

*На правах рукописи*

**ЮСУПОВ ШОДМОН НАСУРОВИЧ**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА  
РЫНКЕ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ  
(на материалах Республики Таджикистан)**

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

**А В Т О Р Е Ф Е Р А Т**  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

**Душанбе - 2017**

Работа выполнена на кафедре информационных систем в экономике  
Таджикского национального университета

**Научные руководители:**

**Кадыров Дилловар Бахриддинович**,  
доктор экономических наук, профессор,  
**Шамсов Илёсджон Сафарович**, канди-  
дат экономических наук, доцент

**Официальные оппоненты:**

**Усмонова Тухфа Джумаевна**, доктор  
экономических наук, профессор, заведу-  
ющая кафедрой экономической теории  
Технологического университета  
Таджикистана

**Раимдодов Умед Сешанбиевич**,  
кандидат экономических наук,  
заведующий отделом регулирования  
вопросов трудовой миграции «Научно-  
исследовательский институт труда,  
миграции и занятости населения»  
Министерство труда, миграции и  
занятости населения Республики  
Таджикистан.

**Ведущая организация:**

Институт экономики и демографии  
Академии наук Республики Таджикистан

Защита состоится «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г. в \_\_\_\_\_ часов на заседании  
объединенного диссертационного совета Д 999.031.03 по защите докторских и  
кандидатских диссертация на базе Таджикского государственного университета  
коммерции, Таджикского национального университета, Российско-Таджикского  
(Славянского) университета по адресу: 734055, Республика Таджикистан, г. Душанбе,  
ул. Дехоти, 1/2.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на официальном сайте  
Таджикского государственного университета коммерции <http://www.tguk.tj>. Объяв-  
ление о защите диссертации и автореферат диссертации размещены на официальном  
сайте ТГУК: <http://www.tguk.tj> и направлены для размещения в сети Интернет  
Министерства образования и науки Российской Федерации по адресу [vak.ed.gov.ru](http://vak.ed.gov.ru).

Автореферат разослан «\_\_» \_\_\_\_\_ 2017г.

Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук



А.Р.Курбонов

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы диссертационного исследования.** В современной экономике Республики Таджикистан проблема обеспечения конкурентоспособности, как системного явления не изучена в достаточной степени. Если рассматривать конкурентоспособность системно, в качестве взаимосвязи конкурентоспособности рабочего места, конкурентоспособности рабочей силы и конкурентоспособности продукции, то центральное место в этой системе будет играть понятие «конкурентоспособность рабочей силы».

Именно это понятие, как наиболее сложное и многогранное подвергается исследованию в научном сообществе не так часто, а потребность между тем в развитии и изучении данной темы существует. Так, неоднократно в Послании Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмон Маджлиси Оли Республики Таджикистан отмечался стратегический курс на развитие конкурентоспособности выпускников вузов страны. Постоянно ставится вопрос о месте Республики Таджикистан в мировом сообществе, о её конкурентоспособности, которая зависит от конкурентоспособности всех экономических субъектов, в том числе и от конкурентоспособности основного экономического субъекта – рабочей силы<sup>1</sup>.

Переход экономики Республики Таджикистан на инновационный путь представляется возможным только при качественном развитии способности человека к созидательному труду личности. В этих условиях также приоритетным считается решение проблемы развития социально-трудовой сферы на основе повышения качества и обеспечения конкурентоспособности рабочей силы.

Развитие инновационных процессов и предпринимательской деятельности неразрывно связано с эффективным использованием рабочей силы, имеющего высокое качество. При этом конкурентоспособность рабочей силы достигается на основе синхронизации во времени кадровых потребностей работодателей и степени их удовлетворения, поскольку на практике наблюдается определенный разрыв в предложении подготовленных образовательными учреждениями специалистов и спроса на них со стороны работодателей. Формирование и повышение качества рабочей силы следует рассматривать, как фактор обеспечения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов, которая нуждается в обоснованных действиях, направленных на улучшение профессионально-квалификационного уровня работников, что определяет актуальность выбранной темы диссертационного исследования.

**Степень научной разработанности темы исследования.** Теоретико-методологические основы формирования конкурентоспособности рабочей силы нашли отражение в трудах российских, отечественных и зарубежных ученых.

В диссертационной работе использованы труды ученых, внесших значительный вклад в формирование и развитие основных теоретико-методических аспектов обеспечения конкурентоспособности рабочей силы, к которым можно отнести: А.А. Разумова, А.В. Топилина, А.Г. Шатохина, А.П. Егоршина, А.Ф. Зубкова, А.Я. Кибанова, Б.В. Ракитского, В.А. Похвощева, В.А. Литвинова, В.В. Куликова, В.В. Томилова, В.Е. Гимпельсона, В.Н. Бобкова, В.Н. Якимова, В.С. Буланова, В.Ф. Потуданской, Г.Э. Слезингера, Е.А. Митрофановой, Л.И. Смирных, Л.С. Бабынина,

---

<sup>1</sup> Послание Президента Республики Таджикистан 22.12.2016г. [www.president.tj](http://www.president.tj)

М.И. Гельвановского, Н.А. Волгина, Н.А. Смирновой, Н.В. Локтюхина, О.А. Колесниковой, О.И.Меньшиковой, Р.А. Яковлева, Р.И. Капелюшникова, С.И.Сотниковой, Ю.Г.Одегова, Ю.П. Кокина и др.

Определенный вклад в исследовании отдельных вопросов формирования и развития рынка труда и обеспечения конкурентоспособности рабочей силы внесли такие ученые Республики Таджикистан, как А.А.Джабборов, А.М. Гоибназаров, А.М. Рахимов, Д.Б. Кадыров, Д.С.Амонова, М.Н. Нурмахмадов, Р.К. Рахимов, Р.У. Ульмасов, С.И. Исламов, Т.Д.Усманова, У.С.Раимдодов, Х.У.Умаров и др.

Однако многие вопросы использования рабочей силы и обеспечения ее конкурентоспособности в Республике Таджикистана, её качественные и количественные оценки носят дискуссионный характер и нуждаются в теоретико-методологической проработке.

С другой стороны, важно подчеркнуть, что изучение процесса формирования конкурентоспособной рабочей силы, в качестве главенствующего фактора повышения стабильного социального и экономического развития национальной экономики Таджикистана, на данный момент времени находится в стадии становления. На сегодняшний день концептуальные основы повышения качества и обеспечения конкурентоспособности рабочей силы в Таджикистане теоретико-методически недостаточно разработаны.

**Цель и задачи диссертационной работы.** Целью диссертационной работы является теоретическое обоснование и разработка основных направлений обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан в условиях рыночной экономики.

Исходя из данной цели, в диссертации поставлены и решены следующие задачи:

- изучить генезис и рассмотреть эволюцию концепции формирования конкурентоспособной рабочей силы;
- исследовать методологические аспекты формирования конкурентоспособности рабочей силы на целевом рынке труда и проанализировать состояние и тенденции обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан;
- оценить воздействие рынка образовательных услуг, миграционных и демографических процессов на количественное и качественное изменение параметров рабочей силы и их конкурентоспособности на рынке труда;
- разработать экономико-математическую модель, отражающую рейтинговое значение факторов, влияющих на конкурентоспособность работников;
- определены параметры государственной социально-экономическую политики в направлении обеспечения конкурентоспособности рабочей силы, а также оценить конкурентоспособность работников на предприятиях и в организациях Республики Таджикистан;
- обосновать основные направления обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан.

**Объектом исследования** выступают процессы обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан.

**Предмет исследования** является возникающие социально-экономические, управленческие и организационные отношения в условиях формирования конкурентоспособной рабочей силы в структуре экономики Республики Таджикистан.

Научная новизна диссертационного исследования:

1. Уточнен генезис и эволюция концепции формирования конкурентоспособной рабочей силы. Аргументировано, что существует взаимозависимость категорий «качество рабочей силы» и «конкурентоспособность рабочей силы». Доказано, в частности, что конкурентоспособность рабочей силы, прежде всего, обусловлена её качеством и выявлено влияние совокупности условий производства, действия конкурентов, колебания цен, уровня развития инфраструктуры рынка труда. Выявлено и обосновано содержание этих категорий с учётом микро-, мезо- и макроуровней; сформулированы параметры, определяющие качество рабочей силы с позиции её конкурентоспособности. Сгруппированы факторы, условия, уровни, принципы, базовые подходы и методы воздействия к формированию и развитию конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда.

2. Рассмотрены методологические аспекты формирования конкурентоспособности рабочей силы на целевом рынке труда. Сформулированы качество и конкурентоспособность рабочей силы с учетом выбора места работы, взаимодействия с конкурентами и взаимодействия с работодателями. Дана оценка современного состояния и тенденции обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан. Определены основные причины, снижающие качественные характеристики рабочей силы и, как следствие, её конкурентоспособность: технико-технологическая отсталость предприятий базовых отраслей экономики, слабый контроль миграционных потоков; несоответствие структуры и качества уровня образования работников потребностям экономики, нерациональное использование квалифицированной рабочей силы в различных сферах экономики и др.

3. Выявлено влияние рынка образовательных услуг на качество и конкурентоспособность рабочей силы, уточнена классификация ключевых факторов, влияющих на конкурентоспособность рабочей силы, а также система факторов формирования конкурентоспособности работника. Дана оценка влияния демографических и миграционных процессов на конкурентоспособность рабочей силы. Важнейшими факторами определяющими качество рабочей силы являются технологические, социально-экономические и установлено, что модернизация экономики формирует, как дополнительные возможности для роста эффективной занятости, так и возрастание рисков структурной безработицы, социальной нестабильности и эффективного использования человеческого капитала.

4. Разработана экономико-математическая модель, отражающая рейтинговое значение отдельных факторов, влияющих на формирование и развитие конкурентоспособности работников с учетом стратегических параметров развития конкретных организаций. Обосновано значение стратегических, индивидуальных и организационных факторов формирования конкурентоспособности работников во взаимодействии с стратегическими направлениями развития организации;

5. Учитывая комплексный подход к разработке и реализации государственной социально-экономической политики в сфере регулирования рынка труда, как важнейшего фактора, определяющего конкурентоспособность рабочей силы, определена приоритетность проводимых мероприятий, способствующих, в частности, повыше-

нию конкурентоспособности рабочей силы. Оценка конкурентоспособности работников на предприятиях и в организациях Республики Таджикистан проведена на основе расчета интегрального коэффициента, учитывающего: конкурентные преимущества персонала, конкурентоспособность предприятий, организаций, наследственные конкурентные преимущества (способности, физические данные, темперамент и т.д.); деловые качества (навыки, умения, образование, специальные знания); интеллигентность; культура; коммуникабельность; организованность; возраст, здоровье и предложены рекомендации по повышению деловых качеств и укрепления здоровья исследуемого персонала.

б. Обоснованы основные направления обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан на основе предложенного экономического механизма инновационного развития сферы образования с учетом взаимодействия системы подготовки кадров и гармоничного развития социальной сферы с использованием: а) механизма государственно-частного предпринимательского партнерства; б) программ подготовки и переподготовки кадров, в соответствии с перспективными потребностями в рабочей силе и их реализации; в) формирование взаимовыгодных отношений предприятий с ВУЗами, колледжами, способствующим привлечению молодых специалистов для работы в условиях развития рыночных отношений.

**Теоретическая и практическая значимость диссертационной работы** состоит в характеристике эволюции научных взглядов на социально-экономическое содержание категории «рабочая сила» и ее конкурентоспособность; в классификации факторов, способствующих обеспечению отраслей и сфер экономики требуемой рабочей силой; в раскрытии основных направлений повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы в условиях инновационной экономики.

Разработанные теоретико-методологические основы и практические рекомендации могут быть использованы при формировании государственной социально-экономической политики, включая местные органы исполнительной власти и самоуправления, предприятиями различных форм собственности при разработке программ повышения качества рабочей силы и совершенствования методов оценки её качества на предприятиях.

Научно-методические положения могут быть использованы в процессе преподавания дисциплин «Экономика труда», «Экономика и социология труда», «Экономика предприятия», а также в системе подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников.

**Методология и методы исследования** включают фундаментальные и прикладные научные разработки российских, зарубежных и отечественных ученых, результаты исследований ведущих НИИ, занимающихся проблемами рынка труда и занятости населения, качества рабочей силы и их конкурентоспособности. При подготовке диссертации использовались законодательно-нормативные акты Республики Таджикистан, Международной организации труда, Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, а также монографические и научные статьи, касающиеся развития рынка труда, эффективного использования трудовых ресурсов, обеспечения их конкурентоспособности и др.

В процессе выполнения диссертации использованы методы научного наблюдения и обобщения, системного, экономического, сравнительного и логического

анализа, рейтинговой оценки, экономико-математические и статистические методы исследования и др.

**Информационная база работы.** В диссертационной работе использованы статистические данные Агентства по статистике при Президенте РТ, Министерства труда, миграции и занятости населения РТ, Министерства экономического развития и торговли РТ, Министерства образования и науки Республики Таджикистан, материалы собранные и обработанные автором за 2010-2016 годы, а также данные, опубликованные в докладах Программы Развития Организации Объединённых Наций (ПРООН) и др.

**Научная** область диссертации соответствует следующим пунктам паспорта научной специальности ВАК Минобрнауки России по специальности 08.00.05 - экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): 5.5 - Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация; 5.7 . Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников.

Основные научные и практические положения диссертации обсуждены и одобрены на международных и республиканских научно-практических конференциях. Кроме того, основные положения диссертации изложены в 17 публикациях автора общим объемом 8,08 п. л., в том числе 6 публикации в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации.

**Структура и краткое содержание работы.** Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и предложения, списка использованной литературы включающего 189 наименований и приложений. Работа изложена на 169 страницах машинописного текста, содержит 40 таблиц и 6 рисунков.

## II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

*Во введении* обоснована актуальность темы исследования, охарактеризована степень разработанности проблемы, определены его цели и задачи, сформулированы научная новизна и область практического применения.

*В первой главе* «Теоретико-методологические аспекты формирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях рыночной экономики» рассматриваются генезис и эволюция концепции формирования конкурентоспособной рабочей силы, методологические аспекты формирования конкурентоспособности рабочей силы на целевом рынке труда, а также исследованы вопросы формирования качества и конкурентоспособности рабочей силы в условиях рыночной экономики.

Рассматривая различные теоретические и методологические подходы к исследованию конкурентоспособности рабочей силы, в частности представителей классической, марксистской, а также современных экономических школ, в диссертации обоснованы закономерности формирования конкурентоспособности рабочей силы в условиях рыночной экономики. Аналитический обзор многочисленных источников позволили автору выделить ряд закономерностей воспроизводства рабочей силы, где в качестве основного выделены социально-экономические законы, регулирующие распределение и перераспределение рабочей силы: разделение, перемена труда, возрастание потребностей, соответствие личного и материально-вещественного факторов производства и др.

Исследуя основные этапы становления и развития различных концепций формирования конкурентоспособности рабочей силы, автором, классифицированы основные конкурентные преимущества различных категорий рабочей силы, в основу которой лежит авторский подход к дефинициям конкурентоспособности на рынке труда, а именно, «конкурентоспособность персонала», «конкурентоспособность специалиста», «конкурентоспособность выпускника вуза». Наряду с этим, в диссертационной работе сгруппированы факторы, условия, уровни, принципы, базовые подходы и методы воздействия к формированию и развитию конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда (Рис.1).

Конкурентоспособность рабочей силы, как стратегическая ценность и новое качественное состояние специалиста, отражает как способности специалиста, так и набор качеств рабочей силы, которые показывают конкурентоспособность рабочей силы, как особого рода товара. По мнению автора, конкурентоспособность работника на рынке труда это комплексная характеристика работника, определяющая его сравнительные позиции на внутреннем или внешнем рынках труда по отношению к другим работникам. Важно заметить, что конкурентоспособность не просто комплексная или интегральная характеристика, отражающая степень развития тех или иных свойств и качеств работника (или компонентов его трудового потенциала), а конкурентоспособность следует рассматривать как соответствие работника требованиям рынка труда (внешнего или внутреннего) в конкретный период времени.

В диссертационной работе, наряду с раскрытием качественных характеристик конкурентоспособности рабочей силы, систематизированы факторы, определяющие устойчивую, полную и результативную конкурентоспособность рабочей силы, а также характер и степень их влияния на повышение конкурентоспособности. К числу таких факторов отнесены процессы глобализации, система профессионального образования, обладание человеческим капиталом, форма и система оплаты труда, структурные изменения в экономике, уровень социально-экономического развития страны и рынка труда, развитие частного сектора и предпринимательской деятельности, безработица и др. При рассмотрении данных факторов особое внимание уделено системе профессионального образования, как базового фактора формирования и развития конкурентных преимуществ рабочей силы. В работе, для совершенствования национальной системы образования и повышения ее эффективности определены пять приоритетных задач, к которым отнесены:

- обеспечение высокого качества общего и профессионального образования в стране, как основы для последующего достижения высокого уровня компетентности и становления интеллектуального и инновационного потенциалов;
- создание организационно-экономических предпосылок для перехода во всех отраслях экономики к непрерывному профессиональному обучению работников;
- формирование у работников достаточной образовательной базы для их адаптации к быстро меняющимся экономическим, технологическим и социальным сдвигам в общественном производстве;
- придание трудовым ресурсам необходимой мобильности, возможной и вероятной смены профессий и приобретение новых профессиональных знаний и навыков, востребованных вновь создаваемыми производствами;
- обеспечение заинтересованности работника в производительном труде и повышении своей квалификации.

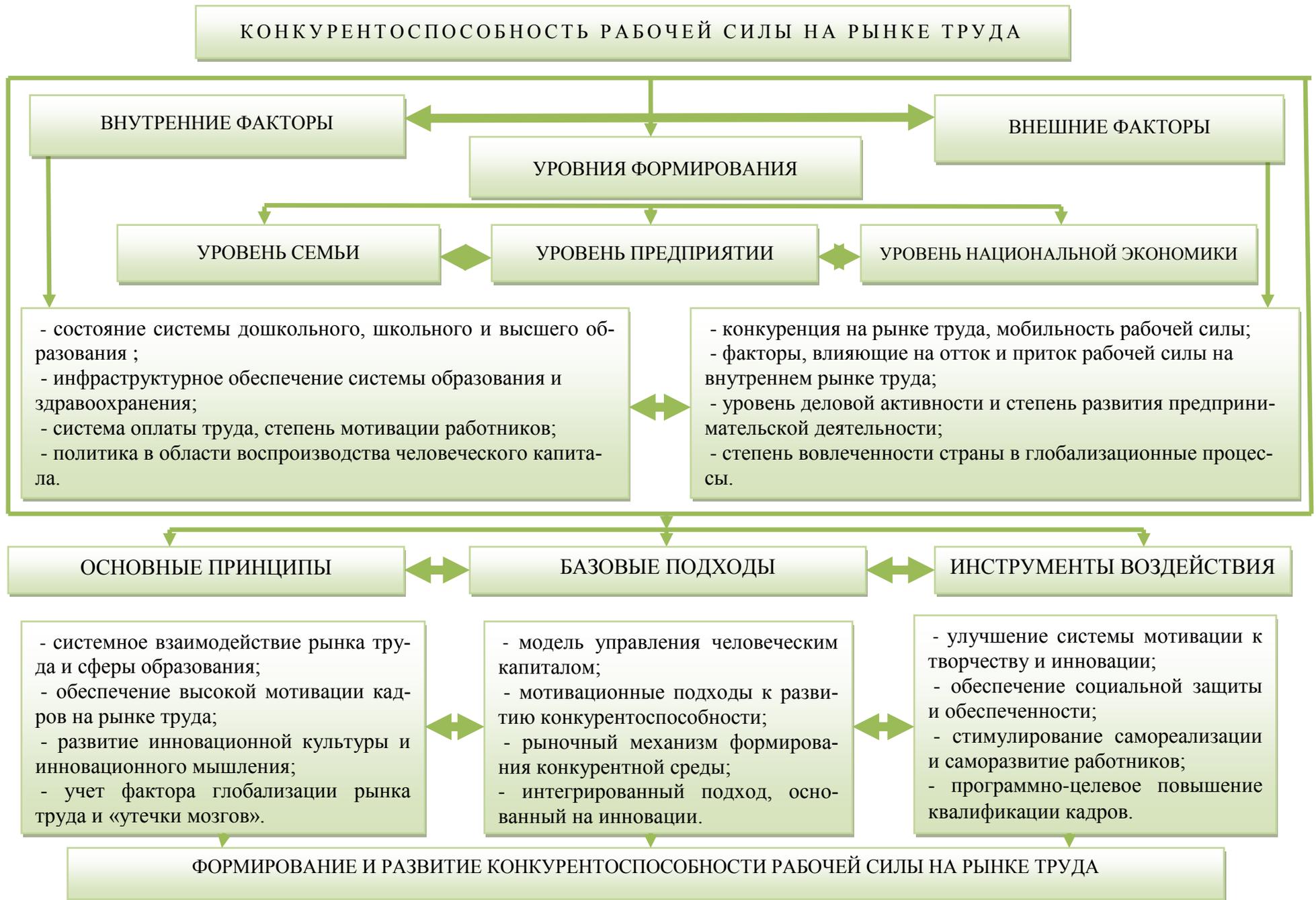


Рисунок. 1 Структурная схема формирования и развития конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда

Автор считает, что в условиях Республики Таджикистан важным фактором процесса формирования конкурентоспособности рабочей силы выступает профессиональная адаптация. Исходя из этого, в работе основана необходимость совершенствования системы подготовки конкурентоспособности специалиста, которая должна начаться со школьного обучения. В частности, доказано актуальность формирования таких конкурентных качеств рабочей силы, которые позволили бы ему приспособиться к рынку труда, а именно к ее непредсказуемости, к постоянному дисбалансу спроса и предложения рабочей силы в профессионально-квалификационном аспекте, а также проблеме трудоизбыточности, особенно переизбытку выпускников по некоторым специальностям.

Проведенное исследование автора показало, что в результате реформирования социально-экономической системы и перехода к рыночной экономике, формирование новых условий хозяйствования, в частности появления частной собственности и развития предпринимательской деятельности, изменили критерии и систему показателей и факторов, определяющих конкурентоспособность рабочей силы в Республике Таджикистан. По мнению автора, появление института частной собственности привело к разнообразию социально-трудовых отношений во всех отраслях и сферах экономики, что повлияло и на систему подготовки кадров и формирования конкурентоспособности рабочей силы.

В диссертационной работе, особое внимание уделено роли и значению оплаты труда, как основного мотивирующего фактора повышения конкурентоспособности рабочей силы в условиях рыночной экономики. В современных условиях именно высокая заработная плата становится ключевым критерием конкурентоспособности экономических систем разного уровня, так как в странах ОЭСР конкурентоспособность понимается как способность компаний, отраслей, регионов и наций создавать сравнительно высокий уровень доходов и заработной платы. Следовательно, создание условий и разработка организационно-экономических основ повышения оплаты труда создает условия и стимулы для повышения конкурентоспособности рабочей силы.

Анализируя и обобщив различные теоретические подходы к определению сущности и значения конкурентоспособности рабочей силы, предложено авторское определение конкурентоспособности рабочей силы, как способность рабочей силы приобретать и сохранять конкурентные преимущества на всех этапах жизненного цикла и долговременно пользоваться повышенным спросом на рынке труда путем самоинвестирования в человеческий капитал. По мнению автора, формирование конкурентоспособной рабочей силы в условиях инновационной экономики это процесс формирования наряду с традиционными знаниями, умениями и навыками способностей самостоятельно вырабатывать инновации в процессе трудовой деятельности, находить новое во внешней среде, в опыте других организаций, изобретениях и открытиях для своевременного их использования в работе.

В работе обосновано, что методологические основы исследования конкурентоспособности рабочей силы состоят в сочетании воспроизводственного и уровневого подхода к исследованию. Категория конкурентоспособности рабочей силы выступает как теоретическое выражение совокупности трудовых отношений, которые могут быть классифицированы в зависимости от фаз воспроизводственного процесса, уровней рассмотрения, отдельных сфер и секторов экономики, а также относи-

тельно субъектов и категорий трудовых ресурсов. Применение категориального подхода к исследованию конкурентоспособности рабочей силы позволяет разграничить, прежде всего, занятых в тех или иных сферах и отраслях экономики и безработных, выступающих соискателями на рынке труда. В свою очередь, конкурентоспособность таких категорий рабочей силы, как занятые определяется спецификой сфер трудовой деятельности, в которых заняты трудовые ресурсы, взаимосвязью характеристик определенного вида деятельности и организации, в которой работник трудится, качественных и личностных характеристик самих работников.

Важнейшим методологическим аспектом исследования конкурентоспособности рабочей силы является выявление противоречий, присущих отношениям конкурентоспособности и нахождение форм разрешения противоречий, которые объективно складываются в процессе конкурентной борьбы, формирования и реализации конкурентных преимуществ. Поскольку противоречия конкурентоспособности соотносятся с конкурентными преимуществами, тогда применительно к формированию и реализации каждого из всего многообразия системы конкурентных преимуществ можно выявить противоречия, которые складываются между субъектами конкурентных отношений.

В работе доказано, что формирование трудовых ресурсов должно быть направлено на формирование рабочей силы определенного качества, с профессионально-квалификационными характеристиками, соответствующими месту страны в системе общественного разделения труда и обеспечивающие функционирование воспроизводственных комплексов, основанных на единстве общественного воспроизводства, воспроизводства населения и естественной среды обитания, нацеленных на максимизацию удовлетворения потребностей жителей страны, а также повышение уровня и качества их жизни. Формирование и реализация конкурентных преимуществ рабочей силы непосредственно определяются уровнем социально-экономического развития страны, объективными факторами: ресурсно-сырьевым потенциалом, наличием природных ресурсов; трудовым потенциалом, количеством и качеством трудовых ресурсов; производственным потенциалом, наличием производственных площадей и передовых технологий; ёмкостью рынков сбыта; уровнем разработки и внедрения научно-технических достижений в экономику страны; уровнем развития и доступностью объектов инфраструктуры.

Общим целевым ориентиром формирования конкурентных преимуществ выступает повышение конкурентоспособности рабочей силы, что выражается и реализуется в более конкретных процессах:

- обеспечение полной занятости, то есть возможности получения работы всеми желающими, соответствия предложения рабочей силы со спросом на неё;
- обеспечение рациональной занятости, то есть соответствия между наличными рабочими местами и существующей профессионально-квалификационной структурой работников;
- достижение соответствия структуры подготавливаемых системой профессионального образования специалистов потребностям рынка труда;
- повышение ВВП, прибыли и рентабельности предприятий страны, налоговых поступлений бюджета, снижение уровня безработицы;

- повышение уровня и качества жизни населения, улучшение демографических показателей.

В работе подчеркивается, что одной из методологических проблем, имеющих непосредственный выход на практику, является проблема определения конкурентных преимуществ мигрантов и их влияния на конкурентоспособность рабочей силы. Конкурентоспособность части трудовых ресурсов формируется и постоянно самообновляется за счет международной трудовой миграции, перемещения рабочей силы из одной страны в другую. Возможность такого перемещения формируется в силу появления национальных различий в размерах заработной платы. Существование низкого уровня оплаты труда в той или иной стране делает страну с более высоким уровнем оплаты труда более привлекательным для трудовых мигрантов. Соглашаясь на более низкую оплату труда в сопоставлении с местными трудовыми ресурсами, мигранты становятся более конкурентоспособными на рынке труда. Основным конкурентным преимуществом мигрантов остается согласие работать с низкой оценкой их труда.

Автором в работе подчеркивается, что использование конкурентных преимуществ рабочей силы предполагает обеспечение нормального их воспроизводства за счет трудовых доходов, повышения уровня и качества жизни граждан и качества социальной среды. Поскольку основой обеспечения устойчивого воспроизводства человеческих ресурсов является уровень и качество жизни населения, тогда управляющее воздействие должно быть направлено на этот фактор, на повышение уровня жизни, так как это способствует расширению спектра возможностей человека в получении полноценного питания, адекватной медицинской помощи, качественного профессионального образования. И если нашей национальной идеей провозглашается повышение конкурентоспособности страны, то претворение в жизнь этой идеи предполагает повышение уровня и качества жизни населения. В свою очередь это повышает роль и ответственность государства за выработку долгосрочной стратегии в области обеспечения уровня и качества жизни населения, формирования, сбережения и развития человеческих ресурсов. Отсутствие мер, направленных на устранение резкой дифференциации в уровне оплаты труда, различных категорий рабочей силы уровня и качества жизни, приводит к усугублению противоречий и не способствует формированию и реализации конкурентных преимуществ.

В настоящее время одним из условий повышения конкурентоспособности экономики Таджикистана является, прежде всего, повышение качества рабочей силы и развитие человеческого капитала. Их роль и значение, как важных факторов социально-экономического развития на уровне страны, региональном и мировом уровнях неуклонно возрастает. При этом следует заметить, что недостаточно высокий уровень человеческого капитала считается основным препятствием для формирования инновационной экономики. С другой стороны, происходящие изменения в экономических и социальных условиях, выдвинуло роль знаний и навыков как важные средства в достижении экономического роста, как для отдельных личностей, так и для народа страны.

Во второй главе «**Анализ современного состояния конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан**» рассмотрены состояние и тенденции повышения конкурентоспособности рабочей силы, анализированы вли-

яние рынка образовательных услуг на качество и конкурентоспособность рабочей силы, а также дана оценка влияния демографических и миграционных процессов на конкурентоспособность рабочей силы.

В работе подчеркивается, что в настоящее время рынок труда Республики Таджикистан является результатом непропорциональности спроса и предложения и спрос на рынке труда выражается в виде рабочих мест. Кроме того учитывая особенности развития рынка труда, прежде всего, дают оценку динамики трудовых ресурсов. Результаты анализа представлены в табл. 1.

**Таблица 1.** Динамика трудовых ресурсов в Республике Таджикистан (в среднем за год, тыс. человек)

<i>Наименование</i>	<b>2010.</b>	<b>2011.</b>	<b>2012.</b>	<b>2013.</b>	<b>2014.</b>	<b>2015.</b>	<b>2015 . к 2010. (%)</b>
<b>Трудовые ресурсы - всего</b>	<b>4530</b>	<b>4664</b>	<b>4796</b>	<b>4859</b>	<b>4983</b>	<b>5111</b>	<b>112,83</b>
<i>в том числе:</i>							
<b>Рабочая сила</b>	2280	2303	2347	2362	2382	2437	106,89
<i>из неё:</i>							
<i>занятое население</i>	2233	2249	2291	2307	2325	2380	106,58
<i>официально признанные безработные</i>	48	54	56	54	56	57	118,75
<b>Недоиспользование рабочей силы в экономике</b>	2250	2361	2449	2497	2601	2674	118,84
<i>в том числе учащиеся</i>	557	529	541	554	592	602	108,08
<i>Уровень безработицы (число официально признанных безработных в % к экономически активному населению)</i>	2,1	2,3	2,4	2,3	2,4	2,3	+0,2пп

**Источник:** Рынок труда в Республике Таджикистан: статистический сборник. - Душанбе: АСПРТ, 2016. - 445с.

Как видно из табл.1. за рассматриваемый период трудовые ресурсы возросли на 12,83%, рабочая сила, занятое население, официально признанные безработные, недоиспользование рабочей силы в экономике , учащиеся соответственно возросли на 6,89; 6,58; 18,75; 18,84 и 8,08%. При этом уровень безработицы возросло на 0,2 процентного пункта.

Следует отметить, что коренные преобразования в экономике Республики Таджикистан предопределили необходимость трансформации способов подготовки специалистов в системе профессионального образования. При этом особый интерес для Республики Таджикистан представляет достижение сбалансированности между количеством рабочей силы и возможностью ее трудоустройства, от решения которого зависят перспективы развития национальной экономики. Вместе с тем, важное место занимает согласование потребностей рынка труда региона в рабочей силе (определенного уровня квалификации, обладающей нужными работодателю профессиями и специальностями), с возможностью ее подготовки в учреждениях системы профессионального образования.

В современных условиях рынок труда в Таджикистане столкнулся с массовым сокращением в государственных предприятиях, отсутствием потенциала в частном секторе в предоставлении рабочих мест населению. Среди отраслей экономики, это, прежде всего, ощущалось в строительстве и в производственной отрасли. Сельское хозяйство, занимает доминирующее положение в трудоустройстве, и рабочие места создаются в натуральном хозяйстве.

В диссертационной работе отмечается, что подготовка квалифицированных кадров имеет важное значение для экономики Таджикистана и вхождения ее в мировое хозяйство. Рыночная экономика предъявляет необходимые требования к образовательному, профессиональному и квалификационному уровню рабочей силы. Важным моментом в процессе проведения анализа является изучение динамики среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников предприятий и организаций в Республике Таджикистан (Табл.2.).

**Таблица 2.** Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций в Республике Таджикистан за 2010-2015гг.

<i>Годы</i>	<i>сомони</i>	<i>в процентах к предыдущему году</i>
2010	354,44	124,6
2011	442,13	124,7
2012	555,29	125,6
2013	694,89	125,1
2014	816,27	117,5
2015	878,91	107,7

*Источник:* Рынок труда в Республике Таджикистан: статистический сборник.-Душанбе: АСПРТ, 2016.-445с.

За рассматриваемый период в целом среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций в Таджикистане возросло в 2,48 раза.

В целом, результаты анализа свидетельствуют об улучшении состояния и тенденциях повышения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан. Вместе с тем, возникло противоречие между потребностями рынка труда в рабочих специальностях определенных видов деятельности. Возникшие противоречия в основном связаны между рынком труда и рынком образовательных услуги носят объективный характер. При этом образовательные учреждения слабо реагируют на изменяющиеся потребности рынка труда. Поэтому приоритетным направлением считаем изучение влияния рынка образовательных услуг на качество и конкурентоспособность рабочей силы в Республике Таджикистан.

В работе доказано, что система образования является важным элементом экономического развития, социальной устойчивости и политической стабильности страны, а также эффективным механизмом адаптации трудовых ресурсов к потребностям рынка труда. Однако система образования страны в нынешнем состоянии не может стать реальным инструментом сокращения бедности и социально-экономического развития страны. Система профессионального образования Таджикистана была частью системы планирования трудовых ресурсов, применяемой при централизованной плановой экономики.

В Республике Таджикистан, подготовка рабочих кадров осуществляется по двум направлениям: первое, непосредственно на предприятиях, методом наставничества, в учебных центрах, второе, через систему профессионально – технического образования. Молодые люди обучались в ПТУ при предприятиях, на которых они должны были в последующем работать. После трудоустройства на работу, они проходили обучение без отрыва от производства, иногда совмещенное с краткосрочными курсами. Особое внимание при изучении проблемы повышения конкурентоспо-

способности рабочей силы необходимо уделить подготовки кадров учебными заведениями и их трудоустройству.

Важным направлением при оценке конкурентоспособности рабочей силы является изучение динамики профессиональной подготовки кадров, повышения квалификации и стажировки по отраслям экономики (Табл.3).

**Таблица 3.** Динамика профессиональной подготовки кадров, повышения квалификации и стажировки по отраслям экономики Таджикистана (*человек*)

	Годы						2015г. к 2010г.
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
<i>Число работников, прошедших подготовку и переподготовку, повысивших квалификацию и прошедших стажировку, всего</i>	16449	14180	20297	19730	22173	21888	133,07
<i>в том числе в отраслях:</i>							
промышленность	5392	3804	5912	4047	4187	3955	73,35
сельское хозяйство	82	71	18	6	2	-	
транспорт и связь	795	756	1061	2098	492	728	91,57
строительство	119	195	166	61	132	56	47,06
торговля	57	11	9	15	37	69	121,05
здравоохранение	1023	563	1063	1551	1572	2347	229,42
образование	7448	8136	8785	9607	11138	10699	143,65
органы управления	577	100	1451	672	494	679	117,68
другие отрасли	739	468	1832	1673	4119	3098	419,22

*Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан: статистический сборник.-Душанбе: АСПРТ, 2016.-445с.*

По данным табл. 3 в целом число работников, прошедших подготовку и переподготовку, повысивших квалификацию и прошедших стажировку возросло на 33,07%, то в таких отраслях, как промышленность, транспорт и связь, строительство наблюдается уменьшение. При этом важное место в работе отводится анализу структуры профессиональной подготовки кадров и повышения квалификации на предприятиях и в организациях по регионам (Табл.4).

**Таблица 4.** Профессиональная подготовка кадров и повышение квалификации на предприятиях в организациях по регионам (*человек*)

Годы	<i>Всего по Республике Таджикистан</i>	<i>ГБАО</i>	<i>Хатлонская область</i>	<i>Согдийская область</i>	<i>Душанбе</i>	<i>РРП</i>
2010	17785	1493	821	7124	4027	4320
2011	14180	1067	1233	6726	1703	3439
2012	20297	797	2998	8253	3836	4413
2013	19730	21	1496	8134	6501	3578
2014	22173	88	2428	10941	4769	3947
2015	21888	8	2632	9672	9390	4426
2015г.к 2010г. (%)	123,07	0,53	320,58	135,77	233,18	102,45

*Источник: Рынок труда в Республике Таджикистан: статистический сборник.-Душанбе: АСПРТ, 2016.-445с.*

Из табл. 4 видно, что кроме ГБАО в других регионах страны наблюдается рост профессиональной подготовки кадров и повышения квалификации на предприятиях и в организациях.

В работе отмечается, что формирование качественных характеристик совокупной рабочей силы во многом зависит от демографического развития страны в целом и в разрезе регионов. В условиях модернизации экономики большое значение имеет осуществление мероприятий, устраняющих диспропорции на отечественном рынке труда, связанные с предложением рабочей силы. Речь идёт о попытках по-

вышения мобильности последней. Важнейшее влияние на решение обозначенной проблемы оказывают количество и качество населения, а также межрегиональная и международная миграция. Численность населения выступает важным индикатором развития экономики, поскольку именно население является главным потребителем товаров и услуг, оно определяет требования к потребительскому рынку, к надежности инфраструктурной базы, обеспечивающее необходимый сервис.

В качестве основного фактора в работе выделена миграция рабочей силы. Внешняя трудовая миграция в Республике Таджикистан обусловлена событиями, происшедшими в новейший период истории страны после обретения независимости. Вопросы трудовой миграции являются очень актуальными и их рациональное решение способствует стабильности и благополучному пребыванию трудовых мигрантов в новых реалиях. В Республике Таджикистан миграция населения, как внешняя, так и внутренняя остаются востребованными. На сегодняшний день трудовая миграция населения в Республике Таджикистан влияет на численность и размещения населения, на темпы роста численности населения, на снижение уровня безработицы, на рост уровня потребления и сбережения вследствие увеличения доходов населения, на увеличение притока иностранной валюты, необеспеченная товарной массой, произведенной в стране.

В третьей главе **«Основные направления обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан»** рассмотрены направления развития государственной социально-экономической политики, как важнейшего фактора, определяющей конкурентоспособность рабочей силы, дана оценка конкурентоспособности работников на предприятиях и организациях, а также выявлены основные направления обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан.

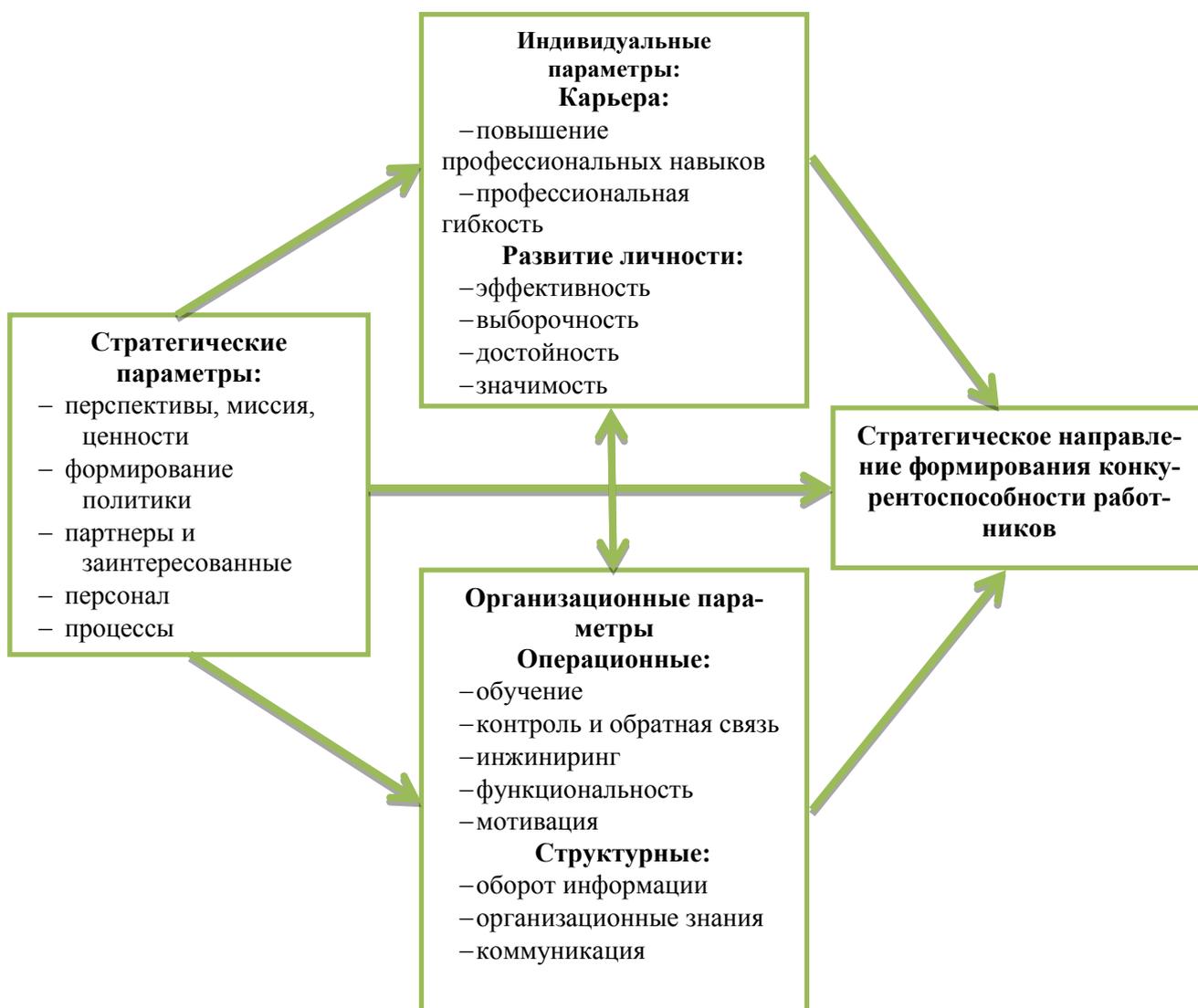
В целях изучения факторов, имеющих наиболее сильное влияние на формирование и развитие конкурентоспособности работников на уровне предприятий в работе проведено опросное исследование. При этом нами базовые факторы выделены в три основные группы: стратегические, индивидуальные и организационные (Рис. 2), взаимодействие которых определяют стратегическое направление формирования конкурентоспособности работников.

Необходимые статистические данные исследования охватывают наукоемкие организации, которые действуют в трех направлениях: обучение, исследование и консалтинг. Единицу статистического анализа составляют эксперты, менеджеры, преподаватели и консультанты этих наукоемких организаций. Метод выборки является кластерным и случайным, а размер выборки составляет 500 респондентов. Для сбора необходимой информации были использованы инструменты интервьюирования и анкетирования.

Составленный автором вопросник содержал 76 вопросов. В целях выявления степени достоверности разработанной автором стратегической модели конкурентоспособности работников в организации были использованы методы корреляции Пирсона, регрессии, моделирование структурных уравнений и линейный анализ. В ходе исследования были определены следующие гипотезы:

- стратегические параметры развития организации эффективно влияют на конкурентоспособность работников;

- индивидуальные параметры эффективно влияют на конкурентоспособности работников;
- организационные параметры эффективно влияют на стратегическую конкурентоспособность работников;



**Рисунок 2. Концептуальная модель исследования**

- стратегия через индивидуальную карьеру влияет на конкурентоспособность работников;
- стратегия через организационные параметры влияет на конкурентоспособность работников.

С целью оценки конкурентоспособности работников был проведен анализ на основе разработанной нами экономико-математической модели, результаты которого выражаются в коэффициентах и определяют рейтинг стратегических, индивидуальных и организационных параметров конкурентоспособности работников организаций (Рис.3).

Полученные результаты исследования показывают, что среди анализируемых параметров, влияющих на конкурентоспособность работников, стратегический параметр со средним значением 2,11 имеет максимальное влияние на конкурентоспособность сотрудников и по рейтингу занимает первое место, а компоненты органи-

зационного параметра занимают следующую приоритетность со значением 2,08. Индивидуальный параметр со значением 1,81 имеет минимальное влияние на конкурентоспособность сотрудников и по рейтингу занимает последнее место.

В традиционных моделях конкурентоспособности главным образом исходили из психологических факторов. В более расширенных моделях подчеркивались главенствующая роль окружающей среды и организационных факторов.

ЗНАЧЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПАРАМЕТРОВ МОДЕЛИ		
Р	С	П
1	2,11	Стратегия
2	2,08	Организация
3	1,81	Индивид

Значение стратегических параметров			Значение индивидуальных параметров			Значение организационных параметров		
Р	С	П	Р	С	П	Р	С	П
1	3,54	Процессы	1	4,91	Пов. навыков	1	5,95	Коммуникабельность
2	3,04	Перспектива	2	4,51	Гибкость	2	5,83	Знания
3	2,88	Партнеры	3	4,39	Достоинство	3	5,54	Обучение
4	2,82	Персонал	4	4,24	Значимость	4	5,51	Контроль
5	2,71	Политика	5	4,20	Выборочность	5	5,3	Инжиниринг
-	-	-	6	4,01	Эффективность	6	4,63	Оборот информации
-	-	-	7	1,74	Обогащение опыта	7	4,59	Мотивация
-	-	-	-	-	-	8	4,26	Функциональность
-	-	-	-	-	-	9	3,39	Принятие решений

Примечание: Р- рейтинг; С – среднее; П- переменные.

### Рисунок 3. Значение основных параметров стратегической модели конкурентоспособности работников

Исходя из этого изначально на первое место автором ставится стратегические составляющие развития организации и их влияние на конкурентоспособности работников. Две другие параметры модели – индивидуальные и организационные, исходя из того, что настоящее исследование проведено в наукоемких организациях, и то, что работники этих организаций с точки зрения психической и эмоциональной зрелости намного превосходят обычных работников, в них мотивационные и психологические стимуляторы не играют настолько важную роль в профессиональном

усовершенствовании, а организационные факторы имеют определяющую и эффективную роль.

Также результаты анализа показывают, что среди подкомплексов стратегического параметра, компонент «процессы» со средним значением 3,54 наибольшим образом влияет на конкурентоспособность работников. За ним следует компонент «перспектива» с показателем 3,04, «партнеры и заинтересованные лица» 2,88, компонент «персонал» занимает в этом рейтинге четвертое место с показателем 2,82, «политика» - 2,71.

Среди компонентов индивидуального параметра повышение профессиональных навыков занимает первое место (4,91), гибкость – второе (4,51), достойность – третье (4,39), значимость – четвертое (4,24), выборочность – пятое место (4,2), а эффективность и обогащение опыта по рейтингу занимают последние места.

Учитывая полученные результаты, среди компонентов организационного параметра по рейтингу компонент «коммуникабельность» со значением 5,95 занимает первое место, «знание» - второе место (5,83), «обучение» - третье (5,54), «контроль» - четвертое (5,51), «инжиниринг» - пятое место (5,3). Среди других компонентов организационного параметра, которые имеют наиболее низкое значение, можно выделить «оборот информации» (4,63), «мотивацию» (4,59), «функциональность» (4,26). Последнее место занимает параметр «принятие решений» со значением 3,39.

Результаты настоящего исследования могут быть использованы в различных организациях при разработке и реализации стратегических программ формирования и развития конкурентоспособности работников. При этом необходимо иметь в виду, что в зависимости от характера деятельности и отраслей экономики рейтинговые значения переменных могут претерпевать определенные изменения.

По мнению автора, государственную политику занятости и профобразования необходимо анализировать в контексте концепции результативного труда, где имеется в виду значительное качество рабочих мест и трудовых ресурсов, а также ее эффективная занятость. Например, в современных условиях в международной практике имеется практическое понятие активной политики занятости и профобразования, как инструменты абсолютной реализации возможности человеческих ресурсов и развития качества рабочей силы. Однако для подготовки профессионально-квалификационных кадров требуется значительное время. Исходя из этого, необходимо определить перспективы социально-экономических преобразований в Таджикистане, а также создать в обществе условия престижа образования. В целом, по утверждению автора управление качеством и конкурентоспособностью рабочей силы и ростом её уровня, является сложным многосторонним процессом, который требует проведения целенаправленной работы, позволяющей скоординировать все нужные составляющие.

В работе отмечается, что оценку конкурентоспособности работника необходимо проводить исходя из внешних конкурентных преимуществ. Если внешнее конкурентное преимущество работников определяется конкурентоспособностью предприятия, в которой работает сотрудник, то внутренние могут быть наследственными и приобретенными. Однако, только одаренные работники в меньшей мере зависят от внешних условий. Поэтому целесообразным считаем формирование перечня качеств персонала, т.е. конкурентные преимущества и их весомость. На основе изучения различных работ и

опыта предприятий и организаций, функционирующих в отраслях экономики, в таблице 5 показан рекомендуемый перечень конкурентных преимуществ работников и их весомость в условиях Таджикистана.

**Таблица 5.** Рекомендуемый перечень оцениваемых конкурентных преимуществ персонала и их весомость в Республике Таджикистан

№ пп	Конкурентные преимущества при положительной оценке качества персонала	Весомость конкурентных преимуществ (качеств) персонала по категориям		
		Рабочий (дехкан)	Специалист (менеджер)	Менеджер
1.	Конкурентоспособность предприятия, в которой работает персонал	0,20	0,25	0,20
2.	Наследственные конкурентные преимущества (способности, физические данные, темперамент и т.д.)	0,20	0,15	0,15
3.	Деловые качества (образование, специальные знания, навыки, умения)	0,30	0,40	0,20
4.	Интеллигентность, культура	0,05	0,05	0,10
5.	Коммуникабельность	0,05	0,05	0,10
6.	Организованность	0,05	0,05	0,15
7.	Возраст, здоровье	0,15	0,05	0,15
	Итого:	1,00	1,00	1,00

Для оценки конкурентоспособности конкретной категории персонала используем следующую формулу:

$$ИК_{п} = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^7 \frac{\alpha_i \beta_{ij}}{5n} \rightarrow 1,0 \quad (1)$$

где  $ИК_{п}$  - уровень конкурентоспособности конкурентной категории персонала;

$i = 1, 2, \dots, n$  - количество экспертов;

$j = 1, 2, \dots, 7$  - количество оцениваемых качеств персонала;  $\beta_j$  - весомость  $j$ -ого качества персонала;

$\beta_{ij}$  - оценка  $i$ -м экспертом  $j$ -ого качества персонала по пятибалльной системе;

$5n$  - максимально возможное количество баллов, которое может получить оцениваемый индивидуум (5 баллов ·  $n$  экспертов).

Для оценки, экспертами качества персонала, устанавливаются следующие условия:

Качество отсутствует – 1 балл;

Качество проявляется очень редко – 2 балла;

Качество проявляется не сильно и не слабо – 3 балла;

Качество проявляется часто – 4 балла;

Качество проявляется устойчиво, систематически, наглядно – 5 баллов.

В диссертационной работе проведен расчет интегрального коэффициента в условиях 10 предприятий и организаций Республики Таджикистан, результаты, которой позволяют разработать рекомендации по повышению деловых качеств и укреплению здоровья исследуемого персонала. Кроме того, учитывая эти результаты можно обосновать и разработать основные направления обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан.

Важным направлением обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан, по мнению автора, является развитие система повышения квалификации кадров на основе проведение краткосрочных курсов

без отрыва производства. При этом целесообразным считает создание центра управления качеством образования, а также и аккредитационный центр, при госслужбе по контролю и надзору в сфере образования Министерства образования и науки Республики Таджикистан и улучшения деятельности методических, организационных, сервисных и исследовательских структур. Кроме того, эффективным считает создание информационной базы для совершенствования системы управления и прогнозирования системы образования, на основе оценки используемых системы показателей, характеризующие имеющиеся ресурсы для результативного использования, а также эффективное функционирования системы, на основе внешнего запроса, и учета обстоятельств и доступности образования для менее защищенных групп населения страны.

В работе отмечается, что для подготовки специалистов необходимы новые профессиональные стандарты, которые должны соответствовать требованиям современного рынка труда. Необходимо отметить, что именно использование метода «DACUM» при разработке учебных программ, полностью отвечает нынешним требованиям и потребностям Таджикистана в сфере профессиональной подготовки рабочих специалистов. Данная система предусматривает участие работодателей при разработке этих программ. Также этот метод дает возможность участникам этого процесса легко обмениваться мнениями в обсуждении внесенных предложений, а также мотивировать и вдохновлять их на создание качественной продукции.

По мнению автора, важным направлением обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан является подготовка рабочих кадров соответствующим международным требованиям рынка труда. Исходя из этого целесообразным автор считает увеличении сети учреждений начального профессионального обучения, а также расширить сеть профессионального образования для всех граждан (молодежь, взрослые и инвалиды) за счет формирования обучения на краткосрочных курсах с привлечением средств частного сектора. Кроме того, нужно создать многоуровневые и многопрофильные образовательные учреждения, которые будут реализовывать программы всех типов и применять для этого разные формы организации, то есть переход учреждений неполного профобразования в статус среднего специальное образование, но при этом сохраняется программа неполного профобразования и внедрение программ среднего специального образования в вузах.

Полученные в ходе проведенного исследования результаты, позволили автору разработать методику формирования кадрового потенциала регионов республики по всем уровням профессионального образования, что способствует осуществить прием в учреждения профессионального образования в соответствии с потребностями рынка труда, сбалансированность спрос и предложение рабочей силы, улучшить взаимодействие рынков труда и образовательных услуг. При этом механизм реализации мероприятий должен включать в себя рыночное саморегулирование, административное регулирование и систему социального партнерства, причем с возрастанием роли государственного воздействия на занятость и профессиональное образование кадров, реализация национальных, областных и отраслевых программ развития человеческих ресурсов и обеспечения конкурентоспособности рабочей силы.

В целом реализация предложенных в работе рекомендаций позволяют обеспечить конкурентоспособность рабочей силы на рынке труда, которые способствуют

решению вопроса о занятости населения, а также повысить уровень жизни населения Республики Таджикистан.

## **ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

По результатам проведенного исследования сформулированы следующие выводы и предложения:

1. В генезисе и эволюции концепции формирования конкурентоспособной рабочей силы можно выделить два этапа: воспроизводственный и уровневый. Сторонниками воспроизводственного процесса являются представители классической политэкономии, марксизма, экономисты советского времени, авторы и последователи теории человеческого капитала. На современном этапе исследователи часто используют уровневый подход, где субъектами отношений конкурентоспособности являются: отдельный работник, персонал предприятия, трудовые ресурсы региона, выпускники профессиональных образовательных учреждений, выпускники вузов. Показано, что тема, цель и задачи являются актуальными на современном этапе, поскольку выявлено много противоречий в исследовании феномена конкурентоспособности рабочей силы, а также в том, что на каждом уровне в исследовании конкурентоспособности появляются свои особенности, новые факторы, функции, новые конкурентоспособные качества.

2. На основе изучения существующих в науке подходов к формированию конкурентоспособной рабочей силы и с учетом выявления факторов формирования конкурентоспособности, нами дана авторская трактовка некоторых понятий. По нашему мнению, конкурентоспособность рабочей силы - способность рабочей силы приобретать и сохранять конкурентные преимущества на всех этапах жизненного цикла, пользоваться повышенным спросом на рынке труда путем самоинвестирования в человеческий капитал.

3. В диссертационном исследовании уточнено содержание понятий «качество рабочей силы» и «конкурентоспособность рабочей силы» в зависимости от существующих уровней: отдельного работника (личностном); организация, предприятие и корпорация (микроуровне); регионы, отрасли (мезоуровне); государство (макроуровне). При этом выявлено, что связь между этими определениями не имеет линейной связи. Установлено, что процессы формирования качества рабочей силы на определенном уровне происходят под влиянием различных экономических, социальных, демографических, технических, технологических и факторов времени.

4. На основе вышеизложенного в диссертации автор рассматривает конкурентоспособность как форму проявления качества рабочей силы в рыночной экономике. Он отражает конкурентные отношения субъектов рынка труда, определяет соответствие уровня развития рабочей силы конкретной временной общественной потребности и интересам её применения. Автор диссертационного исследования качество рабочей силы рассматривает как уровень развития совокупных способностей человека к труду в современных условиях инновационного развития, а её конкурентоспособность отражает степень соответствия качественных характеристик способностей к труду в условиях социально-экономического этапа развития страны и её областей, городов и районов.

5. Формирование конкурентоспособной рабочей силы в условиях инновационной экономики - процесс формирования наряду с традиционными знаниями, уме-

ниями и навыками способностей самостоятельно вырабатывать инновации в процессе трудовой деятельности, находить новое во внешней среде, в опыте других организаций, изобретениях и открытиях для своевременного их использования в диссертационной работе.

6. Определены особенности подходов к решению вопросов формирования конкурентоспособной рабочей силы на основе анализа мировой практики и опыта Республики Таджикистан. Нами выявлена необходимость комплексного подхода к решению данных вопросов на основе всестороннего совершенствования следующих аспектов в формировании конкурентоспособной рабочей силы: как экономическая политика, политика в области социально-трудовых отношений, правовые основы формирования конкурентоспособной рабочей силы, совершенствование рынка образовательных услуг, государственное регулирование рынка труда, профессиональные стандарты, экономические механизмы инновационного развития образования, методы взаимодействия рынка труда с системой профессионального образования.

7. Доказано, что на процесс формирования конкурентоспособной рабочей силы оказывают влияние демографические, образовательные, природные, исторические, экономические, социальные, мотивационные факторы. Кроме того, уточнена система факторов формирования конкурентоспособности работника. Ежегодно в республике снижается численность населения за счет миграционной и естественной убыли, в результате чего возникает необходимость подготовки новой рабочей силы для возмещения убыли и обеспечения прироста. По результатам проведенного исследования, уточнены основные стандарты качества образования с учетом спроса рынка труда на тех или иных специалистов, уточнены знания и умения, которыми должны обладать претенденты на имеющиеся вакансии.

8. На основе исследования основных тенденций изменения качества рабочей силы, как основы её конкурентоспособности в современной экономике позволяет сделать вывод о том, что рынок труда находится на стадии становления, он только формируется. Отсюда возникает та специфика, которая включает, кроме прочего, качественные перемены в составе способности к труду. Для повышения качества и конкурентоспособности рабочей силы требуется модернизация реального сектора экономики и сферы услуг. Вместе с тем она будет затруднена из-за отсутствия требуемого переменного капитала и поэтому первостепенным, по важности, становится формирование необходимых условий для развития высококвалифицированных работников, а значит, и обеспечение конкурентоспособных сотрудников.

9. Выявлена роль системы профессионального образования, работодателей и государства в процессе формирования конкурентоспособной рабочей силы. Роль системы профессионального образования заключается в передаче навыков и знаний, необходимых для понимания сути информационного общества и базирующейся на знаниях экономики. Роль работодателей состоит в построении взаимодействия с руководителями учреждений профессионального образования по вопросам подготовки и трудоустройства уже подготовленной рабочей силы. Государство должно формировать заказ на профессиональное образование, законодательно регулировать рынок труда и рынок образовательных услуг.

10. В диссертации на основе оценки воздействия государственной социально-экономической политики на качество и конкурентоспособность рабочей силы, обоснованы подходы по совершенствованию регулирования рынка труда с учётом влия-

ния демографических и миграционных процессов на динамику изменения количественных и качественных параметров, характеризующих рабочую силу и конкурентных отношений, направления повышения качества рабочей силы в стране с учетом инновационного роста экономики и развития социальной сферы.

11. В диссертационном исследовании дана оценка конкурентоспособности работников на предприятиях и в организациях Республики Таджикистан на основе разработанной автором экономико-математической модели и расчета интегрального коэффициента с учетом конкурентных преимуществ персонала, учитывающий: конкурентоспособность предприятия (организации, фирмы), в которой работает сотрудник; наследственные преимущества; деловые качества (навыки, умения, специальные знания, образование); интеллигентность; организованность; культура; коммуникативность; возраст и здоровье, предложены рекомендации по повышению деловых качеств и укреплению здоровья исследуемого персонала.

12. В работе обоснованы и разработаны основные направления обеспечения конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан на основе предложенного экономического механизма инновационного развития сферы образования с учетом взаимодействия системы подготовки кадров и гармоничного развития социальной сферы с использованием:

а) механизма государственно-частного партнерства, проектного и программного управления;

б) программ опережающих подготовку кадров в соответствии с перспективными потребностями производства;

в) установления взаимовыгодных контактов предприятий с высшими учебными заведениями, способствующих привлечению молодых специалистов для работы на модернизированных участках производства в условиях углубления рыночных отношений;

г) модернизация системы непрерывного образования - важнейшее условие формирования нового качества рабочей силы, основы её конкурентоспособности в Республике Таджикистан и др.

### **III. СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ**

#### **А) публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации:**

1. Формирование качества и конкурентоспособности рабочей силы в условиях рыночной экономики // Таджикистан и современный мир. – Душанбе, 2017. - №1 (56). - С. 136-145 (0,68 п.л.), (в соавторстве, автором – 0,34 п.л.);

2. Обеспечение конкурентоспособности рабочей силы на целевом рынке труда: методологические аспекты // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: 2017. - № 1. - С.13-18 (0,62 п.л.);

3. Анализ состояния конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда Республики Таджикистан//Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: 2016. - № 2/10 (219). - С.190-196 (0,87 п.л.);

4. Формирование и повышение качества рабочей силы: теоретические аспекты //Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: 2016. - № 2/8(215). - С.14-20 (0,75 п.л.);

5. Особенности институциональной организации рынка труда трудоизбыточного региона //Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2016. - № 2/4(204). - С.79-84 (0,62 п.л.) (в соавторстве, автором – 0,31 п.л.);

6. Особенности функционирования рынка труда в Таджикистане //Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2015. - №2/6(175).- С.18-24 (0,75 п.л.) (в соавторстве, автором – 0,38 п.л.).

#### **Б) в других изданиях:**

7. Рынок труда на формируемые доходы населения //Электронное правительство в Республике Таджикистан: состояние и перспективы развития. Материалы респ. науч.-практ. конф. (10-11 ноября 2015 года, г. Душанбе). - Душанбе: «Полиграф», 2015. - С. 235-244 (0,56 п.л.) (в соавторстве, автором – 0,29 п.л.);

8. Развитие электронное правительство - основной факторы повышение трудовых работников // Электронное правительство в Республике Таджикистан: состояние и перспективы развития. Материалы респ. науч.-практ. конф. (10-11 ноября 2015 года, г. Душанбе). - Душанбе: «Полиграф», 2015. - С. 383-389 (0,37 п.л.) (на тадж. языке);

9. Развитие инфраструктуры рынка труда в рамках информационного пространства // Формирование и развитие современной системы государственного и местного управления и её роль в управлении. Материалы респ. круг. стола.(23-24 февраля 2016 года. г. Душанбе)- Душанбе, 2016. - С.176-180 (0,25 п.л.) (в соавторстве, автором – 0,17 п.л.);

10.Инструменты и условия повышения качества рабочей силы в современных условиях // Проблемы государственной поддержки и инновационного предпринимательства в Республике Таджикистан. Материалы респ. науч.-практ. конф. (04 июня 2016 года.). – Душанбе, 2016. - С. 224-229 (0,31 п.л.);

11.Особенности рынка труда в конкурентоспособности рабочей силы Республики Таджикистан // Проблемы внедрения управленческого учета в Республике Таджикистан. Материалы респ. науч.-практ. конф. (1-декабря 2015г.). – Душанбе, 2016. - С. 223-228 (0,31 п.л.);

12.Роль доходов в повышение уровня и качества жизни населения // Теория и практика развития отраслей экономика Таджикистан/ Материалы респ. науч.-практ. конф. (10- ноября 2015 года, г. Душанбе). - Душанбе: «ФЭИТ», 2016. - С. 206-209. (0,18 п.л.) (в соавторстве, автором – 0,1 п.л.);

13.Влияние демографических и миграционных процессов на конкурентоспособность рабочей силы// Проблемы повышения доходов населения в РТ. Материалы респ. науч.практ. конф. (25-ноября 2016 года.). – Душанбе, 2016. – С. 285-292. (0,44 п.л.);

14. Человеческие ресурсы как фактор процесса реализации категория рабочей силы// Управление развитием человеческих ресурсов в современных условиях: концепции, тенденции и вызовы. Материалы респ. науч.практ. конф (27-октября 2016 года.). – Душанбе, 2016. – С. 285-292. (0,44 п.л.);

15. Рынок труда и её влияние на совершенствование качества рабочей силы// Вопросы комплексного экономического анализа показателей устойчивого развития предприятий и его информационное обеспечение. Материалы межд. науч.практ.конф. (23-24 декабря 2016 года.). – Душанбе, 2017. – С. 378-380. (0,12 п.л.) (в соавторстве, автором – 0,06 п.л.);

16. Государственная социально-экономическая политика как фактор, определяющий конкурентоспособность рабочей силы //Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, достижения и тенденции развития, посвященная 70-летию факультета механизации сельского хозяйства ТАУ имени Ш. Шотемура. Материалы межд. науч.-практ. конф 04 февраля 2017 года.). – Душанбе, 2017. – С. 562-569. (0,44 п.л.) (в соавторстве, автором – 0,22 п.л.);

17. Формирование конкурентоспособной рабочей силы в Республике Таджикистан // Перспективные направления государственно - частного партнерства в Республике Таджикистан. Материалы респ. круг. стола.(27 февраля 2017года.) – Душанбе: «Ирфон», 2017. - С.139-145. (0,37 п.л.).