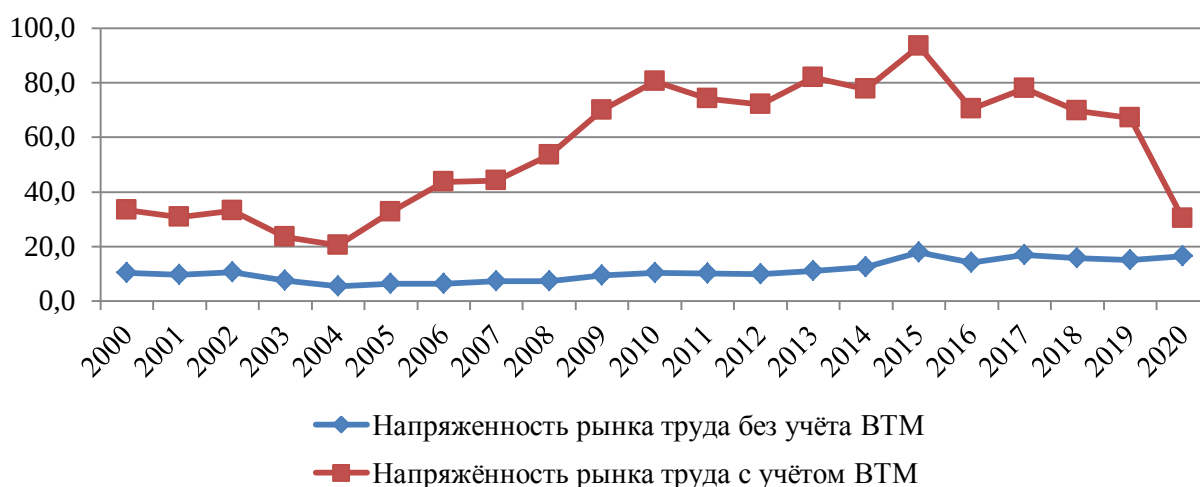


Рисунок 6 - Динамика изменения степени влияния внешних трудовых мигрантов на напряженность национального рынка труда Республики Таджикистана за 2000 – 2020 гг.

По мнению автора, в замкнутом рынке труда (без учёта зарубежного компонента) наблюдается рост напряженности до 2015г. в котором на одну вакансию соответствовало более чем 93 человека. Однако, резкое падение данного показателя в 2020 г. до 30 заведомо связано со спадом количества вакансий (на -7,8%) и относительно меньшим количеством зарегистрированных безработных, а также падением числа ВТМ. При этом включение ВТМ в состав рабочей силы выделяя двухкомпонентный рынок труда с учётом внешнего компонента «в лице» зарубежного рынка труда естественным образом также повлияет на уровень занятости и безработицы рабочей силы.

Для того, чтобы выявить степень влияния ВТМ рассмотрены, случаи когда ВТМ входит в состав занятых в зарубежном компоненте двухкомпонентного рынка труда, и когда ВТМ входит в состав безработных (случай гипотетически замкнутого национального однокомпонентного рынка труда) (табл.5, рис. 7).

Таблица 5 - Динамика изменения показателей занятости ресурсов труда с учетом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г.
Занятость ресурсов труда без учета ВТМ	88,3	82,3	74,0	79,6	93,3
Занятость ресурсов труда с учетом ВТМ	97,5	98,4	98,4	98,1	98,1

Источник: расчёты автора по данным таблицы 2

Сравнение показателей таблицы 5 свидетельствуют о том, что в двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты в период 2000-2020 годы повышают уровень занятости рабочей силы в среднем на 22,6% или на 17,7 процентных пункта. Следует отметить, что эти показатели в 2013 году (перед началом нового этапа экономического кризиса в Российской Федерации) были равны на 32,5% и 24,1 процентным пунктам.

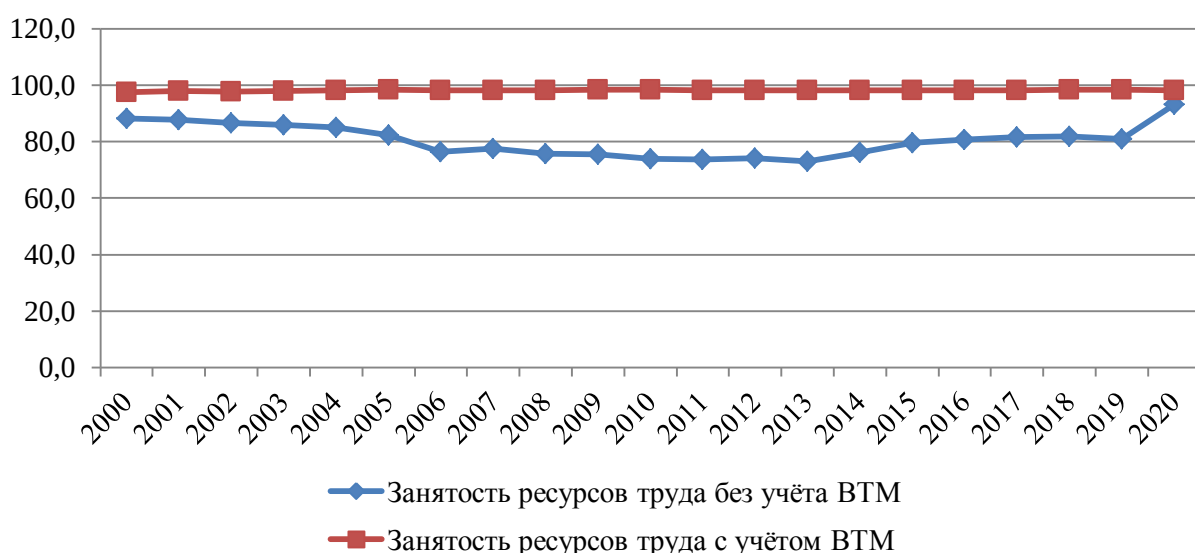


Рисунок 7 - Динамика изменения степени влияния внешних трудовых мигрантов на уровень занятости рабочей силы Республики Таджикистана за 2000 -2020 годы (%)

Для того, чтобы выявить степень влияния ВТМ на уровень безработицы рабочей силы, рассмотрим также два случая: случай когда ВТМ входят в состав занятых во внешнем компоненте двухкомпонентного рынка труда, и случай, когда ВТМ входят в состав безработных на данном рынке на основе оценки соотношения показателей уровня занятости рабочей силы (табл.6, рис.8).

Таблица 6 - Динамика показателей безработицы рабочей силы с учетом внешних трудовых мигрантов в Республике Таджикистан в период 2000-2020 годы (%)

Показатели	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2020 г.
Безработица рабочей силы без учета ВТМ	2,5	1,6	1,6	1,9	1,9
Безработица рабочей силы с учетом ВТМ	11,7	17,7	26,0	20,4	6,7

Источник: расчёты автора по данным таблицы 2

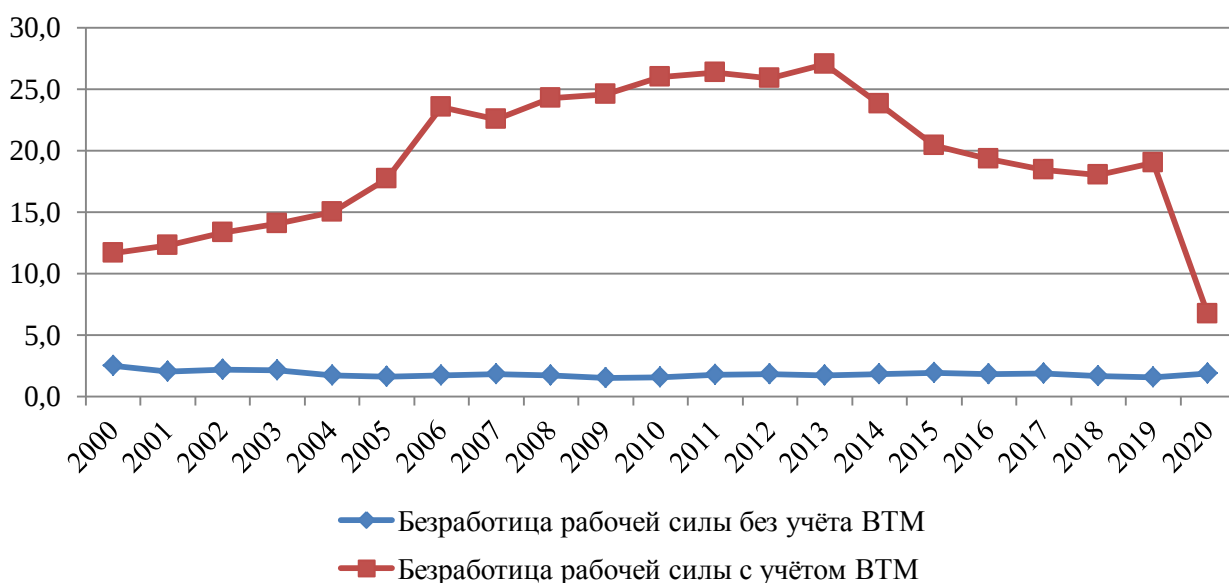


Рисунок 8 - Динамика влияния внешних трудовых мигрантов на уровень безработицы рабочей силы в Республике Таджикистана за период 2000 – 2020 годы (%)

Результаты сравнения этих показателей свидетельствуют о том, что в двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты за 2000-2020 годы снижают уровень безработицы рабочей силы в среднем на 11,0% или на 17,7 процентных пункта.

Автор считает, что предложенный подход, учитывающий экономическую активность внешних трудовых мигрантов и двухкомпонентность рынка труда, позволяет выявить степени влияния участников внешнего компонента рынка труда на динамику основных индикаторов внутреннего компонента рынка труда трудоизбыточной экономики.

5. Выявлены проблемы управления занятости населения и ее регулирования в трудоизбыточной экономике Таджикистана, связанные с ограниченностью возможностей экономики страны по созданию необходимого количества рабочих мест и другими показателями экономической конъюнктуры

В условиях Таджикистана дефицит инвестиций и ограниченность экспортного потенциала экономики являются основными факторами, порождающими появление парадоксального явления на рынке труда, показывающие низкий прирост занятых, при устойчивом росте экономики Таджикистана. Так, при среднем ежегодном темпе прироста реального ВВП в период 2005-2020гг. на 6,8%, общее число занятого населения в наемном сегменте рынка труда составил 0,8%. Кроме того, решение этого вопроса возможно на основе учета факторов пространственно-экономического и геополитического характера. По мнению автора, решение данного вопроса требует учета санкционной политики ведущих стран мира и нахождения оптимальных путей. Одним из немаловажных компонентов формирования инвестиционного потенциала экономики является предельная склонность домохозяйств к сбережению, или уровень сбережения в совокупности доходов. В этом аспекте доминирующую роль играет уровень благосостояния населения. В тех странах, где уровень бедности населения достаточно высок, естественно уровень сбережения в общем объеме дохода домохозяйств не сможет стать фактором, значительно влияющим на формирование инвестиционного потенциала экономики.

От величины показателя монетизации экономики также зависит возможность государства заимствовать деньги на внутреннем рынке и выполнять социальные и экономические программы по увеличению емкости рынка труда. Низкий уровень монетизации создает искусственный дефицит денег и, соответственно, инвестиций. Это ограничивает экономический рост. 27,3%-й уровень монетизации экономики Таджикистана в 2020 году привел к ограниченности инвестиционной возможности экономики страны. В современных условиях устранение дефицита инвестиций за счет государственных источников становится фактически невозможно в условиях бюджетного дефицита и большого объема государственного долга. В Таджикистане дефицит государственного бюджета в 2020 г. составил 3,7% ВВП, а госдолг - 47,3% ВВП.

По мнению автора в условиях трудоизбыточности рынка труда, характеризующей ограниченность возможностей рынка труда по обеспечению полной занятости рабочей силы в наёмном сегменте сферы занятости, на передний план выходит сегмент самозанятости сферы занятости. Излишек рабочей силы, неохваченный наемным сегментом сферы занятости, начинает сам себя обеспечивать работой в рамках собственного дела, оказывая трудовые, торговые и иные незапрещенные услуги

заказчикам за определенное вознаграждение. При этом важно изучение роли «самозанятости» в процессе обеспечения занятости рабочей силы, как развитие предпринимательской активности, подъем малого бизнеса и преодоление безработицы, и другое – кризисное состояние рынка труда и подрыв его роли в обеспечении, источника достойного человеку условий для воспроизводства рабочей силы и полноценной жизнедеятельности.

В Республике Таджикистан, в соответствии с результатами ОРС-16 доля самозанятых в общей численности занятых в Республике Таджикистан в период 2009-2016 годы возросла от 47,8% 2009 года до 65,2% в 2016 году. Для обеспечения устойчивости и относительной продуктивности самозанятости приоритетным считается необходимость создания соответствующих фискальных, монетарных и организационных условий, содержащих внедрение комплекса мер по смягчению налогового бремени, кредитной доступности и облегчению формализации самозанятости в виде индивидуальной трудовой деятельности. При трудоизбыточности рынка труда и экономики сферы занятости автором выделяется трёхкомпонентная форма, выражающаяся наёмным, самозанятым и зарубежным ее сегментами. При этом, зарубежный сегмент рынка труда выражается предложениями ВТМ, а со стороны спроса – сферой занятости зарубежных стран, принимаемых трудовых мигрантов.

Трудоизбыточность рынка труда и экономики в целом связано с реализацией совокупности мер по улучшению инвестиционной привлекательности национальной экономики, ее отраслей и сфер, поддержкой продуктивной модели наемной занятости и самозанятости, обеспечением целенаправленного развития трудовых ресурсов с учетом текущих и перспективных потребностей рынка труда, поддержкой организованной и адаптированной внешней трудовой миграции в новых условиях.

6. Обоснованы и предложены меры по совершенствованию государственной стратегии управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной экономики, направленные, в частности, на управление качеством ресурсов труда, усовершенствование системы сбора и обработки данных рынка труда, расширение спроса труд, управление внешней трудовой миграцией рабочей силы, усиление организационного, финансового и кадрового потенциала государственной службы занятости

Государственная стратегия Таджикистана по регулированию и развитию рынка труда должна быть совершенствована на долгосрочную перспективу, которая состоит из последовательных цепочек среднесрочных программ содержащих основные блоки с уточнением конкретных целей и задач.

В первом блоке обеспечивается ориентированность системы профобразования и адаптации трудовых ресурсов к потребностям 2-х компонентного рынка труда Республики Таджикистан и включает такие меры:

➤ регулярный мониторинг, исследование и определение потребностей экономики на кадры на перспективе в разрезе необходимых специальностей, уровнях образования и квалификации, а также их количественные показатели. Следует отметить, что имеется ряд методик по выявлению потребностей экономики на кадры, необходимо лишь повысить уровень осведомленности местных органов исполнительной власти о необходимости и важности таких выявлений, необходимо также повысить потенциал местных государственных органов содействия занятости и НИИ труда, миграции и занятости населения Минтруда, миграции и занятости населения Республики

Таджикистан на основе совершенствования подготовки квалифицированных рабочих кадров для внешнего рынка труда. Эта задача сложна и поэтому было бы целесообразно разработать профстандарты учебных программ, приближая их к аналогичным требованиям Российской Федерации на уровне начального и среднего профессионального образования, наиболее востребованных специальностей;

➤ разработка и принятие Закона Республики Таджикистан «О Национальной рамке квалификации», разработка, принятие и внедрение Национальных рамок квалификации отражающие потребность на рынке труда по конкретным специальностям, уровням образования и квалификациям, которая состоит из профессиональных стандартов, содействует носителю трудового ресурса в эффективном и рациональном выборе профессионального образовательного маршрута, создание Национального центра квалификации в отраслях и сферах экономики;

➤ приведение профессиональной структуры и качества подготовки кадров в соответствие с потребностями рынка труда на основе поддержки учебно-программной, МТБ и кадрами учреждений высшего профессионального образования по востребованным национальной экономикой специальностям;

➤ усиление работы среди молодежи по их профессиональной ориентации посредством создания соответствующих структурных подразделений в Министерстве образования и науки республики, а также повышения организационного и кадрового потенциала Республиканского Центра профессиональной ориентации при Минтруда, миграции и занятости населения Таджикистана.

Создавшаяся ситуация, связанная с низким качеством профессионального образования, требует скорейшего вмешательства со стороны государства. В этом контексте, предлагается:

Во-первых, создание межотраслевой рабочей группы (с участием заинтересованных и ответственных республиканских органов исполнительной власти, Торгово-промышленной палаты Республики Таджикистан и Союза работодателей Таджикистана, заинтересованных международных донорских организаций) по разработке законодательных и нормативно-правовых основ для формирования и развития полноценного социального партнерства между представителями работодателями и системой профессионального образования. Это мероприятие имеет макроуровень. Могут его инициировать Минтруда, миграции и занятости населения Таджикистана совместно с Минобрнауки Таджикистана.

Во-вторых, необходима площадка для инициирования социального партнерства на микроуровне – между конкретным учебным заведением и конкретным предприятием или несколькими предприятиями в конкретной административной единице (районе, городе или области). Для этого, Минтруда, миграции и занятости населения Таджикистан и Минобрнауки Таджикистана нужно найти точку соприкосновения – специальность (одну или несколько) профессий, наиболее востребованных в рынке труда этой местности. Затем, целенаправленно укрепить учебную базу (методическую, материально-техническую и кадровую) учебного заведения системы профессионального образования, расположенного в этой местности, по этой выбранной специальности за счёт государственных средств развития системы образования. Затем, Министерством всесторонне поддержать процесс инициирования со стороны учебного заведения социального партнерства с представителями местных предприятий. Такие «эксперименты» можно сделать, по мере возможности, в нескольких местностях

(районах, городах и областях). Соответствующим учебным заведениям можно дать статус «опорно-экспериментальных пунктов» по развитию социального партнерства.

Автор считает, что из-за бюджетного дефицита и ростом внешнего долга, возникают сложности в подготовке высококвалифицированных кадров для национальной экономики. Данную проблему можно решить в республике, совершенствуя положения закона «О подготовке специалистов с учетом потребностей рынка труда» используя значительные финансовые средства. При этом механизм аттестации и аккредитации учреждений высшего профессионального образования должен стать важным рычагом по повышению качества профобразования. Ужесточение процесса внедрения этого механизма в нынешних условиях связано с сокращением емкости рынка образовательных услуг, утечкой квалифицированных работников Вуза и ростом числа неквалифицированных рабочих кадров. При этом многие молодые люди «выбрасываются на улицу», что приведет к возрастанию девиантного поведения среди них».

Второй блок государственной стратегии регулирования сферы занятости населения обеспечивает развитие системы сбора и обработки данных о рынке труда и предусматривает решение следующих задач:

- совершенствование механизма формирования статистических данных по сфере занятости населения, внедрение дополнительных форм для их мониторинга на рынке труда и на основе укрепления потенциала госорганов по содействию занятости и развитию сотрудничества между субъектами;

- проведение выборочных обследований домохозяйств для изучения показателей функционирования, используя потенциал НИИ и органов по содействию занятости населения и их подразделений.

- По мнению автора меры, способствующие созданию дополнительных и сохранению действующих рабочих мест, должны составить ядро содержания третьего блока государственной стратегии регулирования рынка труда. Реализация этих мер требует, как минимум, решения следующих задач:

- принятие Правительством Государственной концепции расширения продуктивной занятости на период до 2030г. и на ее основе разработка и реализация «Генерального плана по реализации создания и сохранения рабочих мест»;

- повышение уровня заинтересованности работодателей к созданию дополнительных и сохранению действующих рабочих мест на основе разработки и внедрения эффективного механизма стимулирования труда;

- создание благоприятных условий для развития малого и среднего бизнеса, а также самозанятости ресурсов труда используя механизм микрофинансирования их предпринимательских инициатив. Целесообразно также разработать и внедрить инструменты микрофинансирования внешней трудовой миграции путем внедрения «дорожного кредита» (кредит выдается для оплаты транспортных расходов, связанных с трудовой эмиграцией) и финансирования других бизнес-инициатив внешних трудовых мигрантов.

Четвёртый блок государственной стратегии регулирования рынка труда Таджикистана, охватывает такие меры, которые обеспечивают признание государственных приоритетов ВТМ, данные меры предусматривают решения следующих задач:

➤ создание государственного органа миграции рабочей силы, укрепление ее организационно-кадрового и финансового потенциала, для решения вопроса по обеспечению занятости населения во внутреннем и внешнем компонентах двухкомпонентного рынка труда;

➤ формирование полноценной межгосударственной договорной основы, обеспечивающей эффективное осуществление внешней трудовой миграции;

➤ разработка и реализация адаптационных учебных программ для внешней трудовой миграции путем укрепления потенциала системы обучения взрослых.

Пятый блок государственной стратегии регулирования рынка труда должен охватывать комплекс мер по усилению организационного, финансового и кадрового потенциала Государственной службы занятости населения.

При этом следует учитывать, что основной целью Государственной службы занятости считается реализация политики по обеспечению конституционных гарантий прав граждан на труд и их социальную защиту в период безработицы, содействие продуктивной занятости населения, поддержку различных групп населения по поиску работы, а также снижение уровня безработицы и улучшения социально-экономической ситуации. Поэтому Государственная служба занятости в ближайшей перспективе должна направить усилия для осуществления следующих мер:

➤ разработка и реализация экономических механизмов для содействия создания дополнительных и сохранения имеющихся рабочих мест;

➤ формирование условий для обеспечения результативности механизма содействия трудоустройству безработных и ищущих работу за счет вакантных рабочих мест в важнейших производственных и социальных субъектах экономики;

➤ создание благоприятных условий для продуктивной занятости, а также особое место уделить самозанятости;

➤ повышение результативности профессионального развития безработных и организационно-экономических механизмов их дальнейшего трудоустройства;

➤ совершенствование образовательной, кадровой и МТБ системы профобучения взрослых, людей с ограниченными возможностями, обеспечение ориентированности на нужды безработных, а также трудовых мигрантов.

По мнению автора для трудовых мигрантов необходимо организовать трехкомпонентные (профессиональные, юридические и культурно-лингвистические) краткосрочные курсы обучения, разработать и внедрить систему аттестации лиц, обладающих профессиональными навыками;

➤ повышение показателей результативности деятельности работы государственных органов занятости населения, как на национальном, так и на местном уровне;

➤ регулярный мониторинг, изучение, исследование параметров рынка труда и сферы занятости населения на республиканском, областном, городском и районном уровне;

➤ обеспечение координации мер госполитики содействия занятости населения при реализации приоритетных направлений НСР-2030.

В целом стратегическое управление считается важнейшим условием повышения эффективности и рациональности результатов стратегических задач и деятельности. Это настоятельно требует усилить работу республиканского, областного, городского и

районного органа по содействию занятости населения Правительством по вопросам содействия в современных условиях.

Таким образом, разработка, принятие и внедрение государственной стратегии регулирования рынка труда, создавая правовые, организационные, экономические условия, а также методические и научные основы, формируют устойчивую платформу для эффективного функционирования и развития рынка труда в интересах государства, личности и общества, повышения его социальной результативности на основе совершенствования механизма управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике.

III. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выполненное исследование позволяет сделать следующие выводы и рекомендации по совершенствованию механизма управления занятостью населения в условиях трудоизбыточной экономики:

1. В качестве одного из немаловажных компонентов формирования инвестиционного потенциала экономики считается предельная склонность домохозяйств к сбережению или уровень сбережения в совокупности доходов. В этом аспекте доминирующую роль играет уровень благосостояния населения.

2. Результатом функционирования рынка труда является наемная занятость, причем наемные работники в совокупности составляют относительно экономически и социально защищенный сегмент сферы занятости.

3. В условиях трудоизбыточности рынка труда, характеризующего ограниченность возможностей рынка труда по обеспечению занятости всей рабочей силы в наемном сегменте сферы занятости, на передний план выходит сегмент самозанятости сферы занятости.

4. Для обеспечения устойчивости и относительной продуктивности самозанятости появляется необходимость создания соответствующих фискальных, монетарных и организационных условий, содержащих внедрение комплекса мер по смягчению налогового бремени, кредитной доступности и облегчению формализации самозанятости в виде индивидуальной трудовой деятельности. Экономика некоторых стран не сможет реализовать эти меры из-за наличия бюджетного дефицита, низкого уровня монетизации экономики и других факторов макроэкономического характера. Тогда, уже не только рынок труда, но и экономика в целом при устойчивом развитии окажется в состоянии неспособности обеспечить полную занятость рабочей силы. Такое состояние экономики, как было отмечено выше, называется трудоизбыточностью.

5. Трудоизбыточность рынка труда и трудоизбыточность экономики не являются эквивалентными категориями, так как, рынок труда является основным, но не единственным, механизмом обеспечения занятости рабочей силы, который действует лишь в наемном сегменте сферы занятости. Существуют и другие механизмы экономики, обеспечивающие занятость рабочей силы в сегментах «работодатели» и «самозанятые». Следовательно, трудоизбыточность экономики является более широкой категорией, чем трудоизбыточность рынка труда.

6. Современная глобализация рынка труда и сферы занятости, повышенная мобильность ресурсов труда порождает внешнюю трудовую миграцию и, в последствии, двухкомпонентность рынка труда трудоизбыточной экономики, выражающаяся внутренним (страновым) и внешним (зарубежным) компонентами. При

этом, феномен «излишек» ресурсов труда «исчезнет» из проблемного поля, если в случае трудоизбыточности рынка труда признать и рассмотреть его двухкомпонентность.

7. В условиях трудоизбыточности, система профессионального образования может оказаться в ситуации ограниченности своего организационного потенциала по охвату всех трудовых ресурсов профессионально-адаптационным процессом, в результате чего, некоторая часть ресурсов труда входит на рынок труда, не имея каких-либо профессиональных навыков, что может порождать высокое социальное напряжение в обществе. В этом случае ситуацию как раз может разрядить подсистема «образования взрослых».

8. Между ростом ВВП и относительным ростом общей численности занятых (ОЧЗ) существует тесная корреляционная связь, выражаемая регрессионной функцией в которой независимая переменная x выражает рост реального ВВП, а зависимая переменная y - рост ОЧЗ по сравнению с 1991 годом. При этом, анализ эластичности этих показателей показывает, что при нынешних экономических условиях Таджикистана 10% рост реального ВВП обеспечивает рост общей численности занятых на 3,7% по сравнению с 1991 годом. Следовательно, 2,7% роста ВВП обеспечивает 1% рост общей численности занятых по сравнению с 1991 годом.

9. Установлено, что в период 1991-2020 годы среднегодовой темп прироста общей численности трудовых ресурсов (2,8%) превышает аналогичный показатель занятых (0,9%) в 3,1 раза. Этот индикатор в период 2000-2020 годы уменьшился до 1,59 раза. На этой почве наблюдается постепенное снижение уровня занятости трудовых ресурсов, который за этот период уменьшился на 33,5 процентных пункта (или на 44,6%) и достиг в 2020 году 44,6% напротив 78% в 1991 году. При этом, темп снижения уровня занятости в период 1991-2003 годы (-3,1%) в 3,9 раза выше, чем аналогичный показатель периода 2004-2020 годы (-0,9%). Между ростом ВВП и относительным ростом общей численности занятых (ОЧЗ) существует тесная корреляционная связь, в которой независимая переменная x выражает рост реального ВВП, а зависимая переменная y - рост ОЧЗ по сравнению с 1991 годом. При этом, анализ эластичности этих показателей показывает, что при нынешних экономических условиях Таджикистана 10% рост реального ВВП обеспечивает рост общей численности занятых на 3,7% по сравнению с 1991 годом. Следовательно, 2,7% роста ВВП обеспечивает 1% рост общей численности занятых по сравнению с 1991 годом.

10. Анализ отраслевой структуры занятости трудовых ресурсов показывает, что главным «поглотителем» рабочей силы в Республике Таджикистан является аграрный сектор. В структуре наемного сегмента сферы занятости доминирующую роль играют опять же аграрный сектор и сектор услуг, которые поровну (по 45%) покрывают 90% данного сегмента. Проведенный анализ средних размеров заработной платы в отраслях экономики и их доля в обеспечении занятости рабочей силы показывает, что почти три четверти (74,9%) наёмных занятых (в аграрном секторе и сферах здравоохранения, социальной защиты и образования) получают заработную плату минимум в 0,5 раза меньше, чем среднего его значения во всей экономике страны.

11. В гипотетически замкнутом пространстве рынка труда страны наблюдается рост напряженности до 2015г., в котором на одну вакансию соответствовало более чем 93 человека, а резкое падение в 2020г. до 30 заведомо связано со спадом количества вакансий (на -7,8%) и относительно меньшим количеством зарегистрированных

безработных, а также падением количества внешних трудовых мигрантов. Кроме того, в двухкомпонентном рынке труда внешние трудовые мигранты повышают уровень занятости рабочей силы в среднем на 22,6% или на 17,7 процентных пункта.

12. Уровень естественной безработицы в наемном сегменте сферы занятости в среднем не превосходит 1,94%, а в целом в сфере занятости в Республике Таджикистан уровень естественной безработицы не превосходит 3,89%. Уровень общей безработицы $u = 7,5$ в период своей стабилизации (2019-2020 годы) превосходит уровень естественной безработицы.

13. Государственная стратегия Таджикистана по регулированию и развитию рынка труда должна быть принята на долгосрочную перспективу, состоять из совокупности последовательных программ. В первом блоке рассматривается обеспечение ориентированности системы профессионального образования и адаптация трудовых ресурсов к потребностям обоих компонентов двухкомпонентного рынка труда, а во втором совершенствована система сбора и обработки статистики рынка труда на основе мониторинга и проведения выборочных обследований домохозяйств, а также степени эффективности реализуемых мероприятий.

14. Четвёртый блок государственной стратегии регулирования рынка труда Таджикистана, должен охватывать те меры, которые обеспечат признание государственным приоритетом ВТМ. При этом осуществление внешней трудовой миграции предусматривается разработкой и реализацией адаптационных учебных программ для внешней трудовой миграции путем укрепления потенциала системы обучения взрослых. Пятый блок государственной стратегии регулирования рынка труда должен охватывать комплекс мер по усилению организационного, финансового и кадрового потенциала Государственной службы занятости населения.

В целом реализация результатов диссертационного исследования способствует совершенствованию механизма управления занятостью населения в трудоизбыточной экономике Республики Таджикистан при реализации НСР-2030.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ РАБОТ:

а) публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации:

1. Киёмиддинова Ф.К. Об оценке одного индикатора результативности работы ГСЗ в Республике Таджикистан / С.Б. Ашуров, Ф.К. Киёмиддинова // Вестник Российско-Таджикский (Славянский) университет. – 2017. – №1 (57). Душанбе: РТСУ, 2017. – С. 86-93. – 0,875 п.л. в соавторстве, автором – 0,5 п.л. ISSN: 2077-8325.

2. Киёмиддинова Ф.К. Теоретические вопросы регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда. / С.Б. Ашуров, Ф.К. Киёмиддинова // Журнал «Экономика Таджикистана». – 2018. – №2.2018. Душанбе, 2018. – С. 111-114. – 0,50 п.л. автором – 0,3 п.л. ISSN:2310-3957.

3. Киёмиддинова Ф.К. К вопросу о теории регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда. / С.Б. Ашуров, Ф.К. Киёмиддинова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально общественных наук. – 2019. - №1. – С. 122-126. – 0,625 п.л., автором – 0,35 п.л. ISSN: 2413-5151.

4. Киёмиддинова Ф.К. Основные тенденции развития в сфере трудовой занятости Республики Таджикистан в условиях трудоизбыточности её экономики // Журнал

«Таджикистан и современный мир». – 2020. – №2(70) . Душанбе: ЦСИ, 2020. – С. 108-114.– 0,875 п.л. ISSN: 2075-9584.

5. Киёмиддинова Ф.К. Сравнительный анализ проблем рынка труда в странах Центральной Азии // Журнал «Экономика Таджикистана». – 2022. – №1.2022. Душанбе, 2022. – С. 111-114. .– 0,5 п.л. ISSN:2310-3957.

б) публикации в других научных изданиях:

6. Киёмиддинова Ф.К. Совершенствование механизмов управления занятостью в трудоизбыточном регионе. Материалы международной научной конференции молодых ученых Академии наук Республики Таджикистан, посвященной 25-летию Независимости Республики Таджикистан (19-20 мая 2016г., г.Душанбе).– Душанбе, 2016, - С. 350-352. – 0,375 п.л.

7. Киёмиддинова Ф.К. Некоторые особенности регулирования рынка труда в условиях его трудоизбыточности / Ф.К. Киёмиддинова, К.Р. Кабутов, Н.Д. Гулбекова // Вестник Технологического университета Таджикистана, 2017, №3(30). – С. 74-78. – 0,625 п.л. автором – 0,25 п.л. ISBN: 978-99947-0-022-6.

8. Киёмиддинова Ф.К. Некоторые понятийные вопросы сферы трудовой занятости в трудоизбыточной экономике // Вестник Технологического университета Таджикистана, 2018, №2(33). – С. 60-66. – 0,875 п.л. ISBN: 978-99947-0-022-6.

9. Киёмиддинова Ф.К. Состояние рынка труда и занятость населения в Республике Таджикистан/ Ф.К. Киёмиддинова, К.Р. Кабутов // Наука и техника для устойчивого развития. Материалы респ.науч.практ. конф (28 апреля 2018 г., г.Душанбе). – Душанбе, 2018. - С.70-72. - 0,375 п.л., автором – 0,20 п.л.

10. Киёмиддинова Ф.К. Некоторые аспекты процесса формирования трудовых ресурсов в условиях индустриализации экономики / Ф.К. Киёмиддинова, К.Р. Кабутов. Актуальные проблемы индустриализации Республики Таджикистан: проблемы и стратегии. Материалы респ. науч.практ.конф. (26-27 апреля 2019 г., г.Душанбе), Часть 2. – Душанбе, 2019, - С.76-78. - 0,375 п.л., автором – 0,25 п.л.

11. Киёмиддинова Ф.К. Влияние информационных технологий на трансформации возможностей занятости//Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы инновационной экономики. Материалы IX межд. науч.практ.конф. (18-19 июня, 2021г., г.Душанбе). – Душанбе, 2021. - С.273-274.-0,25 п.л.

Подписано к печати 30.07.2022г.
Формат 60х84 1/16. Бумага офсетная.
Тираж 100 экз. Объем 1,5 п.л. Заказ №292

Отпечатано в типографии «Точир», г. Душанбе, ул. Дехоти, ½