

**ТАДЖИКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
КОММЕРЦИИ**

*На правах рукописи*

**УДК:**331+331.6+301+331:34(575.3)

**ББК:** 65.9(2 тадж) +65.9(2)240+60.55+67.99(2)7

**A-50**



**АЛИЕВ ТОХИРДЖОН НАЗРИМАДОВИЧ**

**ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

**ДИССЕРТАЦИЯ**

**на соискание ученой степени кандидата экономических наук**

**по специальности 08.00.12 – «Экономика труда»**

**Научный руководитель:**  
доктор экономических наук, профессор

Комилов С.Дж.

**Душанбе-2025**

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>Перечень сокращений и (или) условных обозначений.....</b>	<b>2</b>
<b>Введение.....</b>	<b>3</b>
<b>Глава 1. Теоретико-методические основы исследования рынка труда и занятости населения.....</b>	<b>15</b>
1.1. Теоретические основы исследования рынка труда и занятости населения.....	15
1.2. Особенности регулирования рынка труда и занятости населения.....	30
1.3. Зарубежный опыт влияния социально-экономических процессов на занятость населения.....	52
<b>Выводы по первой главе.....</b>	<b>60</b>
<b>Глава 2. Анализ современного состояния регулирования рынка труда и занятости населения Республики Таджикистан.....</b>	<b>62</b>
2.1. Тенденции развития рынка труда и занятости населения.....	62
2.2. Анализ занятости населения и уровня безработицы в стране.....	81
2.3. Оценка влияния факторов на уровень занятости населения.....	105
<b>Выводы по второй главе.....</b>	<b>118</b>
<b>Глава 3. Основные направления дальнейшего развития занятости населения и регулирования рынка труда в Республике Таджикистан..</b>	<b>121</b>
3.1. Совершенствование методики оценки механизма обеспечения занятости населения и регулирования рынка труда.....	121
3.2. Развитие организационно-экономический механизм системы обучения и повышения уровня занятости населения.....	132
3.3. Основные предложения по дальнейшему обеспечению занятости населения и регулирования рынка труда.....	146
<b>Выводы по третьей главе.....</b>	<b>157</b>
<b>Заключение.....</b>	<b>160</b>
<b>Список литературы.....</b>	<b>166</b>

**ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И (ИЛИ) УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ**

**ВВП** – Валовой внутренний продукт

**ВНП** – Валовой национальный продукт

**ГБАО** – Горно-Багдашанская автономная область

**ЗАО** – Закрытое акционерное общество

**ИП** – Индивидуальное предпринимательство

**ИПТ** – Индекс производительности труда

**ИТ** – Информационные технологии

**МОТ** – Международная организация труда

**НПО** – начальное профессиональное образование

**НСР** – Национальная стратегия развития

**ОАО** – Открытое акционерное общество

**ООН** – Организация Объединенных Наций

**ООО** – Общество с ограниченной ответственностью

**РРП** – Районы республиканского подчинения

**СПО** – среднее профессиональное образование

**ТСЖ** – Товарищество собственников жилья

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Экономические изменения, происходящие в Республике Таджикистан, оказывают значительное влияние на функционирование рынка труда. Этот рынок характеризуется наличием ряда дисбалансов, выражающихся в несоответствии между спросом и предложением рабочей силы, а также в территориальных и отраслевых диспропорциях. Эти изменения также затрагивают структуру занятости, уровень безработицы, а также спрос и предложение на рабочую силу. В результате существуют проблемы, связанные с несоответствием квалификаций работников требованиям рынка, что создает новые вызовы для развития экономики страны. Поэтому необходимо выявить основные направления, способных повлиять и изменить систему занятости населения.

Экономические обстоятельства рынка труда в Таджикистане демонстрирует наглядно показателями определенной нехватки рабочих мест. Причин этому несколько: значительное увеличение количества работоспособных людей, в противовес этому низкий темп создания дополнительных рабочих мест и несоответствие между приобретенной базой знаний в профессиональной области квалифицированных работников и тем, что необходимо работодателям. Еще одной причиной является невысокие размеры оплаты труда и ряд других проблем, которые вносят значительный вклад в дисбаланс рынка труда.

Указанные проблемы требуют внедрения комплексного подхода к регулированию рынка труда с учетом особенностей национальной экономики, социальных потребностей населения и перспектив развития инновационных отраслей.

В своем Послании Парламенту республики от 23 декабря 2022 года Основатель мира и национального единства - Лидера нации, Президент Республики Таджикистан, уважаемый Эмомали Рахмон отметил, что

«Обеспечение продуктивной занятости населения является одной из стратегических целей государства, для его реализации необходимо принять отраслевые и региональные программы. В этом контексте первостепенными задачами всех ветвей государственной власти, каждого руководителя государственных структур и предпринимателей являются создание рабочих мест и полный охват населения занятостью».

В Национальной стратегии развития Республики Таджикистан до 2030 года отмечается, что уход от преимущественно сельскохозяйственной занятости должен стать важным компонентом реформы занятости и роста производительности и должен быть связан с реструктуризацией реального сектора. Для поддержки занятости в Таджикистане необходимы целевые региональные программы содействия. Кроме того, требуется разработка действенных программ краткосрочной занятости и поддержка в переобучении мигрантов. Мы считаем, что организация центров обучения, основанных на современных технологиях, может стать важным шагом к повышению продуктивности труда. Такие центры способны не только улучшить профессиональные навыки работников, но и способствовать их адаптации к новым экономическим условиям, стимулируя устойчивое развитие и социальную стабильность в обществе.

В условиях текущего экономического развития Республики Таджикистан актуальной задачей становится разработка и внедрение комплексных мер, способствующих повышению уровня занятости населения. Эти меры должны быть направлены на устранение несоответствий между спросом и предложением на рынке труда, эффективное распределение трудовых ресурсов и создание условий для увеличения доли продуктивной занятости. Особое внимание следует уделить сбалансированному развитию различных отраслей экономики, а также стимулированию предпринимательской активности и формированию новых рабочих мест.

Это, в свою очередь, позволит значительно повысить эффективность использования трудового потенциала населения. В данной ситуации особую значимость приобретает создание организационно-экономического механизма обеспечения занятости, соответствующего требованиям рыночной экономики в Республике Таджикистан.

**Степень научной разработанности темы.** Рынок труда, занятость населения и безработица представляют собой сложную социально-экономическую систему, изучение которой требует междисциплинарного подхода, охватывающего интересы как отечественных, так и зарубежных ученых из различных областей знаний – экономики, демографии, географии, социологии, статистики и других дисциплин. Теоретико-методологическая база исследования этих вопросов была глубоко исследована в трудах выдающихся экономистов, таких как Адам Смит, Давид Рикардо, Уильям Петти, Стэнли Брю, Артур Пигу, Карл Маркс, Фридрих Энгельс, Джон Мейнард Кейнс, Пол Самуэльсон, Макс Вебер и другие. Взаимодействия между субъектами рынка труда они рассматривали, прежде всего, с точки зрения регулирования социально-трудовых отношений и удовлетворения социальных потребностей в воспроизводстве трудовых ресурсов.

В условиях рыночной трансформации экономики России и других стран СНГ, значительный вклад в теоретические и практические аспекты занятости внесли российские ученые, такие как Л.И. Абалкин, В.В. Адамчук, Е.Г. Антосенков, Е.В. Белкин, В.Н. Бобков, С.Н. Бобылев, С.В. Буланов, В.А. Вайсбурд, Е.В. Ваховский, О.С. Виханский, Н.А. Волгин, Г.Г. Вукович, И.Е. Заславский, А.Ф. Зубкова, М.Е. Мванцевич, С.В. Калашников, И.Е. Калабихина, В.Г. Костаков, Л.А. Костин, А.Э. Котляр, В.П. Колесов, Р.П. Колосова, Л.А. Мазин, И.С. Маслова, В.И. Маршев, И.А. Мацкуляк, О.П. Молчанова, Л.В. Никифоров, А.А. Никифорова, Ю.Г. Одегов, В.Ф. Онищенко, М.Д. Плинер, А.А. Пороховский, Т.О. Разумова, А.И. Рофе, Е.С. Русанов, С.В. Рязанцев, Г.Э. Слезингер, Э.Р. Соруханов, Л.С. Чижова и другие. Эти ученые

анализировали причины и факторы низкого уровня занятости в России и других странах СНГ, а также предлагали пути повышения занятости в контексте экономического роста и реструктуризации бывших советских республик.

Принципы и методы государственного регулирования рынка труда, занятости населения, социально-трудовых отношений, социального партнерства, распределения доходов и заработной платы, трудовой миграции, социальной защиты населения и эффективного использования трудовых ресурсов широко обсуждаются в работах таджикистанских исследователей, таких как Комилов С. Дж., А.А. Абдугафоров, И.А. Асроров, Г.С. Абдусаматов, Д.С. Амонова, С.Б. Ашуров, Р.М. Бабаджанов, Т.Б. Ганиев, А.Дж. Джаббаров, Ш.Б. Джонмахмадов, С.И. Исломов, Д.Б. Кадыров, Н.К. Каюмов, С.Дж. Комилов, М.К. Кабутов, Т.Н. Назаров, М.Н. Нурмахмадов, Х.А. Одинаев, Дж.С. Пириев, Р.К. Раджабов, А. Рауфи, Р.К. Рахимов, Х.М. Саидмурадов, З.С. Султанов, О.Т. Тошев, Х.У. Умаров, Т.Д. Усмонова, Х.Н. Факеров, Н.Х. Хоналиев, Ю.Р. Юсуфбеков и другие.

Несмотря на значительный научный вклад вышеупомянутых исследователей, некоторые теоретические, методологические и практические аспекты повышения занятости населения требуют дальнейшего изучения. Эти обстоятельства и определяют выбор темы, цели и задачи настоящего исследования.

#### **Связь работы с научными программами (проектами), темами.**

Тема диссертационного исследования соответствует основным направлениям Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года, Программе среднесрочного развития Республики Таджикистан на 2021-2025 годы, утвержденным Правительством Республики Таджикистан от 30 апреля 2021 года, №168;

Тема настоящего диссертационного исследования также связана с направлением научно-исследовательских работ кафедры менеджмента,

маркетинга и экономики труда Таджикского государственного университета коммерции на 2021-2025 гг.

## **ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ**

**Цель исследования.** Целью исследования является разработка эффективных механизмов государственного регулирования рынка труда и занятости населения в Республике Таджикистан, а также обоснование рекомендаций для улучшения занятости и рационального использования трудового потенциала.

### **Задачи исследования:**

- изучить теоретико-методические основы развития рынка труда и занятости населения;
- определить особенности регулирования рынка труда и занятости населения в современных условиях с учетом зарубежного опыта;
- анализировать современное состояние развития рынка труда и занятости населения;
- провести оценку влияния различных факторов на занятость населения посредством разработки экономико-математической модели;
- разработать организационно-экономический механизм, направленный на обеспечение занятости населения и регулирование рынка труда;
- сформулировать обоснованные рекомендации для совершенствования системы регулирования рынка труда и повышения уровня занятости населения.

**Объектом исследования** является рынок труда и занятость населения.

**Предметом исследования** являются социально-экономические и организационно-правовые отношения, возникающие в процессе деятельности регулирования рынка труда и обеспечения занятости населения.

**Гипотеза исследования** состоит в обосновании позиции, в соответствии с которой совершенствование регулирования рынка труда и

обеспечения занятости населения является важным фактором повышения эффективности управления рынком труда и социально-экономического развития Республики Таджикистан.

**Теоретическую основу исследования** составили научные труды отечественных и зарубежных ученых в сфере социально-трудовых отношений в целом и рынка труда в частности, а также законодательные и нормативно-правовые акты по теме диссертационной работы.

**Методологическую основу исследования** составили труды классиков экономической науки, работы современных отечественных и зарубежных ученых по теории регулирования рынка труда и обеспечение занятости населения.

**Методы исследования.** Достоверность теоретических выводов автора обеспечена применением общенаучных методов и приемов системного подхода, дедукции и индукции, аналогии, единства исторического и логического, статистического анализа. В зависимости от решаемых задач применялись абстрактно-логические, экономико-статистические, экономико-математические, эмпирические, монографические, сравнительные, социологические методы, метод экспертных оценок и др.

**Информационно-эмпирической базой исследования** послужили законодательные и нормативные акты Республики Таджикистан, указы Президента Республики Таджикистан, материалы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, отчеты соответствующих министерств и ведомств, а также материалы научно-практических конференций, монографии и другие материалы, опубликованные в периодической печати, информационные Интернет ресурсы, собственные разработки и расчеты автора.

**Этапы исследования.** Диссертационное исследование выполнено в течение 2020-2024 гг.

**Основная информационная и экспериментальная база исследования.** Диссертационное исследование выполнено на кафедре менеджмента и маркетинга Таджикского государственного университета коммерции.

**Научная новизна исследования** заключается в систематизации и уточнении экономических понятий, относящихся к теме диссертации; определении ключевых критериев систем регулирования рынка труда и обеспечения занятости населения; выявлении инновационных подходов к развитию существующих форм занятости. В работе представлено структурированное описание рынка труда и предложена модель его функционирования. Разработанные методы повышения занятости населения формируют основу для совершенствования трудового потенциала. Эти решения ориентированы на развитие механизмов рынка труда, что способствует повышению эффективности экономической стратегии Республики Таджикистан.

На защиту представлены следующие теоретические, методические и практические результаты диссертации, обладающие элементами научной новизны:

1. Разработаны теоретико-методические основы изучения рынка труда, где он представлен как сложная и динамично развивающаяся социально-экономическая система. В рамках этой концепции предложено учитывать не только традиционные факторы, такие как спрос и предложение на труд, но и инновационные аспекты, включая влияние цифровизации и глобализации. Разработана методика анализа, учитывающая взаимосвязь между экономическими факторами, нормативно-правовым регулированием и социальными процессами, что создает условия для воспроизводства трудовых ресурсов и их рационального использования в контексте инновационного развития.

2. Выявлены специфические особенности регулирования рынка труда и обеспечения занятости населения в условиях современного экономического развития. Определены ключевые элементы зарубежных моделей регулирования рынка труда, включая гибкость трудовых отношений, механизмы систем социального страхования и программы активной поддержки занятости. Новизна состоит в адаптации этих элементов к условиям Таджикистана с учетом местных экономических, социальных и демографических особенностей.

3. Проведен комплексный анализ современного состояния рынка труда с учетом специфических факторов, таких как доля трудовой миграции, региональная диспропорция в уровне занятости, слабая диверсификация экономики. В исследовании выявлены скрытые тенденции и структурные проблемы, такие как несоответствие квалификаций работников потребностям рынка. На основе анализа предложены стратегические направления для минимизации негативных явлений, включая улучшение статистического мониторинга рынка труда.

4. Разработана экономико-математическая модель, которая позволяет количественно оценивать влияние различных факторов на обеспечение занятости населения. Модель учитывает макроэкономические показатели (уровень ВВП, инвестиции), демографические данные (уровень рождаемости, миграцию) и социальные аспекты (уровень образования, доступ к профессиональной подготовке). Практическое применение модели заключается в возможности прогнозирования изменений на рынке труда и разработки эффективных стратегий управления занятостью на основе полученных данных.

5. Предложен организационно-экономический механизм, включающий комплекс инструментов государственной политики и мер по регулированию рынка труда. В его основе лежит баланс между государственным регулированием и рыночными механизмами. Разработаны практические

рекомендации по стимулированию предпринимательства, поддержке занятости в сельской местности, улучшению профессиональной подготовки и созданию рабочих мест в инновационных секторах экономики.

6. Обоснована система рекомендаций, направленных на снижение уровня безработицы и повышение качества трудовых ресурсов. Разработаны предложения по внедрению многоуровневой системы регулирования рынка труда, включающей стратегические меры на государственном уровне, развитие региональных программ занятости и стимулирование активного участия частного сектора. Рекомендации включают меры по внедрению цифровых технологий в процесс управления занятостью, создание эффективной системы мониторинга рынка труда и развитие институтов социального партнерства.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Разработаны теоретико-методические основы изучения рынка труда как динамичной социально-экономической системы, учитывающей инновационные аспекты, цифровизацию и глобализацию.

2. Выявлены особенности регулирования рынка труда и занятости населения, включая адаптацию ключевых элементов зарубежных моделей к условиям Таджикистана.

3. Проведен анализ современного состояния рынка труда в Таджикистане, выявлены структурные диспропорции, влияющие на занятость.

4. Разработана экономико-математическая модель, позволяющая оценивать влияние различных факторов на уровень занятости населения.

5. Предложен организационно-экономический механизм регулирования рынка труда, включающий инструменты государственной политики и меры стимулирования занятости.

6. Обоснованы рекомендации по совершенствованию системы регулирования рынка труда, включая внедрение цифровых технологий и многоуровневый подход к управлению занятостью.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в проведении комплексного анализа существующих механизмов регулирования рынка труда и обеспечения занятости населения. В основу этого анализа были положены определение места и роли продуктивной занятости в системе национальной экономики, что позволило выявить особенности совершенствования государственных функций в регулировании рынка труда.

**Научно-практическая значимость исследования** заключается в том, что ряд рекомендаций автора были использованы Министерством труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан в процессе разработки государственных программ по развитию и совершенствованию государственной политики рынка труда и занятости, деятельности Агентства труда и занятости населения Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. Кроме того, результаты исследования используются в учебном процессе высших учебных заведений республики при чтении курсов «Экономика труда», «Экономическая теория», «Экономика и социология труда» и др.

**Степень достоверности результатов** подтверждается выбором приемлемых методов исследования, достаточным объемом материалов, использованных в процессе исследования, достоверностью собранных и обработанных информационных ресурсов по теме исследования, обосновывающих выдвинутые автором научные положения, содержащиеся в диссертации, а также публикациями. Выводы и рекомендации основаны на научном анализе результатов теоретических и эмпирических исследований.

**Соответствие диссертации Паспорту научной специальности.** Тема диссертационного исследования соответствует следующим пунктам паспорта специальности 08.00.12-Экономика труда: 1. Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управление персоналом и т.д.); 3. Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и

социально-трудовых отношений; 6. Рынок труда, его структура и сегментация; занятость населения; безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия); 13. Регулирование социально-трудовых отношений; влияние социально-трудовых отношений на развитие экономики и ее отраслей; 20. Зарубежный опыт регулирования социально-трудовых отношений и перспективы его использования в Республике Таджикистан.

**Личный вклад соискателя.** Все этапы работы над диссертационным исследованием проводились при непосредственном участии автора: выбор темы исследования, составление плана работы, сбор и обработка статистических материалов, подбор литературы, обоснование актуальности, цели и задач работы.

**Апробация результатов диссертации.** Основные положения кандидатской работы отражены в: LII международной научно-практической конференции «Вопросы управления и экономики: современное состояние актуальных проблем», CXII международной научно-практической конференции «Инновационные подходы в современной науке», XIX Международной НТК «Наука – образованию, производству, экономике», III Международная научная конференции «Тенденции экономического развития в XXI веке», «III Международное книжное издание стран Содружества Независимых Государств «Лучший молодой ученый – 2021».

Основные результаты диссертационного исследования использованы в Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан (Акт внедрения № 06, от 13 января 2024 года) и в Академии государственного управления при Президенте Республики Таджикистан (№ 03/03-03 от 09 января 2025 года).

**Публикации по теме диссертации.** По результатам исследования опубликовано 11 научных работ, из них 4 статей в рецензируемых научных изданиях, соответствующих требованиям ВАК при Президенте Республики

Таджикистан, 2 статьи в сборниках научных трудов, и 5 статей в материалах научных конференций.

**Структура и объем диссертации.** Диссертационная работа состоит из списка сокращений, введения, трех глав, заключения, рекомендаций по практическому использованию результатов исследования, списка литературы, включающего 160 наименований. Работа изложена на 187 страницах компьютерного текста, содержит 18 таблиц, 8 рисунков и 6 диаграмм.

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ**

## **1.1. Теоретические основы исследования рынка труда и занятости населения**

С теоретической точки зрения понятие «рынок труда» представляет собой сложную категорию, трактуемую по-разному в рамках различных методологических подходов. Эти интерпретации часто противоречат друг другу, особенно в отношении сущностного содержания, принципов функционирования и механизмов развития рынка труда. Подобные разногласия подчеркивают актуальность изучения данного вопроса в контексте его исторической и концептуальной эволюции. Опираясь на ключевые теоретические подходы, можно провести детальный анализ рынка труда, включая обобщение и оценку выводов, сделанных ведущими исследователями и учеными мирового уровня.

Некоторые исследователи определяют рынок труда «как сферу занятости, где взаимодействуют покупатели и продавцы» [40, 44, 93, 135, 145, 147]. Этот подход акцентирует внимание на значении рынка труда в структуре рыночной экономики, где он выполняет центральную роль, обеспечивая взаимодействие между спросом и предложением рабочей силы. Рынок труда не только координирует процесс трудовой занятости, но и выполняет важнейшие функции в воспроизводстве экономических и социальных ресурсов, таких как создание условий для повышения производительности труда, обеспечения социальной стабильности, регулирования доходов населения, а также стимулирования инновационной активности. Благодаря этой роли рынок труда становится важнейшим элементом, обеспечивающим сбалансированное развитие экономической и социальной сфер.

Группа ученых определяет его «как сложную социально-экономическую систему, основанную на отношениях между работниками и работодателями, которые представляют собой взаимодействие между ними на всех этапах их совместного функционирования» [19, 144, 149]. Однако следует подчеркнуть,

что многие исследователи сужают понимание рынка труда до взаимодействия между работниками и работодателями. Такой подход упускает из виду широкий спектр других важных аспектов, включая институциональные и структурные характеристики рынка труда, особенности нормативно-правового регулирования, а также влияние внешних факторов, таких как технологические преобразования, демографические изменения, глобализация и экономические кризисы. Подобное ограничение препятствует формированию целостного представления о функционировании рынка труда и его роли в обеспечении устойчивого экономического и социального развития. Игнорирование этих элементов приводит к упрощенному восприятию рынка труда и не позволяет всесторонне оценить его сложность и многообразие.

Третья группа ученых утверждает, что «рынок труда не только уравнивает интересы работников и работодателей при определении цены труда и его условий, но и отражает всю совокупность социально-экономических отношений, существующих в обществе» [139, 143].

Следует отметить, что в Трудовом кодексе Республики Таджикистан «рынок труда» описывается как: «сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу» [11].

Мы полагаем, что обобщенные подходы указанных исследователей заложили основу для формулирования новизны настоящего исследования. В рамках данного подхода мы опираемся на определение рынка труда, предложенное С. Дж. Комиловым и С. А. Карташовым, которое представляет собой более точное отражение ключевых аспектов этой категории. Они характеризуют рынок труда как «сферу занятости, в которой переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены труда и условий его использования» [93, с. 74; 29].

А. Смит писал, что «деятельность людей, их стремления определяются их собственными интересами и личной выгодой» [47, с. 56]. В экономике так

же можно проследить неполное применение ресурсов труда. Это видно, в случае, когда заработная плата относительно высока, в то время как работодатели отбирают лучших из лучших. Также этот ученый утверждал, что «в экономике существует «невидимая рука», которая устанавливает уровень заработной платы и тем самым обеспечивает определенное равновесие в экономике страны» [47, с. 56].

Д. Рикардо в своих трудах применял концепцию «естественная цена труда, которая равна физиологическому минимуму, необходимому для нормального воспроизводства рабочей силы» [43, с. 76].

На наш взгляд, увеличение средней заработной платы стимулирует рост предложения труда, поскольку более высокая оплата труда выступает привлекательным мотивирующим фактором для работников, побуждая их активнее выходить на рынок труда. Однако в долгосрочной перспективе подобная тенденция может привести к незначительному снижению уровня заработной платы, что связано с возможным перенасыщением рынка труда, ростом конкуренции среди работников и необходимостью адаптации работодателей к изменяющимся экономическим условиям. Это связано с изменением баланса между спросом и предложением: рост предложения труда может создать избыточное давление на рынок, что приведет к коррекции заработной платы в сторону уменьшения.

Интересно отметить, что еще Д. Рикардо подчеркивал значимость стоимости рабочей силы в управлении экономикой. Он утверждал, что закон стоимости рабочей силы управляет экономикой страны в целом и что рыночный капитализм является рациональной системой. Данное утверждение отражает ключевую роль труда и его стоимости в функционировании рыночной экономики, подчеркивая важность их влияния на динамику спроса и предложения рабочей силы. Кроме того, оно акцентирует необходимость комплексного анализа долгосрочных последствий изменений уровня

заработной платы, учитывая их влияние на рынок труда, экономическую стабильность и развитие экономической системы в целом.

А. Смит подчеркивает «незащищенность рынка труда и различия между работниками и работодателями» [47, с. 76]. В то время как Д. Риккардо описал «взаимозависимость между уровнем заработной платы рабочих и предпринимателей» [43, с. 82].

К. Маркс в своих трудах утверждает следующее: «работодатель приобретает на рынке услуги рабочей силы, которые предоставляются рабочей силой. Однако рабочая сила неотделима от человека, поэтому ее нельзя продать, не продав работника. В свободном обществе такой продажи быть не может, поэтому рабочая сила не может стать собственностью покупателя на рынке труда. Сам труд нельзя продать или купить, потому что он не имеет стоимости» [35, с. 242]. Отношения между работником и работодателем выходят за рамки классической товарной сделки, представляя собой процесс заключения трудового договора. Согласно этому договору, работник обязуется предоставлять определенные услуги, обусловленные его профессиональными навыками, квалификацией, уровнем образования и опытом работы. В свою очередь, работодатель принимает на себя обязательства по оплате труда, выступающего в качестве эквивалента предоставленных трудовых услуг.

Такая форма взаимодействия основывается на взаимных ожиданиях и обязательствах сторон: работник выполняет трудовые функции, обеспечивая свою профессиональную компетентность и производительность, а работодатель обязуется предоставлять денежное вознаграждение. Размер этого вознаграждения определяется с учетом таких факторов, как сложность и объем выполняемой работы, квалификация работника, а также текущие рыночные условия и экономическая ситуация. Эти отношения формируют основу функционирования рынка труда, подчеркивая его социально-

экономический характер и значимость для обеспечения стабильного развития экономики.

К. Маркс также утверждал, что «рабочая сила, как совокупность физических и умственных способностей, которыми обладает человеческое тело, есть живая личность человека» [35, с. 186].

С нашей точки зрения, рабочая сила может рассматриваться как специфический «товар», характеризующийся уникальными свойствами, такими как профессиональные навыки, квалификация и производительность. В этом контексте производственные отношения выступают в роли процесса свободной купли-продажи данного «товара», где условия обмена определяются спросом и предложением на рынке труда, а также регулируются нормативно-правовыми и социальными факторами. Такой подход позволяет рассматривать трудовые ресурсы в контексте рыночной экономики, где стоимость рабочей силы определяется в результате взаимодействия спроса и предложения.

Эти два аспекта являются ключевыми элементами формирования баланса в регулировании внутреннего и внешнего рынков труда. Внутренний рынок фокусируется на обеспечении рационального распределения рабочей силы в рамках национальной экономики, в то время как внешний рынок охватывает процессы миграции и конкуренции за трудовые ресурсы на международной арене. Таким образом, концепция рабочей силы как «товара» способствует более глубокому пониманию механизмов функционирования рынка труда и разработке эффективных инструментов его регулирования.

Также К. Маркс пишет: «рынок, на котором покупается и продается труд, есть рынок труда» [35, с. 180]. На наш взгляд, рынок труда, являясь ключевым элементом практически любой национальной экономической системы, играет важнейшую роль в управлении и распределении доходов. Его влияние простирается на множество аспектов жизни общества, включая развитие системы социального партнерства, совершенствование образования,

повышение социального статуса граждан и улучшение качества жизни в целом. Таким образом, рынок труда выступает не только экономическим механизмом, но и важным социальным инструментом, способствующим устойчивому развитию общества.

Дж. М. Кейнс пишет: «рынок труда инертен, статическая система, в которой цена труда достаточно жестко фиксированный. Существование недобровольной безработицы на рынке труда обусловлено отсутствием эффективного совокупного спроса в результате негибкости денежной заработной платы в сторону понижения. Следовательно, когда спрос падает, объем производства и занятость снижаются, а номинальная заработная плата остается неизменной» [27, с. 153].

Отечественные ученые Юсуфбеков Ю.Р. и Бабаджанов Р.М. поясняют: «купля-продажа трудовых услуг между работодателем и работником является необходимой формой превращения рабочей силы в фактор производства» [51, с. 21].

С. Дж. Комилов в своем исследовании утверждает следующее: «для формирующегося рынка труда страны имеет большое значение, задачей которого является проведение активной политики по сохранению и развитию инновационных рабочих мест и создание организационных и экономических мер по содействию занятости» [92, с. 44].

Таким образом, «регулирование рынка труда является многоуровневой системой и вовлекает субъектов регулирования, т.е. работодателей и работников, и социально-трудовые отношения между ними. Основными сводами нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, являются законы, постановления, генеральные соглашения и Трудовой кодекс. Регулирование социально-трудовых отношений направлено на обеспечение эффективности социально-экономического развития страны, создание рабочих мест, предотвращение трудовых конфликтов, создание социально-экономических условий для повышения производительности труда,

улучшение качества и уровня жизни населения» [33]. Для эффективной реализации стратегических подходов в сфере социально-трудовых отношений необходимо применять целостный и системный подход, который исключает фрагментарное и несогласованное внедрение отдельных мер. Такой подход должен учитывать современные тенденции развития национальной и глобальной экономики, особенности структурных изменений на рынке труда, динамику демографических и технологических факторов, а также требования к повышению социальной устойчивости. Он предполагает координацию действий на государственном, региональном и отраслевом уровнях, обеспечение баланса интересов всех участников рынка труда, включая работников, работодателей и государственные институты. Кроме того, данный подход должен быть направлен на формирование условий для долгосрочной устойчивости рынка труда, повышения его адаптивности к внешним изменениям, а также обеспечение справедливого распределения доходов и равного доступа к трудовым возможностям для всех категорий населения.

Следует отметить, что происходящие социально-экономические изменения оказали значительное влияние на рынок труда, который занимает центральное место в системе рыночных отношений. Эти изменения привели к трансформации структуры занятости, изменению спроса на профессиональные навыки, а также к перераспределению ролей между различными секторами экономики. Рынок труда, как важнейший элемент рыночной системы, выступает не только индикатором экономической активности, но и механизмом, обеспечивающим адаптацию экономики к новым условиям.

Рынок труда выполняет функцию согласования интересов работников и работодателей, обеспечивая справедливое ценообразование на труд, а также регулирование условий его выполнения. Его сложная структура и многоуровневый характер требуют детального анализа и разработки механизмов, способствующих его эффективному функционированию.

Характеристика термина «рынка труда» рассматривается Демчуком А.Г. как «категория, характеризующаяся своей многомерностью, что предполагает рассмотрение данного рынка как система социальных отношений» [139].

По мнению Еремичевой О.Ю., «рынок труда – это особый и уникальный рынок с присущими ему характеристиками, особенностями и закономерности развития. Раскрыто содержание рынка труда путем установления критериев для объективной оценки решений одной из важнейших человеческих проблем – возможности реализации собственной потребности как работника и как человека» [143]. Далее, Еремичева О.Ю. поясняет, что «регулирование рынка труда — это сложная социально-экономическая система, включающая в себя целый ряд методов, форм и инструментов регулирования. Разработка и реализация комплекса мер по улучшению ситуации в области социальной и профессиональной инклюзии. При разработке и реализации комплекса мер по улучшению ситуации в социально-трудовой сфере, был определены основными направлениями повышения эффективности рынка труда» [143].

По утверждению Золина И.Е., «современный рынок труда следует рассматривать как сложную социально-экономическую систему, в основе которой лежат общие социальные отношения “работник – работодатель”, представляющие собой взаимодействие между ними на всех этапах их совместного функционирования» [144].

На основании вышеизложенного мы убеждены, что, в отличие от традиционных подходов, данный вариант анализа обеспечивает более комплексное и глубокое изучение актуальных проблем рынка труда.

Демчук А. Г. также придерживается мнения, что «методика оценки факторов развития механизма рынка труда основана на системе показателей, сгруппированных по направлениям оценки: демографические и миграционные факторы рынка труда» [139]. Изучая более углублено «рынок труда», подразумевается определение исключительных особенностей его работы. Кроме этого, требуется внимательное рассмотрение характера

отношений взаимосвязи «наемный работник / наймодатель» и рассмотрением факторов, влияющих на состояние этого рынка. Исходя из вышесказанного, нами предложена концептуальная модель теории рынка труда на рисунке 1.1.

На наш взгляд, рынок труда обладает уникальной особенностью, заключающейся в том, что на нем осуществляется предложение и отбор человеческого труда. «Цена труда — это заработная плата, уровень которой зависит от множества факторов. Помимо прочего, это зависит от уровня образования, профессионального опыта, профессиональных знаний и навыков» [143].

Особенностью рынка труда является неразрывная связь труда с его носителем — человеком. В отличие от материальных товаров, трудовые ресурсы включают профессиональные знания, навыки, опыт и личные качества, которые неотделимы от личности работника. Этот фактор накладывает существенные ограничения на рынок труда и определяет его уникальные характеристики. Работник, выступая в роли продавца своей рабочей силы, одновременно является ее непосредственным носителем, что требует учета таких аспектов, как мотивация, здоровье, уровень квалификации и социально-психологические условия. Таким образом, труд на рынке не просто товар, а комплексный ресурс, который играет центральную роль в развитии любой экономики.



**Рисунок 1.1 – Концептуальные основы теории формирования рынка труда**

Примечание – Источник: составлено автором на основе материала [147].

Примечательно данного утверждения Григорьев Е.И., утверждает, что: «для эффективного распределения трудовых ресурсов в новой экономике необходимо обеспечить доступ работников в систему высшего образования, так как высокий уровень квалификация теперь является необходимым условием для работы в секторах новой экономики» [137].

Особую значимость представляет факт, что трудовые отношения отличаются высокой степенью гибкости. Это значит, что компании имеют возможность сократить свои непроизводительные расходы сравнительно оплате услуг, оказываемых профессиональными людьми, в случае найма на контрактной и фиксированной основе.

Также следует отметить ключевые аспекты существующих теорий: кейнсианской, неоклассического синтеза, классической, неоклассической, марксистской, институциональной, монетаристской, а также рыночной теории советского, административного и современного развития. Все эти направления подробно рассмотрены в научных трудах широко известных исследователей.

В современных рыночных условиях достижение трудового результата зачастую осуществляется при использовании схемы неполной занятости части работников. Такая практика позволяет предприятиям оптимизировать производственные процессы, снижая затраты на оплату труда и сокращая общие издержки.

Однако этот подход имеет двойственное влияние на экономику и рынок труда. С одной стороны, он способствует повышению гибкости производственной деятельности и снижению финансового давления на компании. С другой стороны, сокращение уровня заработной платы и нестабильные условия занятости могут негативно сказаться на мотивации работников, их профессиональном развитии и уровне жизни. Это подчеркивает необходимость поиска баланса между интересами

работодателей и работников, чтобы обеспечить устойчивое развитие рынка труда в долгосрочной перспективе.

Кандидат экономических наук Золин И.Е., пишет, что «концепция гибкого рынка труда, основанная на различных формах взаимоотношений между государством, предпринимателями, профсоюзами и работниками, позволяет оптимально выразить рыночные правила и закономерности, продиктованные естественной экономической целесообразностью» [144].

Мы считаем, что применение этой концепции к экономической системе Республики Таджикистан имеет ключевое значение. Гибкий рынок труда, адаптированный к национальным особенностям, может стать основой для эффективного регулирования занятости, особенно в условиях растущей конкуренции и социальной нестабильности. Использование уже существующих механизмов занятости, таких как государственные программы трудоустройства и инициативы по поддержке низкооплачиваемых работников, может облегчить процесс трудоустройства для граждан с доходами ниже среднего уровня. Даже при наличии высокой квалификации и соответствующих документов, такие категории населения часто сталкиваются с барьерами на рынке труда. Введение гибких механизмов регулирования занятости позволит создать дополнительные рабочие места, повысить доступность трудоустройства для социально уязвимых групп и снизить уровень социальной напряженности в стране. Это, в свою очередь, будет способствовать стабильному экономическому развитию и улучшению общего уровня жизни населения.

В экономических материалах некоторые экономические исследователи внимательно изучали значение «неформальный рынок труда». В частности, Саломова Г. Г., утверждает, что: «неформальный рынок труда – это институт, который заполняет вакуум, образовавшийся в результате неадекватности государственного регулирования рынка труда. Этот институт играет все

большую роль в трудоустройстве безработной части трудоспособного населения и в увеличении трудовых доходов населения» [149].

На наш взгляд, повышение эффективности институционализации рынка труда может быть достигнуто за счет развития частных агентств занятости, которые способны играть ключевую роль в интеграции неформальных сегментов рынка в официальные экономические структуры. Такие агентства будут способствовать не только увеличению прозрачности трудовых отношений, но и созданию более сбалансированной системы регулирования рынка труда, что, в свою очередь, стимулирует рост занятости, повышение качества рабочей силы и укрепление социальной стабильности.

Для упрощенного анализа данного процесса необходимо учитывать целый ряд факторов, таких как уровень потребительских расходов, инвестиционные стимулы, структурные изменения в экономике, а также изменения в демографической ситуации. Эти показатели являются важными индикаторами, определяющими динамику спроса и предложения на рынке труда, а также степень его адаптации к современным экономическим и социальным вызовам. Кроме того, создание эффективной институциональной базы позволит не только активизировать экономическую активность, но и сформировать устойчивую платформу для долгосрочного развития рынка труда.

Изучение теоретических основ данной проблематики позволяет выделить два основных подхода в экономической мысли: классико-неоклассический и кейнсианский. Классико-неоклассический подход основывается на идее рыночного саморегулирования, где оптимизация трудовых отношений достигается через механизмы спроса и предложения. В то же время кейнсианский подход делает акцент на активной роли государства в регулировании рынка труда, выделяя такие аспекты, как политика полной занятости и государственное вмешательство в экономические процессы для поддержания стабильности и устойчивого развития.

Изучение теоретических основ, связанных с данной проблематикой, позволяет выделить два ключевых подхода в экономической науке: классико-неоклассический и кейнсианский. Классико-неоклассический подход ориентируется на принципы рыночного саморегулирования, где основными инструментами являются механизмы спроса и предложения. Сторонники этого подхода утверждают, что рынок труда способен самостоятельно достигать равновесия, а любые вмешательства извне могут нарушить естественные экономические процессы. Главный акцент делается на гибкости заработной платы, конкуренции и мобильности рабочей силы как способах адаптации к изменениям в экономике.

Кейнсианский подход, напротив, подчеркивает важность активной роли государства в регулировании рынка труда. Согласно этому подходу, рыночное саморегулирование недостаточно для обеспечения стабильной занятости, особенно в условиях экономических кризисов. Основное внимание уделяется государственной политике, направленной на достижение полной занятости, поддержание совокупного спроса и активное вмешательство в экономические процессы через бюджетное регулирование, инвестиции в инфраструктуру, образование и социальные программы.

Оба подхода отражают различные взгляды на природу рынка труда и его функционирование, а также предлагают разные пути решения возникающих проблем, что делает их важными теоретическими ориентирами для изучения и формирования эффективной стратегии управления трудовыми отношениями.

На основании изученных и систематизированных данных можно заключить, что на современном этапе развития экономики категория «рынок труда» может быть структурирована на две основные составляющие. Первая — это экономическая составляющая, которая включает процессы формирования спроса и предложения на рабочую силу, регулирование заработной платы, условия труда и профессиональную мобильность. Вторая

— социальная составляющая, охватывающая аспекты обеспечения занятости, социальной защиты работников, повышения их квалификации, а также взаимодействие между участниками трудовых отношений. Такое деление позволяет глубже анализировать рынок труда и разрабатывать более эффективные меры для его регулирования и развития.

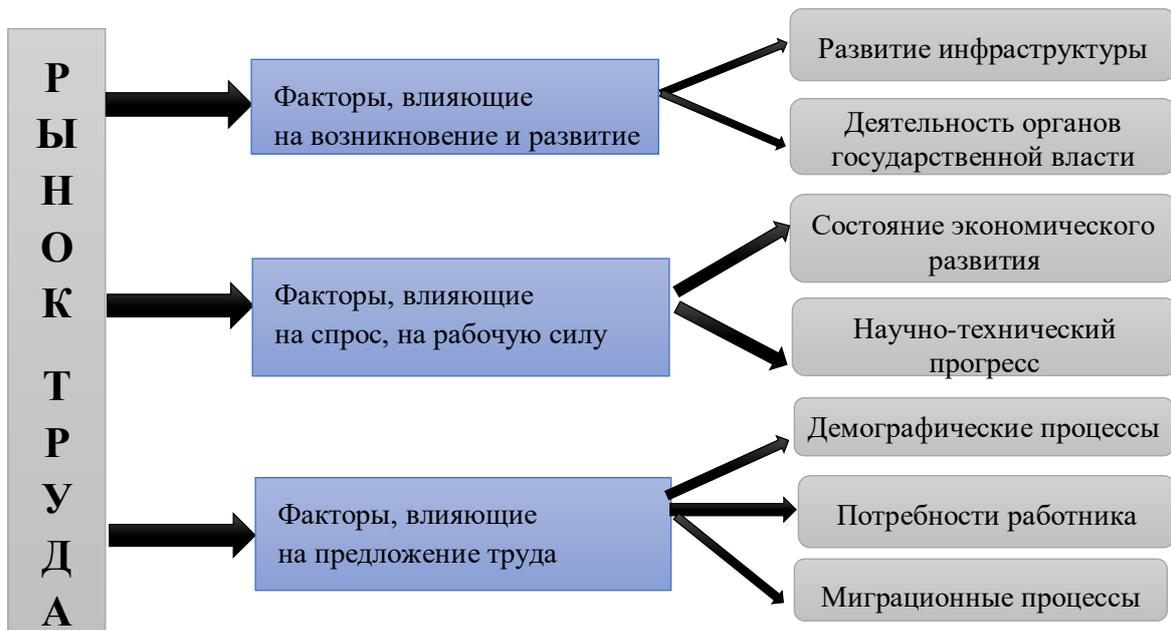
Первая составляющая включает социально-экономические отношения, формирующиеся на основе спроса, предложения и стоимости рабочей силы. Эти отношения отражают динамику взаимодействия между работниками и работодателями, устанавливая баланс между количеством доступных рабочих мест и числом соискателей, а также определяя уровень заработной платы. Они выступают ключевым элементом функционирования рынка труда, определяя его структуру, эффективность и способность адаптироваться к изменениям в экономической среде.

Вторая категория охватывает уже существующие рабочие места, которые формируют основу текущей занятости. Это включает как официально зарегистрированные позиции в различных отраслях экономики, так и места в неформальном секторе, которые, несмотря на их неучтенность, играют важную роль в обеспечении доходов значительной части населения.

Следует также отметить, что рынок труда представляет собой сложную и многосоставную систему, в которой переплетаются правовые, социально-экономические и трудовые отношения. Эта система обеспечивает регулирование взаимодействий между всеми участниками рынка, создавая условия для стабильности, равновесия и развития трудовых ресурсов в рамках национальной экономики.

В первую очередь, необходимо совместимость эндогенных и экзогенных факторов, оказывающих влияние на макроуровень, мезоуровень, микроуровень.

Классификация факторов, влияющих на рынок труда представлена на рисунке 1.2.



**Рисунок 1.2 – Классификация факторов, воздействующих на рынок труда**

Источник: составлено автором

Предложенная на рисунке 1.3 схема механизма функционирования рынка наглядно показывает, что «совокупность его структурных элементов определяет направления регулирования рынка труда и тенденции его развития, а через изменения характеризует занятость населения» [21].

Показатели, характеризующие факторы, влияющие на возникновение и развитие рынка труда, следующие: политико-правовые, экономические; социальные, демографические, технические и технологические, институциональные.



**Рисунок 1.3 – Механизм функционирования рынка труда**

Примечание – Источник: составлено автором.

Важнейшую роль в формировании и развитии рынка труда играет «занятость, которая отражает процессы и явления на национальном уровне. В этом контексте изучение данного процесса имеет важное значение:

- отражение единообразия правовых норм (обеспечение и защита трудовых прав);
- государственные гарантии в области занятости населения
- использование административных и эффективных методов управления;
- установление партнерского диалога в рамках системы регулирования рынка труда;
- уровень занятости и безработицы среди населения, особенно среди молодежи;
- условия труда;
- система непрерывной профессиональной подготовки и переподготовки кадров трудоспособного населения и другие параметры, и особенности формирования и развития исследуемого рынка труда» [9].

Таким образом, анализ экономических теорий показывает, что рынок труда уникален тем, что труд как объект сделки неотделим от его носителя, а цена труда выражается через заработную плату, зависящую от множества факторов, таких как образование, опыт и навыки; при этом концепция «гибкого рынка труда», основанная на взаимодействии государства, бизнеса, профсоюзов и работников, эффективно отражает рыночные закономерности, а факторы, влияющие на рынок труда и занятость, охватывают макроуровень (регулятивные и социально-экономические показатели), мезоуровень (региональные особенности) и микроуровень (параметры компаний).

## **1.2. Особенности регулирования рынка труда и занятости населения**

В научной литературе понятие «занятость» рассматривается с различных точек зрения, что обусловлено многообразием подходов, сформированных в рамках различных экономических школ. Каждая из этих школ предлагает собственную концепцию, отражающую как особенности исторического периода, так и доминирующие научные взгляды того времени. Анализ этих подходов позволяет выделить ключевые концепции современных теорий занятости: классическая (полная занятость), марксистская (уровень занятости), неоклассическая (полная занятость без вмешательства государства), кейнсианская (полная занятость с государственным вмешательством), институциональная (регулирование занятости), монетарная (контроль безработицы), неоклассический синтез (саморегулирование рынка) и контрактная теория (договорные отношения).

Изучение различных подходов к теории занятости населения, начиная с классической школы и заканчивая неоклассической, показывает, что каждая из экономических концепций ставит в основу достижение полной занятости среди трудоспособного населения. При этом естественный уровень безработицы рассматривается как неизбежное явление, обусловленное структурными и временными диспропорциями на рынке труда. Достижение цели полной занятости предполагает использование экономической модели, способной обеспечить сбалансированное взаимодействие между спросом и предложением на рынке труда. Особенность подходов заключается в том, что баланс может быть достигнут как путем активного вмешательства государства в экономику, так и при минимизации его участия. Выбор метода зависит от методологических принципов, лежащих в основе конкретной экономической теории, а также от акцента на саморегулирующие механизмы или государственную поддержку для обеспечения устойчивости рынка труда.

Анализ научных трудов, выполненных как таджикскими, так и зарубежными экономистами, выявил отсутствие единого подхода к теоретическому осмыслению категории «занятость». Каждый исследователь

трактует эту категорию через призму национальных, социальных и экономических особенностей своей страны, что приводит к формированию множества различающихся концепций. Такое разнообразие объясняется специфическими условиями функционирования рынка труда, уровнем экономического развития, институциональной средой и историческими предпосылками в каждом отдельном регионе.

В рамках нашего исследования было принято решение провести систематизацию существующих теоретических подходов к категории «занятость». Этот процесс основывался на детальном изучении научных работ исследователей, специализирующихся на проблемах занятости, включая представителей различных экономических школ и направлений. Особое внимание уделялось выявлению общих черт, присущих большинству теорий, а также уникальных характеристик, отражающих специфику отдельных подходов.

Результатом данной работы стало создание целостной концепции категории «занятость», которая учитывает как универсальные аспекты, так и национальные особенности. Это позволяет глубже понять природу занятости, её роль в экономической системе и механизмы регулирования. Кроме того, такая систематизация открывает новые возможности для определения перспективных направлений развития рынка труда и выработки эффективных стратегий его регулирования (см. таблицу 1.3).

**Таблица 1.3 – Основные формулировки определения понятия «занятость населения» [2, 49, 66]**

Автор	Определение	Особенности
-------	-------------	-------------

А. И. Рофе	«занятость – состояние экономически активной части населения, которое характеризуется наличием у них работы, или легитимного, т.е. не противоречащего действующему законодательству, получение дохода» [44, с. 106].	Граждане имеют работу и получают оплату за нее
А. Э. Котляр	«занятость – это общественные отношения между гражданами, относительно включения сотрудника в конкретную кооперацию труда на конкретном рабочем месте в процессе работы в хозяйственном комплексе, если эти отношения не прерываются» [97, с. 9].	Экономические и правовые отношения наймодателя и сотрудника
Л. Х. Саидмурадов Р. М. Бабаджанов	«занятость – одна из сфер, где три компонента политики, направленные на человеческое развитие, человеческую безопасность и человеческие права – сводятся в одну основу» [117, с. 12].	Образование и самообразование, безопасность жизнедеятельности, права человека

*Продолжение таблицы 1.3*

А. Г. Демчук	«занятость, охватывает соответствия потребности экономически активного	Оправданное ожидание
--------------	--	----------------------

	населения в рабочих местах и их наличия, обеспечиваемого развитием рынка труда и улучшение механизма его функционирования, а также трудовой деятельностью граждан с целью удовлетворения общественных и личных потребностей» [139].	работника в наличии интересующего рабочего места
А. С. Лукьянов	«занятость определяется совокупностью отношений между работодателем и наемным работником по поводу участия в трудовой деятельности» [101, с. 7].	Взаимодействие начальства и подчиненных
В. В. Адамчук Ю. М. Остапенко	– деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и семейных потребностей, приносящая заработок, или трудовой доход; – полезная деятельность людей, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей и приносящая, трудовой доход или заработок	Соответствие внутренних потребностей работника от трудового результата и реальности

Анализ теоретических исследований и законодательства Республики Таджикистан по вопросу занятости населения позволяет сделать следующие выводы. Во-первых, отсутствует единое общепринятое определение термина «занятость», что подчеркивает его многогранность. Во-вторых, занятость рассматривается как деятельность, направленная на удовлетворение социальных и экономических потребностей, а также как система экономических и правовых отношений между работодателем и работником.

Кроме того, занятость включает политический аспект, связанный с развитием человеческого потенциала, обеспечением безопасности и защитой прав человека. Основное внимание при анализе занятости уделяется ее экономическим и социально-экономическим характеристикам (рис. 1.4).



**Рисунок 1.4 – Основные подходы к определению понятия занятости**

Следовательно, можно утверждать, что социологические функции занятости менее выражены по сравнению с экономическими.

Как уже упоминалось выше, в научных материалах преобладающее количество изучения вопросов проблематики занятости происходит с экономической стороны.

Таким образом, основываясь на рассмотренных определениях, можно предложить авторскую трактовку понятия занятости населения применительно к Республике Таджикистан.

На наш взгляд, занятость формирует основу социальной стабильности, определяя возможности человека реализовать свой трудовой потенциал и получать достойное вознаграждение за выполненную работу. Рассматривая занятость в контексте трудовых отношений, можно выделить два уровня: микро- и макроуровень. На микроуровне занятость характеризуется

взаимодействием между работодателем и работником, основанным на выполнении трудовых функций и предоставлении социально-экономических гарантий. Это взаимодействие направлено на удовлетворение индивидуальных потребностей работника, таких как заработок, профессиональное развитие и социальная стабильность, а также на достижение целей работодателя, включая повышение производительности и эффективности деятельности.

На макроуровне занятость представляет собой систему социально-экономических отношений между государством и обществом. В этом контексте государство берет на себя ответственность за поддержание стабильного уровня занятости, обеспечение достойных условий труда, социальной защиты и равных возможностей для всех граждан. Такая система направлена на достижение устойчивого экономического роста, снижение уровня безработицы и минимизацию социальных рисков.

Кроме того, социальное значение занятости обусловлено ее влиянием на формирование и развитие человеческого капитала, который является важнейшим стратегическим ресурсом любой страны. Человеческий капитал, в свою очередь, определяет конкурентоспособность национальной экономики и устойчивость социального развития.

Анализ существующих подходов и классификаций занятости показывает, что занятость имеет множество форм и методов реализации. Это разнообразие позволяет учитывать различные аспекты трудовой деятельности, включая экономические, социальные, правовые и демографические факторы.

На основе проведенного анализа автором была разработана система классификации форм занятости, которая направлена на учет современных реалий и потребностей рынка труда, обеспечивая более точное понимание структуры и особенностей занятости (табл. 1.3).

### **Таблица 1.3. Классификация форм занятости**

<b>Критерии</b>	<b>Форма занятости</b>
Через участие общественности	по найму или самозанятость
Эффективность трудовой занятости	полная; продуктивная; эффективная; социально-полезная
Норма правового регулирования	жесткая, гибкая
Режим занятости	полное рабочее время; неполное рабочее время
Социально-экономическая занятость	социально-полезная; воспроизводственная; (формальная) не формальная
Обязательность занятости	основная; дополнительная
Периодичность занятости	Постоянная, временная, эпизодическая, сезонная
Место занятости (стандартная и нестандартная)	Компании, фирмы, на дому

Примечание – Источник: Составлено автором на основе материалов [92, 147].

В условиях современного рынка труда, образуются все больше новых видов занятости и большинство ученых совокупность различных форм преобразуют в целостную модель. Эта модель состоит не только из классических форм занятости, но также дополнена обновленными формами трудовой занятости, отвечающие нынешнему экономическому положению дел.

Изучение различных понятий видов занятости дает нам более полное представление о сущности самой категории «занятость».

Полная занятость. В экономической науке существует множество трактовок понятия полной занятости, предложенных различными авторами. Термин «полная занятость» вызывает оживленные академические дискуссии как среди отечественных, так и зарубежных исследователей. Ярким примером

может служить определение, предложенное американскими экономистами Макконнеллом К. Р. и Брю С. Л. Согласно их точке зрения, «термин «полная занятость» вполне приемлем, но при условии, что существует фрикционная и структурная безработица, т.е. уровень безработицы при полной занятости равен сумме уровней фрикционной (случайной, ожидаемой) и структурной (связанной с изменениями в структуре производства) безработицы» [34, с. 158].

Экономисты-классики разработали свое представление о концепции «полной занятости», которое основывалось на убеждении, что она является естественным результатом свободного функционирования рыночной экономики. В рамках классического подхода предполагается, что рынок труда обладает способностью к саморегулированию, где механизм свободного ценообразования и гибкость заработной платы играют ключевую роль.

Согласно этому подходу, любой дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда носит временный характер. Если, например, предложение труда превышает спрос, заработная плата снижается, что стимулирует работодателей к увеличению занятости. Аналогично, при дефиците рабочей силы рост заработной платы привлекает новых работников и уравнивает рынок. Таким образом, классическая теория подчеркивает, что при отсутствии внешних вмешательств, таких как государственное регулирование или монополизация, рынок труда способен самостоятельно достичь состояния полной занятости.

Однако классический подход критикуется за игнорирование реальных факторов, таких как институциональные ограничения, социальные аспекты и экономические циклы, которые могут препятствовать саморегуляции рынка труда. Несмотря на это, его принципы остаются основой для многих современных экономических моделей.

Основываясь на классическую сторону, логически будет предположить, что экономическая политика невмешательства государства в экономику – самое правильное решение.

С нашей точки зрения, рыночная экономика основано на методах регулирования рынка (цены, зарплата, процентные ставки), которые помогают стабилизировать непрерывное равновесие рынка труда. А потому, даже не смотря на маловероятное снижение затрат, это не даст сокращение выпуска, значит, не допустит безработицы, а также снижения реального дохода. При этом, не смотря на всю логику вещей данной классической теории, в ней присутствуют весомые недочеты в том, что теория не соответствовала действительности, ввиду чего появилась новая экономическая теория – кейнсианская, которую выдвинул английский экономист Кейнс Дж. М. Именно он объяснил по-новому условия занятости и безработицы в рыночной экономике, которая изначально отличается от классического видения, и выступил категорически против тезиса классических экономистов о саморегулировании экономики.

Фролов В. В. утверждает: «ни о какой полной занятости не может быть и речи, поскольку отечественная экономика имеет криминально низкий уровень использования труда». С нашей точки зрения, понятие «полная занятость» и концепция, условно, «поголовная занятость» (когда вся имеющаяся рабочая сила должна быть занята) – совершенно разные. Однако в нынешних рыночных условиях «полная занятость» на деле мало осуществима. Следовательно, даже если некоторые трудоспособные граждане трудоустроены не на регулярной основе, но в экономике имеются вакансии, тогда это положение можно характеризовать полной занятостью.

Неполная занятость на уровне национальной экономики характеризуется ситуацией, когда предложение труда превышает спрос на него, создавая дисбаланс на рынке труда. В то же время полная занятость, по нашему мнению, на макроуровне представляет собой состояние, при котором

уровень занятости соответствует количеству людей, активно ищущих работу. Это означает достижение равновесия, при котором спрос на труд равен его предложению.

В условиях глобализации мировой экономики ключевой задачей в экономике стоит увеличить продуктивность труда не только каждого работника, в частности, но и цеха, подразделения или самой фирмы. И здесь понятие эффективности труда имеет весомое значение с практической стороны для определения со стратегией необходимого курса фирмы и последующего получения максимальной прибыли.

Рассматривая параметры занятости, особое внимание следует уделить нестандартным ее формам, одной из которых является **неполная занятость**. Это понятие относится к ситуациям, когда человек работает меньше установленного нормативного количества оплачиваемых часов или производит меньше объемов труда за определенный временной период.

В международной практике под неполной занятостью, как правило, понимают работников, которые имеют регулярную и постоянную занятость, но их рабочее время меньше, чем у тех, кто работает полный рабочий день. Такой вид занятости часто используется для гибкого подхода к организации труда, удовлетворения потребностей работодателей и работников, а также в качестве механизма снижения безработицы. С развитием научно-технического прогресса появились различные специфические формы занятости и новые режимы труда, которые в значительной степени изменили традиционные представления о рабочем процессе. К этим формам относятся: удаленная работа, работа на условиях гибкого графика, временная или проектная занятость, а также труд, совмещенный с обучением или уходом за семьей. Таким образом, понятие неполной занятости охватывает широкий спектр трудовых отношений, позволяя экономике и обществу адаптироваться к изменениям на рынке труда и в условиях технологического прогресса.

Например, полная занятость, занятость с гибким графиком работы, сокращенным либо неполным рабочим днем, работа на дому, интегрирование рабочего времени двух профессий, сменная (вахтовая) работа, самозанятость и т.д. В привычном восьмичасовом ежедневном графике, трудовая рабочая неделя занимает 40 часов. Ввиду чего, если работник осуществляет трудовую деятельность вполнину меньше по времени, то это подпадает под понятие «неполная занятость».

Вторичная занятость. Суть этого вида занятости в наличии дополнительной работы, но уже на неполный рабочий день и существенным диссонансом в заработной плате.

Сезонная занятость. Чаще всего наблюдается в сельхозугодиях, где требуются работники на временное трудоустройство для посадки или уборки урожая и т.д. Сюда же можно отнести некоторые виды строительных работ. К примеру, работа экскаваторщика, чаще всего несет сезонный характер.

Далее рассмотрим определения занятых и неактивных лиц. «Рабочая сила – часть населения, обеспечивающая предложение труда для производства товаров и услуг в течение базисного периода, включая занятых и безработных». «Неактивные лица – это те, кто не считается ни занятым, ни безработным в течение учетного периода» [42].

Неформальная занятость. Такой вид занятости так же распространен и состоит в следующем: человек трудоспособного возраста имеет постоянную занятость, однако она не задокументирована соответствующим договором между ним и наймодателем. Может заключаться в нахождении работника на территории рабочего места или на дому.

Неформальная экономика представляет собой сектор экономики, включающий виды деятельности, направленные на получение дохода и регулируемые преимущественно неформальными нормами. Этот сектор характеризуется гибкостью и низким уровнем правового регулирования, что делает его доступным для широкого круга населения, но одновременно

способствует теневому характеру экономических процессов. Неформальная экономика играет значительную роль в поддержании занятости и доходов, особенно в странах с высоким уровнем бедности и ограниченными возможностями официального рынка труда. Однако она также создает вызовы для государственного управления, включая сложности с налогообложением, социальным обеспечением и регулированием трудовых отношений.

Проанализировав работы Тереховой А.А., мы поддерживаем ее трактовку понятия **«неформальная занятость»**, которая представлена следующим образом: «это система отношений между хозяйствующими субъектами по поводу координации неформального участия в трудовом процессе на основе норм и правил, разделяемых индивидами» [150, с. 32]. Терехова также утверждает, что «экономические агенты в неформальной занятости – это лица, которые руководствуются признанием определенных норм и правил, определяющих объем и направление, формы, средства и методы их экономического взаимодействия в контексте неформальной занятости» [150, с. 35].

Неформальная занятость позволяет включить население в рыночные отношения. «Те, кто регулярно работает без трудового договора, чаще, чем те, кто официально трудоустроен, используют альтернативный выбор и выше оценивают требования к месту работы» [150]. По словам Тереховой, неформальная занятость обычно включает в себя переговоры на рынке и использование альтернатив [150].

Изучение такого вопроса наглядно показывает тот факт, что даже в развитых городах и странах наблюдается неформальная занятость: к примеру, Франция, США и Канада – на неформальную экономику приходится 3-5 % ВВП. В то время как в Италии такой вид занятости составляет более 30 %. Даже в Таджикистане, с современной регулируемой рыночной экономикой, в течение крайних двадцати лет неформальная занятость непрерывно возрастает. И если обратиться к статистическим данным исследователей

Республики Таджикистан, уровень неофициальной занятости непорядок выше, в сравнении с советским союзом.

Бабаджанов Р. М. вместе с Саидмурадовым Л. Х. утверждают, что «в Таджикистане наблюдается высокий уровень неформальной занятости, около 47,4% от общей занятости, что является явным признаком плохого функционирования рынка труда» [117, с. 14]. Всплеск роста неформальной (неофициальной) трудоустроенности может объясняться по-разному. От уклонения от уплаты налогов, во избежание различных бюрократических проверок, до факта низких зарплат в неформальном секторе, задержек выплат за выполненный труд и т.д.

В условиях рыночной экономики Республики Таджикистан роль и структура неофициальной занятости претерпели существенные изменения. За последние годы работа неофициального характера приобрела заметное распространение, превратившись в самостоятельный и значимый сегмент национального рынка труда.

Этот сегмент характеризуется гибкостью, отсутствием строгого регулирования и минимальными требованиями для вступления, что делает его привлекательным для различных слоев населения, особенно для тех, кто сталкивается с трудностями при трудоустройстве в официальном секторе. Неформальная занятость охватывает широкий спектр экономической деятельности, включая мелкую торговлю, частные услуги, сельское хозяйство и строительство.

Однако растущая популярность неофициальной занятости порождает ряд проблем, таких как недостаточная защита прав работников, отсутствие социальных гарантий и сложности в государственном контроле и налогообложении. В то же время этот сектор играет важную роль в обеспечении доходов населения, особенно в условиях ограниченной доступности рабочих мест в формальной экономике. Таким образом, неофициальная занятость становится не только вызовом, но и ресурсом,

который требует учета при разработке государственной политики в сфере занятости. Такая система характеризуется гибкостью и адаптивностью, что позволяет ей активно развиваться даже в условиях экономической нестабильности. Неформальная занятость, выступая как своеобразный буфер, позволяет сгладить последствия недостатка формальных рабочих мест и вовлечь значительную часть населения в экономическую активность.

Нельзя упускать из виду условия, сопровождающие трудоустройство на неофициальном рабочем месте. Одним из ключевых аспектов является отсутствие социальной защиты, что создает определенные риски для работников и снижает уровень их правовой защищенности.

Самозанятость предполагает, что человек самостоятельно организует свою трудовую деятельность, определяя её характер, объем и график. Это дает самозанятым независимость от конкретной организации или работодателя, что особенно привлекательно для тех, кто стремится к большей свободе и гибкости в своей работе.

Однако важно учитывать, что успешное развитие самозанятости зачастую зависит от наличия определенных условий, таких как доступ к финансовым ресурсам, консультационным услугам, образовательным программам и другим формам поддержки. Таким образом, самозанятость является не только формой занятости, но и значимым социально-экономическим явлением, требующим внимания со стороны государства и общества.

В период, когда в той или иной стране не представляется возможным предложить населению дополнительные вакансии для трудоустройства людей, наступает процесс развития самозанятости, а значит, люди работают на себя. Однако, при необходимости, заинтересованная часть молодежи трудоспособного возраста, при внезапном отсутствии рабочего места, имеет возможность найти новую работу с помощью службы занятости, чтобы иметь необходимый доход и опыт. Более того, при получении новых навыков и

знаний, работник приобретает конкурентоспособность для фирмы, а потому представляет собой большую для них ценность. Новые умения позволяют работнику иметь возможность быть самозанятым. Как результат, это помогает изменить отношение к самой работе сменив пассивный поиск на активный. В большинстве своем самозанятый вид деятельности независим и значительно самостоятелен. Причем она может быть практически в любой сфере.

Среди множества форм трудовой деятельности особое место занимает понятие **временной занятости**. Под этим видом занятости подразумевается привлечение работников на ограниченный период времени или для выполнения определенного объема работы. Временная занятость может быть организована как на условиях полного, так и неполного рабочего дня, но при этом ее продолжительность ограничивается определенным временным отрезком. Это позволяет работодателям гибко реагировать на изменяющиеся потребности в рабочей силе, а работникам — находить возможности для краткосрочного трудоустройства.

В условиях стремительного развития технологий и цифровизации набирает популярность **удаленная работа**, также известная как работа из дома или другого удобного места (например, дачи). Такой формат труда стал возможен благодаря активному внедрению информационных технологий, обеспечивающих связь между работником и работодателем вне зависимости от их географического положения.

Удаленная работа позволяет сотрудникам выполнять свои обязанности с использованием онлайн-инструментов и цифровых платформ. Она открывает новые перспективы для тех, кто ранее мог быть ограничен географическим расположением, физическими возможностями или семейными обстоятельствами. Этот формат становится все более востребованным, особенно в условиях современного глобального рынка труда, где гибкость и адаптивность играют ключевую роль.

Т.Б. Ганиев утверждает, что «современные условия формирования человеческих ресурсов и глобальное социально-экономическое развитие стимулируют переход от постиндустриального к информационному обществу. Этот переход повлиял на интеллектуальное развитие людей и появление новых форм занятости» [21]. Практически в любой сфере жизнедеятельности мы сталкиваемся с новейшими технологиями, даже в простом межличностном общении. Серьезный шаг вперед информационных технологий на уровне мощного прогресса, основала материальную положительную параллель для удаленного труда, образования и просто обычного общения. Все это послужило глобальной трансформации в факторах производства, в частности, в таком факторе как «труд».

В условиях современной глобализации информация, интеллектуальные ресурсы и нематериальные активы приобретают исключительное значение, становясь ключевыми факторами экономического развития. Интернет, как мощный инструмент трансформации, создает новую реальность для традиционной экономики, изменяя её структуру и динамику. Под его влиянием трансформируются не только модели ведения бизнеса и методы производства, но и рынок труда.

Роль цифровых технологий в этих изменениях трудно переоценить. Интернет способствует созданию глобальных платформ, которые упрощают доступ к трудовым ресурсам и позволяют работодателям и работникам взаимодействовать в режиме реального времени, независимо от их географического положения. Это приводит к появлению новых форм занятости, таких как удаленная работа, фриланс и проектная деятельность, которые становятся неотъемлемой частью современной экономики.

В виду этого, образовались непривычные ранее варианты трудовой занятости как «удаленная занятость» или «удаленная работа», где последний параметр наиболее популярен. В то же время работа подразумевает выполнение конкретной задачи, поставленной работодателем.

Принимая во внимание факт экономического прогресса Республики Таджикистан, с помощью развития информационных технологий явно демонстрируется, что трудовая занятость становится благоприятнее для населения. Создание новых услуг, основанных на ведущих моделях информационных технологий должно запустить этот двигатель экономического роста.

Современные задачи и решения всё чаще реализуются с помощью сетевых технологий, таких как интернет-реклама, онлайн-торговля, включая розничную и оптовую реализацию товаров. Эти процессы радикально меняют традиционные подходы к ведению бизнеса, делая его более доступным и гибким. Информационные технологии играют ключевую роль в формировании нового экономического уклада, укрепляя взаимосвязь между ростом производительности, инвестициями и занятостью. Интернет становится мощным инструментом, способствующим развитию новых форм предпринимательства, оптимизации бизнес-процессов и расширению доступности услуг.

Распространение цифровых технологий способствует появлению новых видов услуг, таких как электронная коммерция, удаленные консультации, онлайн-образование и кибербезопасность. Это, в свою очередь, стимулирует создание большого количества рабочих мест, особенно в сферах информационных технологий, программного обеспечения, цифрового маркетинга и предоставления цифровых услуг.

Благодаря интернету компании получают возможность масштабировать свою деятельность, привлекать клиентов из разных регионов и стран, а также формировать новые рынки труда. Такие изменения подчеркивают важность развития цифровой инфраструктуры, повышения квалификации работников и государственной поддержки инновационных проектов, направленных на стимулирование занятости в цифровой экономике.

Одним из значимых достижений технологического прогресса является возможность работать удаленно. Удаленная работа представляет собой децентрализацию профессиональной деятельности, позволяя сотрудникам выполнять свои задачи вне привязки к определенному месту, будь то офис или предприятие. Этот формат труда обеспечивает большую гибкость как для работников, так и для работодателей, облегчая решение организационных вопросов и задач дистанционно.

Удаленная работа способствует оптимизации рабочего времени, позволяя минимизировать временные затраты на дорогу. Особенно это актуально для IT-сферы, где привлечение молодых специалистов становится более эффективным за счет предоставления возможностей для частичной или удаленной занятости. Молодежь все чаще выбирает этот формат работы, поскольку он дает свободу, независимость и возможность находить компромиссные решения с работодателем. По мере развития глобальных процессов удаленная работа и гибкие формы занятости становятся важной частью динамичного рынка труда.

В то же время следует отметить, что «не все формы современной занятости способствуют рациональному использованию рабочего времени и становлению инновационной экономики» [38].

На рынке труда Республики Таджикистан получил распространение новый вид трудовых отношений — заемный труд. Эта форма занятости представляет собой взаимодействие между тремя сторонами: работником, рыночным посредником и компанией-клиентом, которая непосредственно использует результаты труда нанятого сотрудника.

Ключевая особенность заемного труда заключается в том, что работник заключает трудовой договор не с компанией, где будет выполнять свои обязанности, а с посредником, который юридически выступает его работодателем. Посредник обеспечивает подбор, оформление и

предоставление сотрудника компании-клиенту для выполнения определённых задач или проектов.

Такая модель трудовых отношений имеет ряд преимуществ. Для компаний-клиентов она позволяет снизить административную нагрузку, сократить расходы на оформление работников и гибко регулировать численность персонала в зависимости от текущих потребностей. Для работников это может стать способом получить временную или проектную занятость, а также возможность приобретения нового опыта.

Однако заемный труд вызывает и некоторые вопросы. Он может снижать уровень социальной защиты сотрудников, поскольку посредник, выступая работодателем, не всегда обеспечивает все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Это подчеркивает важность тщательного регулирования заемного труда в правовом поле, чтобы обеспечить баланс интересов всех сторон, участвующих в таких отношениях.

Есть много разновидностей удаленной работы и с учетом стремительно развивающейся экономики, за последние несколько лет в стране расширилось число работающих дистанционно из дома. Для примера можно привести вакансии для работы удаленно, такие как онлайн-продажи от имени магазина с помощью сети Интернет. Различные бухгалтерские документы учета для предприятия также ведутся посредством онлайн, как итог, наемный работник показываться на фирме не реже одного раза в неделю.

Такая гибкая форма занятости становится все более востребованной, особенно в условиях цифровизации и развития технологий, которые позволяют поддерживать высокую производительность труда вне офиса. Однако успешное применение этой модели требует от работодателей и сотрудников умения грамотно организовывать рабочий процесс и поддерживать баланс между личной жизнью и профессиональной деятельностью.

Популярная форма занятости «фриланс» развит во многих государствах. Анализ показывает, что «фриланс это работа по найму без долгосрочных контрактов с работодателем, нанятый только для того, чтобы выполнять определенную деятельность» [93]. Под понятие фриланса подпадают и индивидуальные предприниматели, и временно нанятые работники. Человек, занятый системой фриланса не привязан к одному наймодателю, он может выполнять заказы сразу нескольких работодателей одновременно. Этот вид занятости достаточно популярен и, в основном, практикуем у высоко квалифицируемых людей с большим опытом в своей сфере деятельности, допустим, инженеров-программистов, компьютерных дизайнеров, переводчиков. Главным показателем является применение информационных и телекоммуникационных систем в работе. Большая часть работы осваивается внештатно, что дает практическое ощущение некоторой независимости от руководителя, а также возможность выстраивать удобный для себя график работы. К слову говоря, работа дистанционно и фрилансовая работа крайне схожи. Не смотря на популярность такого вида занятости, развитие его происходит медленно. И что важно, популяризация удаленного вида работы, благодаря усовершенствованию информатизации, определенно увеличит показатели самозанятых, в отличие от работников, трудящихся по найму.

Следовательно, можно подытожить, что, первостепенно, этот вид занятости один из нетипичных вариантов. Здесь мы можем грамотно для себя распределять собственное время, а также, испытывая потребность в занятости, имеем больше возможность быть трудоустроенными. Кроме того, это увеличивает показатели гарантированной занятости людям, имеющим социальную уязвимость.

С другой стороны, отдавая предпочтение работе удаленно, необходимо учитывать согласие в этом вопросе не только со стороны работника, но и работодателя. Также, необходим пересмотр их трудовых отношений.

Ну и последнее, переход на удаленную работу особенно удобен тем, кому долго добираться до рабочего места, т.к. территориально находится далеко от предприятия.

По своей сути, сейчас рынок труда в Таджикистане состоит из трех, практически равных, частей: официальная, неофициальная занятость и трудовая миграция, где последняя, в основном, не только неформальная, но и не имеет контроля. Основной задачей Республики Таджикистан в формировании трудовых ресурсов становится важность роста количества устойчивой продуктивной занятости совместно с производительностью труда и гарантии социальной защиты. Благодаря такому виду занятости, соблюдаются интересы и права наемного персонала, что позитивно сказывается в дальнейшем, т.к. это повышает качество и уровень жизнедеятельности местного населения. Продуктивная занятость позволяет получать доходы – будь то заработная плата или же результат предпринимательской деятельности благодаря производству товаров и выполнению тех или иных услуг. «Согласно национальной стратегии, в 2030 году численность населения трудоспособного возраста достигнет 6,8 миллиона человек. Ожидается, что в 2030 году общая численность занятых увеличится до 70% трудоспособного возраста» [9].

Сложности, несущие собой риск негативного воздействия на результативность целевых показателей занятости следующего плана:

- серьезные отличия между стремительным ростом трудоспособного населения и малым количеством достойных рабочих мест;
  - завышенное количество трудозанятых неформальных рабочих мест, в то же время в официальных нишах крайне низкая заработная плата;
  - неравенство численности мужчин/женщин в трудоустроенности.
- Кроме того, возрастающие статистические цифры среди работающих детей;
- отсутствие баланса рынка услуг в образовании и наличии рабочих мест в действительности;

- отрицательные показатели качества образования и практических умений рабочего класса, в частности, это женщины-работники и жители сельской местности;

- сильная зависимость от ситуации на рынке труда одной или двух зарубежных стран;

- завышенные показатели миграции в другие государственные территории зарубежной высококвалифицированной рабочей силы.

В ходе реализации НСР Таджикистана в области политики продуктивной занятости, составлено пять ключевых задач:

- помогать формированию продуктивной занятости;
- улучшать конкурентную способность рыночных услуг трудоустройства на территории собственного государства;

- увеличение качества профессионального образование будущих квалифицированных работников;

- расширить часть занятости официального трудоустройства в экономике;

- запуск обратного процесса внешней трудовой миграции.

Ключевыми направлениями для положительной динамики рынка труда стали:

Ключевые направления для улучшения рынка труда на уровне предприятий:

- поддерживать создание производительных рабочих мест через развитие малых и средних предприятий, особенно в инновационных и социальных секторах, с акцентом на вовлечение молодежи, женщин и людей с ограниченными возможностями;

- внедрять механизмы государственно-частного партнерства для стимулирования территориальных программ занятости, предоставлять предприятиям возможности для повышения производительности труда и оптимизации конкурентных преимуществ;

- организовывать корпоративные программы профессионального обучения, включая системы подготовки инженеров и техников, а также оценку компетенций работников для повышения их квалификации и соответствия современным требованиям рынка;
- разрабатывать стимулы для легализации деятельности предприятий, включая налоговые льготы и нормативную поддержку, что будет способствовать увеличению занятости и защите прав работников;
- содействовать участию предприятий в программах легальной трудовой миграции, создавая условия для социальной защиты мигрантов и их адаптации к новым условиям работы.

Для достижения поставленных целей важно детально изучить и адаптировать на практике успешные стратегии регулирования занятости, которые уже доказали свою эффективность в зарубежных странах. Эти подходы могут служить ценным ориентиром для разработки национальных решений, учитывающих специфику экономических и социальных условий Таджикистана.

Таким образом, для реализации стратегических и программных задач Республики Таджикистан в области развития рынка труда и обеспечения занятости целесообразно разработать и принять Стратегию развития рынка труда Республики Таджикистан до 2040 года. Этот документ станет основой для долгосрочного планирования и системного подхода к формированию эффективного и устойчивого рынка труда, отвечающего современным вызовам и национальным интересам.

### **1.3. Зарубежный опыт влияния социально-экономических процессов на занятость населения**

Учитывая текущее экономическое развитие Таджикистана, ключевым приоритетом является решение проблем занятости и социальной защиты населения, что соответствует целям, обозначенным в документе «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан до 2030 года».

В рамках исследования мы также изучили опыт экономически успешных стран, таких как Швеция, США, Канада, Франция и Казахстан. Анализ показал, что именно в этих государствах достигнуты наиболее значимые результаты, имеющие непосредственное отношение к теме нашей работы. Их практики в области регулирования рынка труда и социальной защиты могут быть адаптированы с учетом национальных особенностей Таджикистана для повышения эффективности национальной политики в данной сфере.

Модель социального развития Швеции основывается на принципах, обеспечивающих право каждого члена общества на образование и свободный выбор профессии, предоставление социальных гарантий независимо от социального статуса и создание условий на рынке труда для максимального вовлечения всех работоспособных граждан.

Стратегическая модель Швеции начинается с активной политики предоставления рабочих мест для жителей. В этой стране высокий акцент ставится на качественное обучение и конкурентоспособность работника в его профессии.

В рамках выбранной модели развития рынка труда активно создаются новые рабочие места не только на государственных предприятиях, но и в частных организациях, которые получают государственные субсидии. Государство также оказывает всестороннюю поддержку трудящимся, предоставляя информацию о вакансиях, помогая в организации повышения квалификации специалистов и поддерживая сотрудников при смене рабочего места. Примером эффективной государственной политики в сфере занятости является Швеция. Министерство труда этой страны выделяет на поддержку безработных около 70 % средств, что значительно больше, чем в большинстве других стран. При этом общий процент бюджета, направляемого на обеспечение занятости, остаётся на уровне, сопоставимом с другими развитыми государствами. Особое внимание в Швеции уделяется поддержке

занятости на территориях с низким уровнем промышленного развития. Государство реализует программы, направленные на стимулирование экономической активности, что позволяет создавать рабочие места и улучшать качество жизни в этих регионах. Таким образом, шведская модель показывает, что эффективная государственная политика в области занятости может быть основана на сочетании значительных финансовых вложений, адресной поддержки населения и сбалансированного распределения ресурсов. Этот опыт может быть полезен и для других стран, стремящихся к устойчивому развитию рынка труда.

Никифорова А. А. утверждает, что «проводимая политика позволяет поддерживать высокий спрос на рабочую силу и, соответственно, высокий уровень занятости в стране» [38].

В США, учитывая особенности децентрализованной экономики, проводится политика, направленная на обеспечение конкурентоспособности рынка труда и активное стимулирование индивидуального предпринимательства (ИП).

Основное внимание уделяется созданию благоприятных условий для предпринимателей, включая упрощение процедур регистрации, снижение налоговой нагрузки и обеспечение доступа к финансовым ресурсам. Важной составляющей такой политики является развитие программ поддержки малого бизнеса, предоставление образовательных и консультационных услуг, а также доступ к государственным субсидиям и грантам.

Кроме того, децентрализованная структура экономики позволяет учитывать региональные особенности и разрабатывать локальные инициативы для поддержки ИП, что способствует равномерному распределению предпринимательской активности по территории страны. Такая стратегия не только способствует росту занятости, но и стимулирует инновации, повышая общий уровень конкурентоспособности экономики.

Политика США в этом направлении демонстрирует важность комплексного подхода, сочетающего поддержку предпринимательства с развитием рыночной инфраструктуры, что создает устойчивую базу для экономического роста и развития рынка труда. При переходе сотрудников в новую компанию особое внимание уделяется их признанию и адаптации, что позволяет минимизировать затраты работодателей, включая расходы на обучение и интеграцию.

В США нестандартный подход к структуре профессиональных союзов и строится на основе квалифицированности. По мнению американских ученых, «навыков, полученных в высшем учебном заведении, достаточно для первых 3-5 лет работы, после чего требуется дальнейшее обучение. Знания и навыки, приобретенные работниками, устаревают примерно через 10 лет» [148].

Модель занятости в Канаде основывается на развитии комплексной системы профессиональной ориентации, которая играет ключевую роль в формировании квалифицированной рабочей силы. Эта система включает в себя индивидуальный подход к планированию карьеры, выявление профессиональных интересов и способностей, а также предоставление доступа к программам обучения и переподготовки. Кроме того, значительное внимание уделяется взаимодействию образовательных учреждений, работодателей и государственных структур, что позволяет эффективно адаптировать систему подготовки кадров к изменениям на рынке труда и потребностям экономики.

Как отмечает Шайкин Д. Н., «Канадская модель занятости основана на профессиональной ориентации, представляя новый, особый вид учреждений, оснащенных автоматизированными информационными системами, видеооборудованием и электронными экзаменаторами» [153]. Такие учреждения предоставляют доступ к современным технологиям, которые помогают гражданам получать актуальную информацию о профессиях, трендах на рынке труда и возможностях обучения. Система профориентации

направлена на снижение разрыва между спросом и предложением на рынке труда, стимулируя эффективное использование человеческого капитала и развитие квалифицированной рабочей силы. Кроме того, эта модель активно поддерживается государственными программами и частными инициативами, что позволяет гибко адаптироваться к изменениям в экономике и потребностям различных отраслей. Такой подход способствует повышению конкурентоспособности рабочей силы и созданию устойчивого рынка труда в Канаде.

Во всех городах Канады функционируют специализированные центры профориентации, известные как «Центры выбора», где гражданам предоставляется широкий спектр профессий и видов деятельности. Эти центры помогают каждому человеку выбрать подходящую профессию, учитывая его интересы, навыки и потребности рынка труда. Такой подход способствует успешной адаптации рабочей силы к требованиям экономики и повышает уровень занятости.

Французская модель занятости ориентирована на активное использование центров профессиональной ориентации, которые играют ключевую роль в регулировании рынка труда. Эти центры обеспечивают взаимодействие между работодателями, профсоюзами и службами занятости, создавая эффективную систему координации интересов всех участников рынка.

Основная задача таких центров заключается в анализе карьерных данных граждан, построении прогнозов по их дальнейшему трудоустройству и исследовании вероятностного спроса и предложения профессий. Это позволяет своевременно выявлять дефицитные направления на рынке труда и предлагать программы переобучения или повышения квалификации.

Франция активно развивает системы, направленные на рациональное взаимодействие между работодателями, рабочей силой и государственными структурами. Такое сотрудничество способствует не только повышению

эффективности найма, но и адаптации рабочей силы к структурным изменениям в экономике. Прогностический подход и тесная связь с рынком труда обеспечивают гибкость и устойчивость французской модели занятости, делая её одной из самых эффективных в Европе.

Японская модель занятости уникальна благодаря системе пожизненного найма, которая представляет собой негласное соглашение между работником и работодателем. Эта система гарантирует сотрудникам занятость на весь период их трудовой деятельности, хотя такие гарантии не закреплены юридически или в коллективных договорах. Несмотря на вызовы современности, профсоюзы Японии активно поддерживают сохранение этой системы. Японский рынок труда характеризуется закрытой моделью, где предпочтение отдается долгосрочным отношениям внутри компаний. Однако в условиях глобализации Япония активно развивает свои экономические связи на внешних рынках труда, расширяя свои возможности за пределами внутреннего рынка.

Таким образом, каждая из моделей занятости представляет собой уникальный механизм регулирования рынка труда, сформированный под влиянием культурных, социальных, экономических и политических факторов, характерных для конкретных стран. Эти модели иллюстрируют разнообразие стратегий, направленных на достижение устойчивого уровня занятости, адаптацию рабочих процессов к изменениям в экономике, а также обеспечение социальной стабильности. В каждой из них акцент сделан на особенности национальных условий, что подчеркивает значимость комплексного и индивидуального подхода к управлению занятостью.

Особое внимание следует уделить трудоустройству в государствах СНГ. Например, граждане Республики Казахстан, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие в Республике Казахстан, имеют право свободного выбора профессии и работ; справедливые и благоприятные условия труда; социальная защита от безработицы; обеспечение продуктивной

занятости, снижение безработицы и создание рабочих мест; ориентация системы образования на подготовку человеческих ресурсов в соответствии с потребностями рынка труда и перспективами его развития, с учетом инвестиционного климата и состояния национальной экономики; поддержка рынка труда и предпринимательских инициатив граждан в соответствии с законом; поощрение работодателей к сохранению существующих и созданию новых рабочих мест, в том числе посредством организация трудоустройства через уполномоченное лицо; защита внутреннего рынка труда путем введения квот для иностранных работников; сочетание национальных мер со стороны местных органов исполнительной власти; координация деятельности в сфере занятости с другими областями экономической и социальной политики; создание единой информационной базы рынка труда; координация и регулирование деятельности государственных органов по разработке и по обеспечению занятости населения и контроль за их выполнением; организация международного сотрудничества в сфере занятости населения контроль за их выполнением; реализация финансовой, налоговой и инвестиционной политики в соответствии с политикой занятости; государство предусматривает меры по содействию занятости целевых групп населения.

Состав целевых групп:

- с низким доходом;
- молодые люди в возрасте до двадцати одного года;
- предпенсионный возраст (за два года до выхода на пенсию);
- люди с ограниченными возможностями.

В Республике Казахстан потребность в трудовых кадрах определено:

- образование дополнительных трудовых мест и сохранении уже имеющихся;
- продвижение предпринимательской деятельности;
- организация общественных работ;

- разработка дополнительных рабочих мест для людей с ограниченными возможностями;

- эффективное использование трудового резерва.

Эффективное и постоянное регулирование трудовой занятости в любой стране определяется комплексом факторов, таких как социально-экономическое и политическое устройство, национальные и культурные традиции, а также текущее состояние экономики и рынка труда. Эти факторы обуславливают выбор инструментов и методов, которые используются для управления трудовой занятостью, и определяют необходимость гибкости в подходах, чтобы они могли адаптироваться к изменениям в экономической ситуации.

На основании изучения опыта стран дальнего и ближнего зарубежья нами были выделены ключевые подходы, которые могут быть применены для регулирования занятости населения в Республике Таджикистан. Важное значение имеют меры, направленные на создание устойчивых рабочих мест, развитие системы профессионального обучения и переобучения, а также стимулирование предпринимательства.

Кроме того, успешные модели зарубежных стран подчеркивают важность интеграции различных секторов экономики и координации между государственными органами и частным сектором. Например, активное использование центров занятости, программ профессиональной ориентации, поддержки самозанятости и удаленной работы может быть эффективно адаптировано к специфике рынка труда Таджикистана.

Таким образом, регулирование занятости в стране должно сочетать успешные мировые практики с учетом национальных особенностей. Такой подход обеспечит эффективное решение текущих проблем и создаст устойчивую систему занятости, способной реагировать на вызовы глобального и регионального масштаба.

## **ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ**

Первая глава диссертации посвящена анализу фундаментальных теоретических подходов к исследованию рынка труда и занятости. В ней рассматриваются особенности регулирования занятости в современных условиях, а также анализируется мировой опыт оценки влияния социально-экономических процессов на уровень занятости населения.

В исследовании обоснована значимость рынка труда как центрального элемента экономической системы, обеспечивающего баланс спроса и предложения рабочей силы, координацию занятости и социальную стабильность.

Рассмотрены ключевые теоретические концепции о труде как неотъемлемом элементе человеческой личности. Обоснована необходимость комплексного подхода к регулированию рынка труда, включающего учет экономических, демографических и институциональных факторов.

Сделан вывод о том, что рынок труда представляет собой многогранную систему, в которой взаимодействуют экономические, социальные и правовые элементы. В связи с этим требуется дальнейшее изучение механизмов регулирования рынка труда для обеспечения его устойчивого функционирования и повышения эффективности занятости населения.

На основе проведенного анализа рынок труда рассматривается через две основные составляющие: экономическую и социальную. Первая включает механизмы спроса и предложения рабочей силы, регулирование заработной платы и мобильность трудовых ресурсов. Вторая охватывает обеспечение занятости, социальную защиту, повышение квалификации работников и правовое регулирование трудовых отношений.

В исследовании анализируются подходы к регулированию рынка труда и занятости населения, сформированные в рамках различных экономических школ. Рассматриваются концепции классической (полная занятость), марксистской (уровень занятости), неоклассической (саморегулирование),

кейнсианской (государственное вмешательство), институциональной (регулирование занятости), монетарной (контроль безработицы) и контрактной теории (договорные отношения). Установлено, что каждая из данных школ предлагает свою интерпретацию занятости, отражая исторический контекст и экономические реалии.

Автором проведена систематизация существующих теоретических подходов к категории «занятость», в результате чего выявлены общие закономерности и специфические черты отдельных концепций. Анализ научных работ отечественных и зарубежных исследователей показывает, что единое определение занятости отсутствует, что обусловлено национальными, институциональными и экономическими особенностями каждой страны.

В исследовании анализируются модели регулирования рынка труда в различных странах, включая Швецию, США, Канаду, Францию, Японию и Казахстан, что позволяет выделить успешные практики, применимые для Таджикистана. Зарубежный опыт показывает, что эффективное управление занятостью требует комплексного подхода, основанного на сочетании государственного регулирования, гибкости рынка труда, поддержки предпринимательства и развития системы профессионального образования.

Выявленные практики демонстрируют, что успешное регулирование рынка труда достигается за счет эффективного взаимодействия государства, бизнеса и образовательных учреждений. Эти принципы могут быть адаптированы в Таджикистане для повышения уровня занятости, снижения безработицы и обеспечения устойчивости национального рынка труда.

## **ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАДЖИКИСТАН**

### **2.1. Тенденции развития рынка труда и занятости населения**

Рынок труда Таджикистана, в виду социально-экономической трансформации общества, имеет серьезное значение. Обретя после гражданской войны свою независимость, как самостоятельное государство, страна уже с 2000 года стала активно развиваться.

Успех в этом состоит за счет продуктивной и действенной стратегии не только внутренней, но и внешней политики. Также были сформулированы цели и задачи в налаживании равноправных, взаимовыгодных отношений с партнерами по развитию.

При этом саморазвитие, вне зависимости от большого количества субъективных факторов, четко укладывается в регулируемую матрицу важнейших направлений и мероприятий развития, определенных Проектами Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года (НСР-2030), и Программы среднесрочного развития Республики Таджикистан на период 2021-2025 годы (ПСРТ 2021-2025).

Формирование необходимой правовой базы, а также разработка и реализация стратегий и программ социально-экономической направленности создали прочные предпосылки для активного вовлечения различных категорий населения, включая женщин и молодежь, в общественную жизнь и их интеграцию на рынке труда. Эти меры способствуют повышению социальной активности, равным возможностям и развитию трудового потенциала страны.

Несомненно, количественной основой формирования рынка труда являются демографические процессы. Именно они в виду своих обусловленностей обеих сторон с движимыми как социальными, так и экономическими процессами, имеют масштабную значимость в перспективной динамике. «Численность людей в стране будет стабильно увеличиваться и уже к 2030 году приблизительно составит 11,1 млн. человек. Предполагаемое количество людей трудоспособного возраста в Республике дает потенциал для более быстрого экономического роста. Большую часть населения (около 60%) будут жители трудоспособного возраста (от 15 до 64 лет). Именно это даст положительное экономическое развитие. Но это будет только при обеспечении существенно выше квалификационного трудового потенциала» [10].

Изменения демографических показателей, таких как численность населения, его возрастная структура, темпы роста и миграционные процессы, напрямую определяют динамику предложения рабочей силы. На количество и качество предложений занятости на рынке труда оказывают воздействие такие важные параметры, как пол, возраст и уровень образования населения. Например, высокая доля молодёжи в структуре населения создаёт дополнительные вызовы и возможности для рынка труда, требуя создания новых рабочих мест и предоставления образовательных возможностей. Уровень образования влияет на квалификацию рабочей силы, её профессиональную пригодность и конкурентоспособность на рынке труда. Кроме того, гендерные различия также играют значимую роль, определяя особенности занятости мужчин и женщин в разных секторах экономики. Эти аспекты в совокупности формируют уникальную картину рынка труда Таджикистана, требующую адаптации национальных стратегий занятости к демографическим изменениям.

Именно анализируя проблематику рынка труда, можно увидеть, что непосредственная существенная доля – это динамика показателей демографии в экономике страны.

На что нужно обратить внимание, так это на естественную рождаемость населения в стране. Именно она отражает основную статистику демографии, хоть и несет обобщенный смысл среди цифр, рожденных и умерших. И, как вывод, исходя из колебаний рождения или смертности, это меняет показатели численности населения, как на региональном, так и республиканском уровнях. Эти данные несут отражение на структуру демографии, состоящая из таких категорий как: возраст, половая принадлежность, наличие и состав семьи и др.

Колебания демографических показателей не только имеют количественную трансформацию состава населения местности, но еще и качественную. Какие-либо видоизменения в этой сфере напрямую зависят от развития следующих показателей – социальный, экономический, политический и культура. «Отличительными показателями изучением того, как видоизменяется количество населения являются такие направления как: во-первых, соответствие демографического анализа сравнительно с предыдущими периодами, а во-вторых, анализ демографического развития общества не только имеет разнообразные аспекты, но еще и противоречив. В теории и на практике демографические изменения включают ниже следующие компоненты:

- демографические изменения, связанные с динамикой уровня социального развития общества;
- демографические изменения, которые связаны с проведенными социально-экономическими мероприятиями в обществе» [136].

Как результат, эти составные складывают общие показатели видоизменений демографии населения. А потому, очень важно для нашей страны проведение анализа по многим аспектам. Рассматривая различную экономическую литературу на тему регулирования и развития демографии,

заметен факт изучения ее в одностороннем порядке, а все потому, что эти процессы связывают не только с уровнем, но и динамикой социального и экономического роста Таджикистана. И тот факт, что в стране переизбыток трудоспособного населения, так же очевиден.

Для примера приведу данные 2021 – 2023 гг. В это время «показатель постоянного количества людей поднялось практически на 4,54 %. Другими словами, данные по статистике увеличились на 438 тыс. человек. Т.е., если на начало 2021 г. общее число населения составляло 9 641 343 тысяч человек, то уже на начало 2023 г., этот показатель стал составлять 10 078 507 тысяч человек» [10, с. 28–90]. На примере данных таблицы 2.1 можно подробнее рассмотреть вопрос об основных демографических показателях Республики Таджикистан.

В 2021 году по сравнению с 2000 годом «численность постоянного населения увеличилась на 3377,8 человек или на 55,1 %, в возрасте моложе трудоспособного увеличилась на 24% или на более, чем 640 тыс. человек» [10].

Демографические изменения в исследуемом периоде демонстрируют стабильный прирост численности населения, но с разной интенсивностью в различных возрастных категориях. В частности, в среднем ежегодный прирост численности людей, относящихся к категории младше трудоспособного возраста, составляет около 39 тысяч человек. В то же время прирост населения старше трудоспособного возраста достигает более 16 тысяч человек ежегодно.

При анализе демографической статистики особое внимание следует уделять изменениям численности группы населения, относящейся к возрастной категории от 14 до 30 лет. Эта категория представляет собой ключевой социально-экономический ресурс, поскольку включает в себя молодых людей, которые в ближайшем будущем либо уже активно интегрируются в рынок труда, либо продолжают образование, формируя основу профессиональной среды. Мониторинг динамики численности данной

группы населения играет ключевую роль в прогнозировании демографических тенденций, что позволяет глубже анализировать изменения в структуре рабочей силы, уровень занятости и потребности рынка труда. На основе полученных данных можно разрабатывать долгосрочные стратегические меры, направленные на поддержание устойчивого баланса между экономическими процессами, такими как рост производительности и занятости, и социальными аспектами, включая обеспечение достойных условий труда, социальной защиты и равного доступа к трудовым возможностям для всех категорий населения.

**Таблица 2.1 Основные демографические показатели Республики Таджикистан за 2000-2023 годы (на начало года, тысяч человек)**

№	Показатель	2000	2008	2015	2022	2023	2023г. по сравнению с 2000г. в	
							+, -	%
1	Численность постоянного населения	6168,5	7529,6	8352,0	9813,8	10078,3	3377,8	163,3
2	В том числе: Городское	1630,0	1973,5	2215,5	2438,9	2501,8	871,8	153,5
3	Сельское	4498,5	5443,9	6136,5	6874,9	7004,5	2506,0	155,7
4	Доля городского населения (%)	26,6	26,1	26,5	26,2	26,3	-0,3	98,8
5	Доля сельского населения (%)	73,4	73,9	73,5	73,8	73,7	0,3	100,4
6	Мужчин	3069,9	3813,0	4224,3	4724,1	4822,6	1752,7	157,1
7	Женщин	3058,6	3752,0	4127,7	4589,7	4683,7	1625,1	153,1

**Продолжение таблицы 2.1**

8	В общей численности населения в возрасте: Моложе трудоспособного	2617,95	2635,1	2893,1	3190,9	3258,0	640,05	124
9	В трудоспособном возрасте	3183,95	4509,9	5046,0	5567,5	5664,3	2480	177,9
10	Старше трудоспособного возраста	326,6	384,6	413,9	555,4	584,0	221,4	178,8

Примечание – Источник: составлено автором на основе [10, с. 28–90].

Формируемый естественный прирост населения состоит из данных, основанных на цифрах рождаемости и смертности среди населения. С глобальной стороны, в случае «падения» рождаемости в мире, в стране прослеживается постепенный ежегодный рост в 2.24%. С точки зрения поддержания демографических показателей – это норма» [150]. Кроме того, не смотря на старение граждан в развитых странах, наша страна лишь в начале демографической старости. И именно это дает возможность для поддержания финансовой уверенной позиции отечественной пенсионной системы в среднесрочной перспективе.

Преобладает мнение, что именно факт образования новых рабочих мест – преимущественный показатель сокращения безработицы. Однако, уже сегодня можно предполагать, что в новый стратегический документ на период до 2030 года, будет основан на индустриально-инновационном сценарии развития, создании основ инновационного развития экономики страны. С возможностью усовершенствования бизнес-среды и достаточном вложении инвестиций, даст достаточно скорое и продуктивное развитие рынка труда и занятости. Инвестиционный климат в стране является важной целью в экономическом развитии Республики Таджикистан.

Одной из основных проблем занятости населения в Таджикистане является избыточное сосредоточение рабочей силы в сельских регионах. Это связано с тем, что значительная часть сельского населения продолжает работать преимущественно в аграрном секторе, сталкиваясь с ограниченным доступом к разнообразным возможностям трудоустройства в других отраслях. Такая ситуация затрудняет эффективное использование трудового потенциала и препятствует развитию более сбалансированной структуры занятости в экономике.

Такое распределение трудовых ресурсов часто приводит к низкой производительности труда и недостаточному использованию потенциала рабочей силы. Отсутствие альтернативных рабочих мест в сельских районах вынуждает людей сосредотачиваться на традиционных видах деятельности, что ограничивает их возможности для профессионального развития и повышения уровня доходов.

Для решения данной проблемы необходимо внедрить меры, направленные на диверсификацию экономики сельских регионов, включая создание рабочих мест в переработке сельскохозяйственной продукции, развитии ремесел, услуг и других несельскохозяйственных отраслей. Эти шаги позволят перераспределить трудовые ресурсы, сократить избыточную занятость в аграрном секторе и повысить уровень экономической активности. Кроме того, такие меры будут способствовать улучшению жизненного уровня населения сельских районов и созданию условий для устойчивого экономического развития Таджикистана.

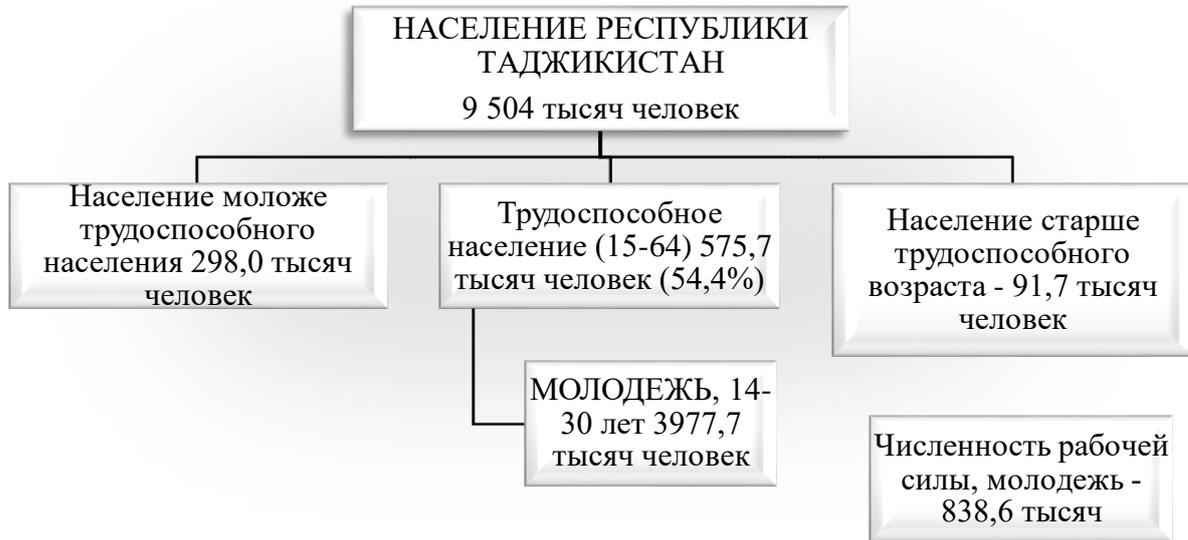
В контексте стратегического развития Таджикистана особое внимание уделяется вопросам вовлечения молодых специалистов в экономическую деятельность. Это связано с необходимостью максимально эффективного использования их трудового потенциала, что является одной из ключевых социально-экономических задач.

В условиях развития как индустриальной, так и сельскохозяйственной экономики Республики Таджикистан, важно не только определить возможности и профессиональные навыки молодых работников, но и создать условия для их реализации. Это включает предоставление образовательных и профессиональных программ, поддержку трудоустройства и развитие инфраструктуры для молодежи, чтобы они могли активно участвовать в экономическом росте страны.

Таким образом, формирование механизмов для приобщения молодых кадров к трудовой деятельности играет важную роль в достижении долгосрочных целей социально-экономического развития Таджикистана.

В своей диссертационной работе автор проанализировал ключевые социально экономические показатели, отражающие воспроизводство и развитие сегмента рынка труда Таджикистана среди молодежи, включая численность молодежи с учетом возрастных групп в структуре населения, уровень профессиональной активности, классификацию трудоустроенной молодежи по видам профессиональной деятельности, а также другие факторы, влияющие на формирование рынка труда, такие как экономические, демографические и социальные условия.

Несомненно, для того чтобы экономика положительно развивалась, необходимо достаточное количество молодого образованного и трудоспособного населения (рисунок 2.1).



**Рисунок 2.1 – Возрастная структура населения Таджикистана.**

Примечание – Источник: [10].

Неоспоримым фактором успешного экономического движения, какой бы то ни было страны, является его жители, как человеческий ресурс. И совместно с другими устоявшимися ценностями, молодежь здесь играет непосредственную роль. Это характеризует молодежную политику страны, как одну из первостепенных заданных курсов по позитивной трансформации общества.

Формирование и реализация молодежной политики в государстве играет ключевую роль как с политической, так и с социальной точки зрения, особенно в условиях сложной демографической ситуации. Учитывая, что около 35% населения страны составляют представители молодого поколения, становится очевидной необходимость создания эффективных механизмов их поддержки и вовлечения в активную общественную и экономическую жизнь.

Анализ демографических показателей демонстрирует, что именно молодежь выступает наиболее мобильной и динамичной частью трудовых

ресурсов. В частности, по итогам 2020 года численность молодых людей в Республике Татарстан составила порядка 839 тысяч человек. Этот сегмент населения обладает высоким потенциалом для развития ключевых отраслей экономики, внедрения инноваций и укрепления социальной стабильности.

Эффективное управление молодежной политикой включает в себя поддержку их профессионального роста, обеспечение доступа к качественному образованию и формирование условий для самореализации. Эти меры не только способствуют решению текущих социально-экономических задач, но и оказывают существенное влияние на долгосрочные перспективы устойчивого развития страны.

Следует отметить, что понятие «молодёжь» в странах постсоветского пространства имеет определённые различия, которые устанавливаются и регулируются нормативно-правовыми актами каждой страны. Эти различия касаются возрастных границ, в пределах которых граждане считаются молодёжью, и отражают социальные, культурные и экономические особенности каждого государства.

В разных странах возрастные рамки категории «молодёжь» могут существенно отличаться, что напрямую влияет на формирование и реализацию государственной политики в отношении этой группы. Например, в ряде государств к молодёжи относят граждан в возрасте от 14 до 30 лет, тогда как в других верхний предел возрастной группы может достигать 35 лет. Эти различия обусловлены социально-экономическими и культурными особенностями каждой страны, а также её демографическими приоритетами.

От установленных возрастных границ напрямую зависит разработка мер государственной поддержки, направленных на решение ключевых вопросов, связанных с молодёжью. В частности, это касается политики занятости, создания рабочих мест и профессионального развития, доступности и качества образования, а также предоставления социальной помощи. В то же время,

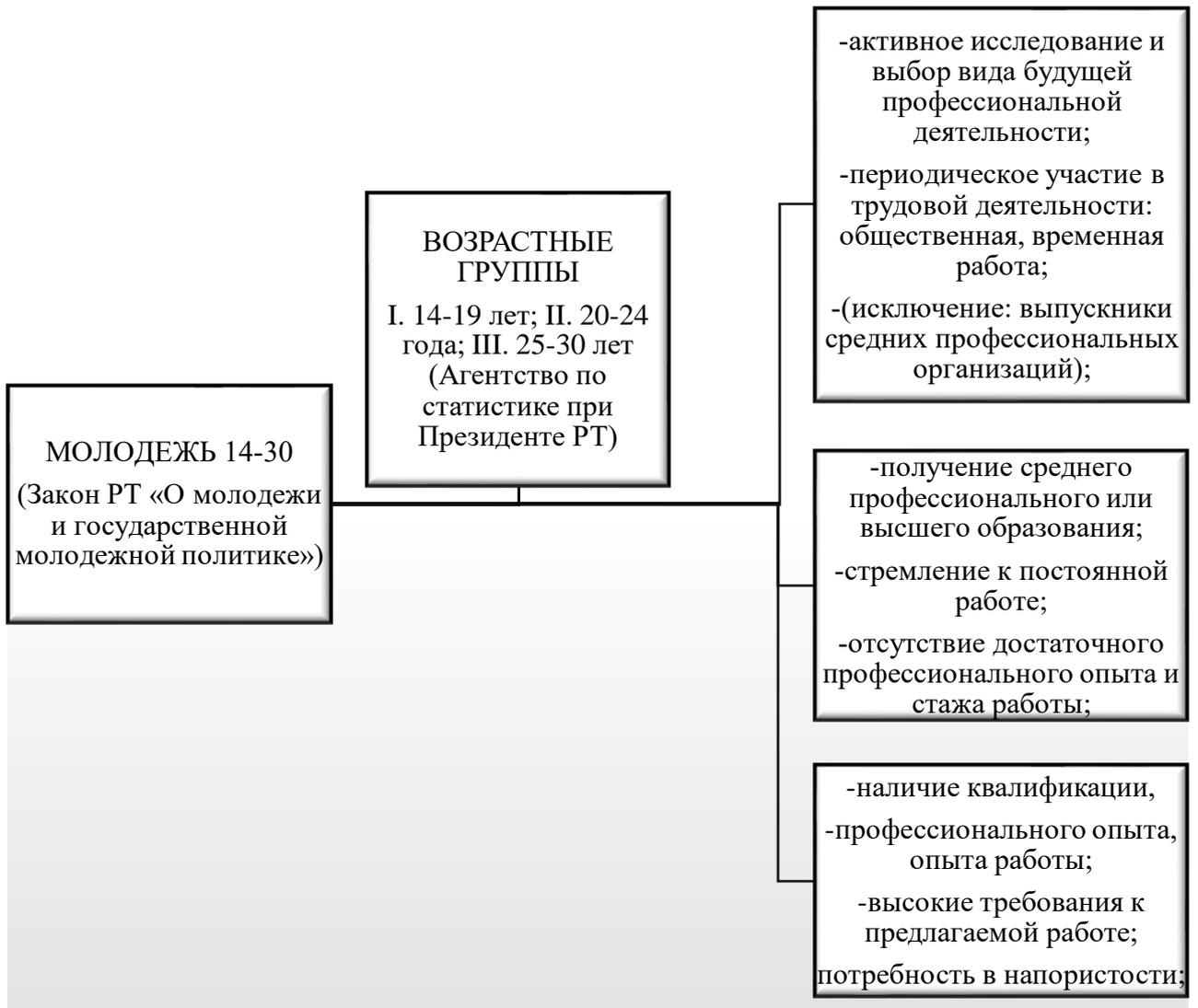
более узкие возрастные рамки позволяют сосредоточиться на наиболее уязвимых категориях молодёжи, требующих первоочередной поддержки.

Таким образом, определение возрастных границ молодёжи не только отражает специфические условия конкретной страны, но и задаёт основу для стратегического планирования социально-экономических инициатив.

В Республике Таджикистан в соответствии со статьей 1 Закона «О молодежи и государственной молодежной политики» диктуется следующее: «молодежь – это социально-демографическая группа людей в возрасте от 14 до 30 лет» [6].

Уровень трудоустройства молодых специалистов в значительной степени определяется эффективностью государственной политики, направленной на поддержку данной социальной группы на рынке труда. Государственные программы, учитывающие особенности молодёжной аудитории, могут способствовать повышению уровня занятости, профессиональной подготовки и адаптации молодых работников к требованиям современного рынка.

На рисунке 2.2 представлена схема или график, иллюстрирующий основные направления и результаты реализации таких политик, включая меры по стимулированию работодателей, развитие программ профессиональной переподготовки, поддержку стартапов и предпринимательства среди молодёжи, а также создание условий для интеграции молодых специалистов в экономику.



**Рисунок 2.2 – Классификация молодежи по возрастным группам**

Источник: [10].

Эффективная государственная политика в этом направлении помогает решать не только проблему безработицы среди молодёжи, но и вносит вклад в развитие экономики, увеличивая общий уровень профессионализма рабочей силы и стимулируя инновационную активность. Важно, чтобы такие меры были адаптированы к локальным условиям, учитывали региональные различия и ориентировались на долгосрочные цели устойчивого развития.

По мнению С.Б. Ашурова: «избыток работы на внутреннем рынке труда является одним из важных факторов, вызывающих проблемы с обеспечением занятости молодежи». Он интерпретирует избыток работы как

«диспропорцию в росте квалифицированного населения и созданных рабочих мест» [64].

В связи с этим возникает необходимость в разработке и реализации целенаправленного регулирования процессов, происходящих на рынке труда среди молодого поколения. Данный подход должен учитывать национальные тенденции, экономические особенности и текущую социально экономическую ситуацию в стране. Он должен быть направлен на создание благоприятных условий для трудовой активности молодежи, их профессионального роста и устойчивого участия в экономике. Реализация такого подхода обеспечит не только продуктивную занятость молодого поколения, но и будет способствовать общему социально экономическому развитию государства, снижению уровня безработицы и укреплению человеческого капитала.

Кроме того, необходимо проводить регулярный мониторинг и анализ тенденций занятости, чтобы своевременно адаптировать государственные инициативы под меняющиеся условия. Это обеспечит не только снижение уровня безработицы среди молодых людей, но и более эффективное использование их трудового потенциала, что станет значимым вкладом в устойчивое социально-экономическое развитие страны.

Анализируя современные особенности рынка труда, можно определить рынок труда молодежи как сложную систему трудовых и социально экономических отношений, возникающих между молодыми работниками и их работодателями. Эта система отражает взаимодействие, направленное на реализацию трудового потенциала молодежи, удовлетворение потребностей работодателей и обеспечение условий для профессионального и социального роста молодых специалистов.

В первую очередь, это вопросы **заработной платы**, которая должна соответствовать уровню квалификации, опыту и объему выполненной работы молодого сотрудника.

Важным элементом рынка труда молодежи являются механизмы социально экономической защиты работников, которые обеспечивают предоставление социальных гарантий, включая страхование, оплачиваемый отпуск, больничные и пенсионные отчисления. Эти меры направлены на создание стабильных условий труда, повышение социальной устойчивости и поддержку профессионального роста молодых работников.

Не менее значимыми аспектами являются **условия труда**, которые включают обеспечение безопасной и комфортной рабочей среды, соответствующей стандартам и требованиям охраны труда. Кроме того, рынок труда молодежи охватывает возможности профессионального развития, карьерного роста и обучения, которые необходимы для адаптации молодых специалистов к требованиям современного рынка.

В 2023 году «ситуация на молодежном рынке труда в Республике Таджикистан оставалась достаточно напряженной, хотя доля молодых безработных в общей численности безработных снизилась на 10,9 % пункта по сравнению с 2022 годом. В 2022 году 49,2% от общего числа безработных составляли молодые люди в возрасте от 14 до 30 лет, из которых 69,6% – мужчины и 30,4% – женщины.

В течение рассматриваемого периода наблюдалась флуктуация безработной молодежи среди женщин и мужчин. В 2011 году доля безработной молодежи среди мужчин составляла 65,4%, в 2022 году она выросла до 68,3%, то есть на 2,9 % пункта» [10].

В рассматриваемый период в стране отмечается устойчивая тенденция к снижению уровня безработицы среди молодежи по различным возрастным группам. Этот процесс является результатом положительных изменений, связанных с реализацией государственных программ и инициатив, направленных на содействие трудоустройству молодых граждан. В рамках этих программ активно развиваются системы профессионального образования

и подготовки кадров, что позволяет молодежи приобретать востребованные навыки и повышать свою конкурентоспособность на рынке труда.

Дополнительно усиливается доступность вакансий благодаря расширению каналов поиска работы, развитию центров занятости и внедрению современных цифровых платформ для трудоустройства. Государственные меры также включают стимулирование предпринимательской деятельности среди молодежи через льготное кредитование, обучение бизнес-навыкам и предоставление грантов. В совокупности эти меры способствуют снижению молодежной безработицы, повышению уровня занятости и укреплению экономического положения молодых специалистов.

Такие результаты свидетельствуют о возрастающей эффективности мер, принимаемых для улучшения ситуации на рынке труда, однако требуют постоянного мониторинга и дальнейшей адаптации для достижения устойчивых и долгосрочных результатов в этой области.

Вероятно, связано по большей части с тем, что за этот приведенный интервал заинтересованность молодежи Таджикистана в получении от начального до высшего образования существенно увеличилась. На основе чего, некоторая доля населения этого была включена в состав базовой профессиональной подготовки.

Взяв во внимание наработки Д. Кудусова и Е. Янсовой, «молодые люди с ограниченными образовательными ресурсами практически не имеют шансов найти формальную работу. Таким образом, 46% молодых людей с базовым образованием или ниже остались без работы даже через год после завершения учебы, и только 6% из них зарегистрировались на работе» [32].

Основываясь на вышесказанное, нетрудно понять, что найти работу молодому специалисту достаточно непросто. «Государственная политика, направленная на обеспечение занятости молодежи республики, должна быть сосредоточена на предоставлении следующих гарантий:

- обеспечение свободного выбора рабочего места;
- защита трудовых прав молодежи при приеме на работу;
- предоставление выпускникам рабочего места, подготовленным учреждениями высшего образования (ВО), начального и среднего профессионального образования (НПО и СПО);
- создание условий ориентации процесса трудоустройства молодежи на производительную занятость и др.» [93].

Большинство юношей и девушек до 30 лет работает в общественном производстве. В 2020 году наибольшая доля молодых рабочих составляет 37,5% от общего числа работников, связанных с информационными технологиями, 31,2% в строительстве, 18,2% в промышленности и 13,1% в культуре и искусстве. Согласно уникальному учету Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, количество активных подростков в возрасте до 14 лет составило 4,5 тысячи человек, из которых более 85% заняты в сельском хозяйстве.

По результатам демографического и социального обследования Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, проведенного в 2020 году, доля неработающей молодежи трудоспособного возраста (14-30 лет) в Республике 59%. Самый высокий уровень в ГБАО 80%, на втором месте город Душанбе 54%» [13].

Подготовка и обучение молодых специалистов, отвечающих современным требованиям внутреннего и внешнего рынка труда, являются важнейшим направлением в решении задач трудоустройства населения республики. Этот процесс включает развитие системы профессионального образования, внедрение инновационных программ обучения, ориентированных на потребности рынка, и повышение квалификации молодежи для успешной адаптации к изменяющимся условиям экономики.

Этот процесс требует комплексного подхода, направленного на формирование у молодых работников профессиональных навыков, востребованных в различных отраслях экономики.

Несмотря на общий избыток рабочей силы, такие ключевые секторы, как строительные компании, промышленные предприятия и другие сферы народного хозяйства, продолжают сталкиваться с острой нехваткой квалифицированных кадров. Дефицит специалистов с необходимыми профессиональными компетенциями затрудняет развитие этих отраслей и снижает их конкурентоспособность как на внутреннем, так и на международном уровнях.

Решение данной проблемы требует реализации целенаправленных мер, таких как модернизация образовательных программ с учётом реальных запросов рынка, расширение возможностей для профессиональной переподготовки и повышения квалификации, а также активное взаимодействие между образовательными учреждениями и работодателями. Такие шаги позволят не только сократить разрыв между спросом и предложением на рынке труда, но и обеспечат стабильное развитие ключевых отраслей экономики республики.

Рост числа новорождённых в стране формирует положительную демографическую динамику, которая, в долгосрочной перспективе, способствует увеличению числа трудоспособного населения и укреплению рынка труда. Однако, вступая в трудовую деятельность, молодёжь сталкивается с рядом проблем, которые требуют комплексного подхода к их решению.

Как показывает практика, значительная часть безработных и малообеспеченных молодых людей продолжает оставаться на попечении родителей либо получать от них материальную поддержку. Это свидетельствует о недостаточной самостоятельности молодых специалистов на этапе их интеграции в экономическую жизнь. В то же время у молодого

поколения наблюдается рост потребностей, которые все чаще связаны с приобретением дорогих материальных благ, недоступных для них из-за низкого уровня начальных доходов.

Для успешного трудоустройства выпускников образовательных учреждений необходимо учитывать не только их профессиональные навыки и запросы рынка труда, но и широкий спектр факторов, включая социальные, экономические и культурные аспекты. Важно создать условия, которые позволят молодым людям находить баланс между профессиональной деятельностью и личной жизнью, включая организацию качественного досуга. Это не только снизит риск профессионального выгорания, но и повысит уровень удовлетворённости их жизнью, что, в свою очередь, окажет положительное влияние на продуктивность труда и социальную стабильность в республике.

Сохранение баланса между работой и свободным временем является ключевым фактором для поддержания физического и психологического здоровья молодых специалистов. Это способствует не только их общему благополучию, но и повышению продуктивности, профессиональной мотивации и удовлетворенности работой, что в долгосрочной перспективе положительно сказывается на их карьерном развитии и вкладе в эффективность организации.

Сохранение баланса между работой и свободным временем играет важнейшую роль в обеспечении физического и психологического здоровья молодых специалистов. Этот баланс позволяет снизить уровень стресса, предотвратить выгорание и повысить общее качество жизни. Поддержание гармонии между профессиональной деятельностью и личным временем способствует росту мотивации, улучшению концентрации и продуктивности сотрудников, что, в свою очередь, отражается на их профессиональных достижениях и уровне удовлетворенности работой.

Кроме того, создание условий для такого баланса на рабочих местах положительно влияет на корпоративную культуру, повышает лояльность сотрудников и способствует укреплению их долгосрочных трудовых отношений с работодателем. Это становится особенно актуальным в современных условиях, когда молодежь все чаще ориентируется на работодателей, которые поддерживают здоровый образ жизни, гибкие графики работы и возможности для личного развития.

В условиях ограниченности финансовых и экономических ресурсов страны особенно важно находить эффективные способы сочетания государственной социальной защиты с частными инициативами в данной сфере. Такое взаимодействие позволяет расширить спектр оказываемых услуг и повысить доступность социальной поддержки для различных групп населения.

Особое внимание необходимо уделить вовлечению организаций и частных предприятий в процесс активизации социальной защиты работников. Это может включать предоставление материальной помощи, участие в программах профессиональной адаптации и переподготовки, поддержку инициатив по улучшению условий труда, здоровья и общего уровня жизни сотрудников.

Для успешной реализации таких мер важно создать стимулирующие механизмы, которые побуждали бы бизнес-сообщество активно участвовать в этих процессах. Среди таких стимулов могут быть налоговые льготы, государственные субсидии, гранты на реализацию социальных проектов, а также формирование благоприятных условий для государственно-частного партнёрства. Комплексный подход, объединяющий усилия государственных органов, бизнеса и социальных институтов, способен не только улучшить социальную защиту работников, но и повысить уровень корпоративной ответственности, создать устойчивую рабочую среду и укрепить экономическое развитие.

Особое значение имеет поддержка молодёжи, которая сталкивается с рядом трудностей на этапе становления в профессиональной и социальной среде. Организация целенаправленных программ, направленных на помощь молодым работникам, обеспечит их лучшее включение в рынок труда, повлияет на их профессиональный рост и повысит уровень социальной защищённости. Такой подход не только укрепит социальную стабильность, но и создаст условия для более равномерного распределения ресурсов между всеми возрастными категориями работников.

Технические аспекты реализации государственной социальной и экономической политики могут быть переданы под управление автономным органам, что позволит повысить эффективность управления и снизить административную нагрузку на центральные структуры. В традиционной системе государственного управления важную роль играют домовые комитеты, которые способны участвовать в решении локальных социальных задач. Однако, помимо их работы, необходимо четко определить порядок декларирования доходов граждан, а также законодательно установить минимальный уровень заработной платы, что станет основой для социальной справедливости и защиты трудовых прав.

Этнографические и исторические документы свидетельствуют, что на территории Таджикистана традиционно развивались народные промыслы, такие как ювелирное, кузнечное, гончарное, деревообрабатывающее искусство, а также ткачество, вышивка и изготовление домашних инструментов. Не менее важным были народная медицина и сбор лекарственных трав в горах. Хотя многие из этих ремёсел не сохранились до наших дней, их возрождение может стать основой для развития малого бизнеса и предпринимательства. Создание центров по обучению этим традиционным ремёслам позволит сохранить культурное наследие, а также обеспечит трудовую занятость, особенно в сельских районах, что в целом будет способствовать устойчивому развитию регионов.

Таким образом, при значительном снижении уровня спроса со стороны потребителей рабочей силы в республике на работников, последующее закрытие убыточных предприятий, решение возникших сложностей с оплатой труда населению Таджикистана становится более затруднительным.

## **2.2. Анализ занятости населения и уровня безработицы в стране**

Для того, чтобы правильно осуществлять управление трудовыми ресурсами, необходимо рационально подходить к поставленному вопросу распределения и перераспределения активно вовлеченной рабочей силы Таджикистана.

Разделение населения по сферам народного хозяйства должно основываться на детальном анализе имеющихся профессий, уровней профессиональной компетенции, а также индивидуальных характеристик трудоспособного населения. Такой подход позволяет учитывать разнообразие квалификаций и навыков, что обеспечивает более рациональное распределение трудовых ресурсов и их максимальную эффективность. Для визуализации и структурирования данных целесообразно использовать таблицы, такие как таблица 2.2, в которых отражается распределение населения по профессиональным категориям и сферам деятельности.

Кроме того, важно учитывать распределение населения по различным формам занятости, включая наемный труд и самозанятость. Наемные работники, как правило, заняты в крупных организациях, государственных учреждениях и предприятиях, где трудовая деятельность регулируется формальными трудовыми договорами и социальными гарантиями. В то же время самозанятость охватывает широкий спектр экономической активности, включая индивидуальное предпринимательство, ремесленничество и оказание услуг, что позволяет удовлетворять потребности рынка труда в условиях ограниченного числа рабочих мест в традиционных секторах. Такой подход к

анализу занятости способствует более полному пониманию структуры рынка труда и разработке мер, направленных на поддержку всех категорий работников.

Самозанятость же становится всё более популярной формой занятости, особенно среди молодёжи, благодаря её гибкости и возможности вести индивидуальную предпринимательскую деятельность.

**Таблица 2.2 – Распределение населения, занятого в экономике республики по видам экономической деятельности (тысяч человек)**

№	Показатели	2000	2005	2010	2015	2023	2023г. по сравнению с 2000 г. В	
							+, -	%
1	Всего занято в экономике в том числе:	1745,4	2111,7	2233,3	2379,7	2506,2		
2	Финансовое посредничество	20,8	24,3	25	23,0	21,3	0,5	2,4
3	Операции с недвижимым имуществом, аренда и коммерческая деятельность	18,5	20,9	22,3	21,4	31,5	13,0	70,3

*Продолжение таблицы 2.2*

4	Государственное управление и оборона, обязательное социальное страхование	32,9	35,4	36,3	36,5	44,8	11,9	36,2
5	Образование	201,3	203,9	209,3	220,5	231,5	30,2	15,0

Примечание – Источник: [10].

Для поддержания баланса между этими формами занятости необходимо разработать меры государственной поддержки. Например:

1. **Для наёмных работников:** стимулирование работодателей к созданию новых рабочих мест, предоставление налоговых льгот и субсидий, а также повышение уровня профессиональной подготовки кадров.
2. **Для самозанятых граждан:** упрощение процедур регистрации, снижение налогового бремени, предоставление микрокредитов и развитие образовательных программ по предпринимательским навыкам.

Такое распределение и поддержка различных форм занятости помогут создать устойчивую экономическую систему, способную реагировать на вызовы времени и удовлетворять потребности разных категорий трудоспособного населения.

«В профессионально-квалификационной структуре предложения рабочей силы выделяются пять профессиональных групп:

- высококвалифицированные, творческие и интеллектуальные специальности, спрос на которые растёт;
- постоянная массовая занятость практически во всех отраслях, эта категория работников востребована в соответствии с общим экономическим развитием;
- низкоквалифицированные занятия, включая физический труд, нездоровый труд, который не отвечает психофизиологическим, социальным и культурным потребностям рабочей силы;
- профессии, потребность в производстве в которых происходят структурные и технические изменения, а высвободившиеся работники нуждаются в переподготовке и переквалификации» [72].

Качество знаний и профессиональных навыков работника является ключевым фактором, определяющим его производительность и эффективность труда. Высокий уровень квалификации позволяет сотруднику выполнять свои обязанности быстрее, точнее и с меньшими затратами

ресурсов, что положительно сказывается на результатах деятельности организации. Кроме того, конкурентоспособные знания и навыки способствуют профессиональному развитию работника, повышению его адаптивности к изменениям на рынке труда и способности осваивать новые технологии и методы работы.

Качественная подготовка играет ключевую роль в профессиональном становлении сотрудника, позволяя ему быстрее адаптироваться к требованиям рабочего процесса и оперативно осваивать новые технологии и методики. Это способствует эффективному выполнению задач на высоком уровне, минимизирует ошибки и повышает общую продуктивность.

Хорошо подготовленные специалисты легче интегрируются в корпоративную культуру, быстрее реагируют на изменения в экономике и технологиях, что делает их не только более ценными для конкретной организации, но и конкурентоспособными на рынке труда в целом. В долгосрочной перспективе это способствует повышению устойчивости компании и ее способности адаптироваться к внешним вызовам.

Для повышения качества труда важно развивать систему профессионального образования, включающую не только теоретическое обучение, но и практическую подготовку. Также необходимо предоставлять возможности для переподготовки и повышения квалификации, чтобы работники могли соответствовать требованиям изменяющегося рынка труда.

Высокая квалификация позволяет сотрудникам выполнять задачи быстрее, точнее и с минимальными издержками, что, в свою очередь, положительно сказывается на экономических показателях предприятия и экономики в целом.

Недостаточное количество высококвалифицированных кадров становится серьезным препятствием для роста экономики, так как это ограничивает возможности для внедрения инноваций, повышения качества продукции и услуг, а также конкурентоспособности на внутреннем и внешнем

рынках. В долгосрочной перспективе это оказывает негативное воздействие на формирование и рост валового внутреннего продукта (ВВП) страны.

В республике готовят специалистов различных профессий и квалификаций на всех уровнях – от начальных профессиональных школ до вузов и колледжей.

**Таблица 2.3 – Подготовка рабочих по отдельным профессиям и учреждениям начального профессионального образования (человек)**

№	Показатели	2019	2020	2021	2022	2023	2023 г. по сравнению с 2019 г.	
							+, –	%
1.	Окончивших учреждение, всего	11699	11436	11150	8291	7334	- 4365	62,7
2.	Из них: Машинисты / мотористы	121	125	105	58	93	- 28	76,8
3.	Станочники по металлу	175	147	90	95	128	- 47	73,1
4.	Станочники по дереву	436	159	190	226	173	- 263	39,7
5.	Слесари и электрослесари	1288	1645	1462	1257	851	- 437	66,1
<i>Продолжение таблицы 2.3</i>								
6.	Электромонтеры и электромеханики	872	1001	1098	738	983	111	112,7
7.	Электросварщики, газосварщики	2151	1418	1366	978	970	- 1181	45,1
8.	Каменщики	152	43	37	51	51	- 101	33,5
9.	Штукатуры-маляры	72	25	25	17	37	- 35	51,4
10.	Трактористы-машинисты	760	1037	860	725	586	- 174	77,1
11.	Швеи и портные	719	1650	1454	1336	1230	511	171,1
12.	Ткачи	37	24	-	10	25	- 12	67,6
13.	Водители автомобилей	1104	248	391	138	137	- 967	12,4

Примечание – Источник: [10].

На основе данных, представленных в таблице 2.3, можно отметить, что в рассматриваемом периоде общая тенденция указывает на сокращение числа выпускников. Однако в отдельных направлениях наблюдается увеличение количества студентов, проявляющих интерес к обучению.

Этот рост может быть обусловлен востребованностью определённых профессий на рынке труда, улучшением условий обучения или реализацией программ, направленных на популяризацию данных направлений. Такие изменения подчеркивают необходимость регулярного анализа образовательных тенденций для оптимизации системы подготовки кадров, чтобы она соответствовала текущим и перспективным запросам экономики. Для наглядности: «электромонтеры и электромеханики – 27,2%, штукатуры-маляры – 33%, ткачи – 33%, слесари и электрики – 3,6%, станочники по дереву – 1,9%. По следующим специальностям наблюдается уменьшение количества выпускников, например, машинисты-мотористы – 77%, электросварщики и газосварщики – 14%» [10].

**Таблица 2.4 – Профессиональная подготовка кадров, повышение квалификации и стажировка по отраслям экономики (человек)**

№	Показатели	2019	2020	2021	2022	2023	2023 г. по сравнению с 2019 г.	
							+, –	%
1	Число работников, прошедших подготовку и переподготовку, повысивших квалификацию и прошедших стажировку	21888	46507	53220	49750	35113	13225	160,4
2	В том числе в отраслях: Промышленность	3955	1621	2789	1726	2215	1740	56,0

3	Сельское хозяйство	-	174	184	171	266	92	152,9
4	Транспорт и связь	728	1707	1298	337	235	- 493	32,3
5	Строительство	56	89	17	17	2	- 54	3,6
6	Торговля	69	167	189	241	161	92	233,3
7	Жилищно-коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание	-	-	-	-	-	-	-
8	Здравоохранение	2347	6859	1230 7	8911	3959	1612	168,7
9	Образование	10699	2949 2	3036 4	3143 1	2280 6	1210 7	213,2
10	Культура и искусство	-	-	-	-	-	-	-
11	Органы управления	679	1585	1428	776	539	- 140	79,4
12	Другие отрасли	3355	4813	4644	6140	4930	1575	146,9

Примечание – Источник: [10].

В исследуемом периоде количество работников, прошедших подготовку, переподготовку, курсы повышения квалификации и стажировку, увеличилось на 5,9%. Этот рост является положительной тенденцией, отражающей усилия по развитию человеческого капитала. Привлечение молодёжи к обучению и повышению квалификации выступает основой для дальнейшего устойчивого развития экономики, обеспечивая конкурентоспособность рабочих ресурсов в долгосрочной перспективе.

Согласно полученным данным, основная часть прошедших повышение квалификации составляют выпускники-специалисты — их доля достигает 89,7%. Лишь 10,35% приходится на руководителей, что свидетельствует о том, что основное внимание уделяется улучшению профессиональных навыков работников начального и среднего уровней. Такая структура повышения квалификации подчеркивает необходимость дополнительного акцента на обучении управленческого персонала, чтобы усилить лидерские навыки, стратегическое мышление и компетенции, необходимые для эффективного руководства организациями.

Учитывая быстрое развитие мировой экономики в целом, весомое значение имеет повышение профессиональных навыков менеджеров. Информационные технологии не стоят на месте и трансформируются каждые полгода, а потому, даже руководящему составу следует практически ежегодно повышать свои навыки с помощью дополнительного обучения. В таблице 2.4 подробно расписаны данные о количестве работников, задействованных в обучении и переподготовке в отраслях экономики РТ.

Итого, свыше 50% анализируемых цифр – это работники сферы образования, на втором месте промышленный сектор, завершают тройку по количеству пройденного профессионального обучения – работники здравоохранения. Изучая эту статистику последних лет, становится понятна нерадостная ситуация с образованием рабочих в организациях. Поэтому, чтобы выйти на конкурентоспособный уровень, необходимо всерьез настроить систему профессионального обучения и переквалификации рабочего персонала.

**Таблица 2.5 –Профессиональная подготовка кадров, повышение квалификации и стажировка по отраслям экономики (человек)**

№	Показатели	2019	2020	2021	2022	2023	2023 г. по сравнению с 2019 г.	
							+, –	%
1	Число работников, прошедших подготовку и переподготовку, повысивших квалификацию и прошедших стажировку, всего	19730	22173	21888	29987	46507	26777	135,7

2	В том числе в отраслях: Промышленность	4047	4187	3955	2923	1621	-2426	-59,9
3	Сельское хозяйство	6	2	2	-	174	168	28 раз
4	Транспорт и связь	2098	492	728	1230	1707	-391	-18,6
5	Строительство	61	132	56	25	89	28	45,9
6	Торговля	15	37	69	29	167	152	10 раз
7	Жилищно- коммунальное хозяйство и бытовое обслуживание	-	-	-	-	-	-	-
8	Здравоохранение	1551	1572	2347	1675	6859	5308	342,2
9	Образование	9607	11138	10699	21080	2942	19885	206,9
10	Культура и искусство	-	-	-	-	-	-	-
11	Органы управления	672	494	679	489	1585	913	135,8
12	Другие отрасли	1673	4119	3098	2343	103	-1570	-93,8

Примечание – Источник: [10].

За последние несколько лет, обучение удаленно получило широкое распространение. Форма дистанционного обучения стратегически определено системой образования поколения XXI века, ввиду чего, этому виду обучения уделяется достаточно большое внимание. Если вникнуть подробнее, можно заметить, что за минувшие 10 лет, на фоне ускоренного развития информационных технологий и в нашем государстве, увеличилась тенденция удаленного обучения. Основа подобного внедрения состоит в том, что результаты социального прогресса, ранее концентрировавшиеся в области технологий, теперь сосредоточены в области инновационных компьютерных программ. Профессор Т. Б. Ганиев отмечает следующее: «в условиях глобализации экономики, чтобы гарантировать развитие студентов на всех

уровнях, необходимо интегрироваться в новую мировую систему образования, а также создавать бизнес-инкубаторы и получать инновационные товары» [73]. Положительная сторона заключается в равных возможностях обучения в удаленном доступе, вне зависимости от социальной прослойки населения.

Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан» изучило рынок труда касательно спроса необходимых специалистов на ближайшие 10 лет. Совместно с этим, Министерство транспорта РТ составило четкий план и дополнило им стратегию развития транспортного сектора до 2030 года.

В 2023 году Министерство промышленности и новых технологий Республики Таджикистан организовало 115 новых производственных предприятий, что стало значительным вкладом в развитие промышленного сектора страны.

На этих предприятиях запланировано создание около 12 000 рабочих мест, основное внимание в которых будет уделено технологическим специальностям. Такой шаг станет значимым вкладом в снижение уровня безработицы, особенно среди квалифицированных работников, а также в активное вовлечение молодежи в современное производство. Кроме того, эти рабочие места позволят значительно повысить уровень профессиональных навыков работников, способствуя развитию компетенций в области обработки, сборки и производства высокотехнологичных товаров.

Данная инициатива окажет положительное влияние на экономику, обеспечивая рост производительности, развитие локальных цепочек поставок и интеграцию современных технологий в производственные процессы. В долгосрочной перспективе это будет способствовать не только созданию новых возможностей для занятости, но и повышению квалификации рабочей силы, что станет основой для устойчивого экономического роста и повышения конкурентоспособности предприятий на внутреннем и внешнем рынках.

Согласно данным Агентства по труду и занятости населения при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, большинство работодателей в ключевых отраслях, таких как обрабатывающая промышленность, энергетика и строительство, планируют увеличить численность сотрудников. Основной причиной этого является расширение базового производства, внедрение инновационных технологий, направленных на повышение эффективности и качества продукции, а также реализация масштабных инфраструктурных проектов. Эти изменения создают значительный потенциал для увеличения занятости, улучшения профессиональных навыков работников и стимулирования экономического роста в республике.

Анализ данных таблицы 2.6 свидетельствует о том, что наибольшее количество вакантных рабочих мест приходится на сектор энергетики, а также на отрасли газо- и водоснабжения. Это указывает на высокую потребность в квалифицированных специалистах в данных сферах, что связано с развитием инфраструктуры и увеличением объемов работ, направленных на модернизацию и расширение соответствующих систем.

**Таблица 2.6. Вакансии в обрабатывающей промышленности и причины их не заполнения**

№	Вакансии	Нет специалистов	Низкая заработная плата	Тяжелые условия труда	Отсутствия жилья и транспорта
1	Водитель-механик	18	-	-	-
2	Мастер по мебели	10	-	-	-
3	Разнорабочий	32	-	-	-
4	Швея	17	3	-	-
5	Вязальщицы	8	2	-	-
6	Инженеры	4	-	2	-

7	Кондитер и пекарь	12	3	-	-

Это подчёркивает необходимость не только подготовки кадров для указанных отраслей, но и разработки долгосрочной стратегии по привлечению специалистов, в том числе через систему профессионального обучения и повышения квалификации. Такие меры позволят эффективно закрыть дефицит рабочей силы и обеспечить устойчивое развитие ключевых секторов экономики.

Ключевым препятствием для набора работников в обрабатывающую промышленность является нехватка квалифицированных кадров, соответствующих современным требованиям. Особо заметен дефицит специалистов в таких профессиях, как кузнецы, упаковщики, сварщики, электрики, а также работники пищевой и текстильной промышленности.

Для решения этой проблемы требуется усиление работы по модернизации профессионального образования, организации практического обучения на базе предприятий, а также популяризации данных профессий среди молодёжи. Создание условий для переподготовки специалистов и повышения их квалификации станет важным шагом для устранения кадрового дефицита и обеспечения устойчивости промышленного сектора.

Основной причиной нежелания трудоспособного населения устраиваться на подобные должности являются низкие уровни оплаты труда, которые не соответствуют физическим и психологическим нагрузкам, связанным с данной работой. Дополнительным сдерживающим фактором являются сложные условия труда, включая высокий уровень физического труда, отсутствие комфортных рабочих условий и ограниченные социальные гарантии.

Для решения этой проблемы необходимо принимать меры по повышению привлекательности данных профессий. Решение проблемы

кадрового дефицита требует реализации комплексных мер, включая повышение заработной платы, улучшение условий труда, внедрение программ профессионального обучения и переквалификации, а также развитие социальной инфраструктуры для поддержки работников в обрабатывающей промышленности. Важным аспектом является активная популяризация профессий, особенно среди молодёжи, через профориентационные программы, а также предоставление льгот для молодых специалистов, таких как субсидии на жильё и обучение.

Кроме того, необходимо наладить сотрудничество между образовательными учреждениями и предприятиями, чтобы адаптировать учебные программы под реальные потребности рынка труда. Создание на предприятиях учебных центров и организация стажировок помогут студентам получить практический опыт ещё в процессе обучения.

Эти меры не только повысят привлекательность профессий в обрабатывающей промышленности, но и обеспечат устойчивый приток квалифицированных кадров. В долгосрочной перспективе это будет способствовать росту производительности труда, повышению конкурентоспособности предприятий и стабильному развитию промышленного сектора.

**Таблица 2.7 – Вакансии в энергетике, газо- и водоснабжении и причины их не заполнения**

№	Вакансии	Нет специалистов	Низкая заработная плата	Тяжелые условия труда
1	Инженеры	40	28	-
2	Электрики	120	40	-
3	Электрики контролеры	148	12	22
4	Бухгалтеры	-	3	48

Анализ показывает, что в энергетической и газовой отраслях Таджикистана сохраняется значительное количество незаполненных рабочих мест, что связано с недостаточной заинтересованностью граждан. Основной причиной является существование стереотипов о низкой оплате труда в этих секторах, хотя фактический уровень заработной платы зачастую превышает среднереспубликанские показатели. Проблема усугубляется недостаточной информированностью населения о реальных условиях работы, перспективах карьерного роста и стабильности данных профессий. Для решения этой проблемы необходимы информационные кампании, направленные на повышение осведомленности населения, а также внедрение программ профессиональной ориентации и популяризации данных отраслей среди молодежи.

Несмотря на то что система начального профессионального образования в стране ориентирована на подготовку кадров для таких ключевых отраслей, как энергетика, газо- и водоснабжение, обрабатывающая промышленность и строительство, проблема нехватки квалифицированных специалистов сохраняется. Это указывает на необходимость совершенствования образовательных программ, повышения их соответствия требованиям современного рынка труда, а также усиления практической подготовки и взаимодействия учебных заведений с работодателями.

Это указывает на необходимость активизации усилий по популяризации данных профессий, улучшению условий труда и созданию возможностей для профессионального роста.

Дополнительно стоит уделить внимание интеграции образовательных учреждений с реальным сектором экономики, что позволит готовить специалистов с учётом современных требований предприятий.

Кроме того, университеты страны ежегодно выпускают значительное количество инженеров для таких отраслей, как энергетика, газо- и водоснабжение, а также строительство. Однако, несмотря на это, сохраняется острый дефицит специалистов по ряду ключевых профессий, включая инженеров, строителей, электриков, сварщиков, механиков строительного оборудования, а также квалифицированных рабочих для текстильной и швейной промышленности.

Основной причиной данной проблемы является качество профессионального обучения. Многие работодатели отмечают недостаточную подготовку специалистов, не соответствующую современным требованиям рынка труда, что значительно сдерживает развитие промышленных и строительных секторов.

По данным Министерства образования и науки Республики Таджикистан, неудовлетворительное качество профессионального образования признано одним из основных факторов, негативно влияющих на подготовку кадров. Это подчеркивает необходимость модернизации образовательных программ, усиления их практической направленности и тесного сотрудничества с работодателями для обеспечения выпускников актуальными навыками и знаниями.

Для решения этой проблемы требуется модернизация образовательных программ, улучшение практической подготовки и усиление взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями. Повышение качества обучения позволит удовлетворить растущий спрос на квалифицированные кадры, что будет способствовать развитию экономики страны.

В Таджикистане до сих пор отсутствует система, позволяющая объективно оценивать степень профессиональной подготовки, полученной в ходе образовательного процесса. В результате это затрудняет определение

реального уровня компетенций выпускников и их соответствие требованиям рынка труда.

В настоящее время доступные данные позволяют лишь проанализировать количество выпускников по различным направлениям подготовки, однако такие показатели не дают полной картины о качестве обучения и готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности.

Для решения этой проблемы необходимо разработать и внедрить стандартизированные методы оценки профессиональных навыков выпускников. Это может включать создание системы сертификации, проведение практических экзаменов, которые отражают реальные условия работы, и внедрение механизмов обратной связи от работодателей. Такие меры позволят повысить качество подготовки специалистов, обеспечить соответствие их навыков требованиям рынка труда и укрепить взаимодействие между образовательными учреждениями и предприятиями.

Такой подход обеспечит повышение качества образования, соответствие требованиям экономики и более точное распределение трудовых ресурсов по секторам деятельности. Также важно отметить, что в «общесистемном профессиональном образовании отсутствует практика разработки профессиональных стандартов и на их основе образовательных стандартов, учебных планов и программ. В стране нет ведомства, отвечающего за разработку профессиональных стандартов, а главное, не определен механизм взаимодействия с работодателями, поэтому нет Национальной рамки квалификаций и поэтому получается, что преподают по одной и той же специальности в профессиональных программах средней школы и на краткосрочных курсах. В профессиональных лицеях используются разные учебные программы по одной и той же специальности» [143].

Следует отметить, что в механизме обучения имеются несколько трудностей. Первоочередное, слабые результаты профессиональной

подготовки работников, а также недостаточно квалифицированный лекторный состав. Также серьезной причиной является отсутствие надобности некоторых видов специалистов на рынке труда. Еще одной немаловажной причиной является плохое техническое оснащение.

Чтобы урегулировать вышеуказанные проблемы, требуется значительная доля вложений в развитие обучающего процесса: грамотные наставники, качественно и доступно составленные методические комплексы, увеличить спектр выбора потенциальной профессии.

Кроме того, учитывая проекты развития гидроэнергетики, особое внимание уделяется обучению специалистов энергетической отрасли. Подготовка квалифицированных кадров в этих стратегических направлениях станет важным фактором для поддержки устойчивого развития экономики, повышения её конкурентоспособности и достижения ключевых национальных целей.

Также, с учетом роста объемов строительного капитала в стране, государственные предприятия остро нуждаются в грамотной рабочей силе, а потому следует произвести качественно новое обучение, согласно заявленным требованиям.

Для четкого понимания ожиданий рынка труда, следует на регулярной основе проводить опросы касательно каждой из областей. Полученные данные можно продуктивно использовать в построении четкой модели образовательного процесса будущих специалистов. Качество приобретенных знаний молодежью и умение применить их на практике, улучшит ситуацию занятости населения и автоматически повысит конкурентоспособность кадрового персонала.

Для повышения качества образовательного процесса необходимо начать с модернизации подготовки специалистов по наиболее востребованным профессиям. Это позволит максимально эффективно устранить кадровый

дефицит в ключевых отраслях экономики и повысить конкурентоспособность трудовых ресурсов.

На наш взгляд, важным шагом в этом направлении может стать активная роль Методического центра при Министерстве труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан. Этот центр мог бы возглавить процесс разработки новейшей образовательной модели, основанной на современных требованиях рынка труда. В рамках этой работы важно разработать методические рекомендации, которые будут учитывать как текущие, так и перспективные потребности экономики.

Ключевым аспектом такого подхода должно стать взаимодействие с работодателями, профсоюзами и работниками, что позволит учесть интересы всех сторон. Создание трёхстороннего партнёрства обеспечит согласование стандартов подготовки кадров, включая практико-ориентированное обучение, и гарантирует их соответствие запросам реального сектора экономики.

Результатом станет повышение качества подготовки специалистов, что будет способствовать укреплению экономического потенциала страны и повышению уровня занятости населения.

На сегодняшний день занятость населения – это привлечение людей к труду и степень удовлетворения их потребности в труде рабочими местами. Для того чтобы достичь такого состояния, необходимо привлечь всех трудоспособных граждан, а это невозможно, так как некоторые из них уже работают, другие же только ищут работу, третьи еще не нашли работу. Это связано с тем, что в сфере рынка труда происходит продажа рабочей силе, которая оценивается по ее полезности для общества и общественной значимости. Одна из базовых макроэкономических характеристик – это занятость населения, одновременно она является одной из проблем, имеющих важное значение.

Совершенствование профессиональной подготовки кадрового потенциала республики – это одно из приоритетных направлений

деятельности органов государственной власти и управления, направленных на повышение качества образования. А стратегическая цель профессионального образования – это формирование профессиональных кадров с необходимыми знаниями и навыками для выполнения определенных задач. Народному хозяйству требуются работники разных направлений и квалификации.

Перемены в кадровой политике предприятий и организаций тесно связаны с изменениями требований, предъявляемых к персоналу на национальном рынке труда. С одной стороны, наблюдается повышение запросов на обеспечение трудовых ресурсов для отдельных профессий и специальностей, с другой – акцент смещается на улучшение качества труда сотрудников. Ключевым аспектом этих изменений является обеспечение соответствия квалификации работников требованиям вакантных должностей и профилей, что напрямую влияет на эффективность производственных процессов.

Особое внимание следует уделить закреплению перечня профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров. Такой подход позволит сократить дисбаланс между предложением специалистов и потребностями национального рынка труда, снижая степень неравенства в распределении кадров. Это, в свою очередь, будет способствовать более рациональному использованию трудовых ресурсов.

Проведённое исследование показало, что определение количественных и качественных кадровых запросов компаний и организаций должно стать основой для формирования штатного расписания. Этот подход, встроенный в существующую прикладную систему управления кадрами, обеспечивает объективное соответствие между обучением специалистов и реальными потребностями рынка труда.

Кроме того, такая система способствует реализации долгосрочных целей, связанных с финансовым и общественным развитием государства, создавая условия для стабильного экономического роста и укрепления

социальной структуры. Это подчёркивает важность стратегического подхода к формированию кадровой политики на национальном уровне. Также применяются меры против применения контрольных показателей для оценки кадровой потребности. По большей части это касается предприятий и негосударственных учреждений. При этом в Таджикистане идет процесс подготовки трудовых ресурсов, которые будут задействованы в процессе перехода к индустриальной экономике.

Трудовой кодекс Республики Таджикистан определяет непрерывное образование как форму профессионального обучения, направленную на поддержание, развитие и совершенствование профессиональных знаний и навыков работников. Одновременно статья 24 Закона Республики Таджикистан «О занятости» акцентирует внимание на важности технического образования и профессиональной подготовки, рассматривая их как ключевые инструменты для повышения квалификации трудоспособного населения и адаптации к требованиям современного рынка труда.

Структурные изменения в экономике приводят к перераспределению трудовых ресурсов, увеличению мобильности работников и необходимости создания финансовых стимулов для компаний и их коллективов. Это требует модернизации системы профессионального образования, повышения квалификации преподавателей и усиления взаимодействия образовательных учреждений с общественными партнёрами.

Основная цель реформы системы профессионального образования в Таджикистане заключается в формировании высококвалифицированной, конкурентоспособной рабочей силы, способной удовлетворять растущие потребности внутреннего и внешнего рынка труда. Увеличение численности трудоспособного населения в стране ставит перед системой образования и экономики вызовы, связанные с необходимостью создания новых рабочих мест, повышения уровня занятости и более эффективного использования трудовых ресурсов.

На фоне этих задач наблюдается снижение уровня занятости, связанное с недостаточной профессиональной подготовкой работников, устаревшими методами обучения и несоответствием навыков выпускников актуальным требованиям рынка труда. Эта ситуация усугубляется недостаточным развитием системы профориентации, слабым взаимодействием между образовательными учреждениями и предприятиями, а также ограниченным доступом к программам переквалификации для взрослых работников.

Решение этих проблем требует всесторонней модернизации системы профессионального образования, включая обновление образовательных стандартов, внедрение современных технологий обучения, расширение практических компонентов в учебных программах и создание национальной системы сертификации квалификаций. Также важно укрепить сотрудничество между образовательными учреждениями и работодателями, разработать механизмы обратной связи о требованиях рынка труда и создать стимулы для привлечения молодежи в востребованные отрасли экономики. Только комплексный подход позволит повысить уровень профессиональной подготовки кадров и адаптировать систему образования к потребностям динамично развивающегося рынка труда.

Кроме того, существующая модель системы труда и занятости практически не предусматривает создание перспектив для внедрения новых форм трудоустройства квалифицированных рабочих в народнохозяйственных комплексах. Для исправления ситуации необходимо пересмотреть подходы к планированию кадровой подготовки, уделяя особое внимание потребностям регионов, модернизации образовательных программ и стимулированию сотрудничества между образовательными учреждениями и работодателями.

В условиях современных вызовов в Таджикистане становится необходимой разработка собственной политики профессионального обучения, адаптированной к национальным условиям и основанной на современных принципах лидерства. Для повышения эффективности подготовки и

квалификации рабочих важно определить оптимальные формы и методы обучения, разработать базис для внедрения инновационных подходов и обеспечить развитие социальной инфраструктуры, особенно в сельских районах.

Экономическая независимость субъектов уже способствует повышению эффективности труда, однако достижение высоких показателей невозможно без изменения подхода к профессиональному развитию сельского населения. Это включает формирование прочных профессионально значимых знаний и навыков, которые повышают мобильность рабочей силы и её адаптивность к изменениям на рынке труда.

На современном этапе мобильная и квалифицированная рабочая сила становится ключевым фактором для устойчивого развития. В промышленно развитых странах рынок труда стимулирует как сокращение устаревших рабочих мест, так и создание новых, требующих высокой квалификации. Таким образом, низкая квалификация становится основной причиной роста уровня безработицы. Для Таджикистана важно учитывать эти закономерности и внедрять практики, направленные на повышение квалификации, что позволит снизить безработицу и повысить конкурентоспособность рабочей силы.

Следовательно, необходимость переподготовка рабочего считается важным посылом для его приема на работу. Основная масса лишенных рабочих мест – это рабочие, которые заняты неквалифицированным и низкоквалифицированным физическим трудом.

Отсутствие квалифицированных работников, обладающих навыками и компетенциями, соответствующими требованиям международных рынков труда, продолжает оставаться одной из ключевых причин низкой конкурентоспособности таджикских предприятий и организаций на глобальной арене. Этот дефицит кадрового потенциала ограничивает возможности отечественных компаний для выхода на зарубежные рынки,

внедрения современных технологий и обеспечения высокого уровня производительности, что значительно снижает их конкурентные преимущества по сравнению с зарубежными партнёрами.

Проблема усугубляется тем, что многие компании сталкиваются с трудностями в найме специалистов, обладающих необходимой квалификацией и навыками, отвечающими современным требованиям.

Ситуация осложняется тем, что даже те сотрудники, которые работают по специальности, зачастую имеют знания и навыки, не соответствующие прогрессивным стандартам рынка труда. Это свидетельствует о необходимости не просто увеличивать численность работников, но и акцентировать внимание на повышении их профессионального уровня.

Для повышения конкурентоспособности таджикских компаний необходимо перейти от количественного подхода к качественному. Это требует инвестиций в образование, переподготовку кадров, внедрение современных технологий в обучение и обеспечение взаимодействия с международными стандартами. Только так можно подготовить специалистов, которые будут способны эффективно работать как на внутреннем, так и на внешнем рынке труда.

Принятый в Республике Таджикистан Закон «О занятости населения» ставит перед государством масштабные задачи, направленные на решение проблем занятости, развитие рынка труда и повышение социально-экономического благосостояния населения. Одним из ключевых направлений является разработка комплексных программ, включающих расширение возможностей для молодежи в выборе профессии, повышение уровня доходов трудовых ресурсов и всестороннее развитие промышленных предприятий. Эти меры также предполагают эффективное использование наемного труда для наращивания производства товаров народного потребления и укрепления промышленного потенциала страны.

Особое внимание уделяется проблеме трудоустройства уволенных работников сельского хозяйства и избыточной рабочей силы в аграрном секторе. Высвободившиеся работники могут быть задействованы в строительстве социальных объектов, развитии сельскохозяйственной инфраструктуры, малых предприятиях и кооперативах, которые будут располагаться вблизи сельских поселений, поселков городского типа и районных центров. Однако ключевым условием успешной интеграции этой рабочей силы является предварительная профессиональная подготовка и переподготовка.

Для этого необходимо создать систему непрерывного образования, которая обеспечит равный доступ к обучению для всех категорий населения. Независимо от возраста, пола, уровня предыдущего образования, места проживания, уровня доходов или физических ограничений, каждый гражданин должен иметь возможность получать новые знания и навыки. Это позволит сформировать качественные образовательные предложения, которые соответствуют потребностям рынка труда, а также разработать механизмы регулярной оценки качества образования.

Важным направлением работы является улучшение нормативной базы в сфере профессионального образования, создание эффективной системы финансирования и налаживание взаимодействия между государственными структурами, образовательными учреждениями и частным сектором. Координация этих усилий позволит сбалансировать интересы государства, работодателей и граждан, обеспечивая не только качественную подготовку кадров, но и их успешную интеграцию в экономику.

Таким образом, реализация этих мер создаст устойчивую платформу для развития трудового потенциала, стимулируя экономический рост, повышение уровня занятости и улучшение социального положения населения.

### **2.3. Оценка влияния факторов на уровень занятости населения**

Для анализа корреляции между основными факторами, влияющими на изменение среднегодовой численности занятых в экономике страны за период с 2020 по 2023 годы, были выбраны ключевые показатели, включая уровень валового внутреннего продукта, отражающий общую экономическую активность; инвестиции в основной капитал, определяющие развитие инфраструктуры и создание новых рабочих мест; среднюю заработную плату, влияющую на мотивацию работников и привлекательность рабочих мест; уровень безработицы, характеризующий баланс между спросом и предложением на рынке труда; объем производства в основных отраслях экономики, демонстрирующий динамику спроса на трудовые ресурсы; уровень занятости в сельском хозяйстве, промышленности и сфере услуг, отражающий структуру распределения рабочей силы; а также демографические параметры, такие как численность трудоспособного населения и уровень миграции, определяющие общий трудовой потенциал страны.

В таблице 2.8 приведены данные основных социально-экономических показателей Республики Таджикистан.

**Таблица 2.8 – Результаты корреляционного анализа основных социально-экономических показателей**

№	Показатели	Среднегодовая численность занятых в экономике (тыс. чел.)	Среднемесячная заработная плата одного работника в сомони	В трудоспособном возрасте	ВВП на душу населения в таджикских сомони	Трудовые ресурсы всего	В том числе экономически активное население	В трудоспособном возрасте	Заняты в частном секторе	Кредиты свыше 1 года в национальной валюте
---	------------	---	---	---------------------------	---	------------------------	---	---------------------------	--------------------------	--

1.	Среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек)	1							
2.	Среднемесячная заработная плата одного работника таджикских сомони	0,937814328	1						

## Продолжение таблицы 2.8

3.	В трудоспособном возрасте	0,984667608	0,957820941	1					
4.	ВВП на душу населения в таджикских сомони	0,928791378	0,990116582		1				
5.	Трудовые ресурсы всего	0,978857987	0,977657698	0,993903449	0,978165982	1			
6.	в том числе. Экономически активное население.	0,979997766	0,92247643	0,987016669	0,929716832	0,969488184	1		
7.	Заняты в частном секторе	0,956557259	0,912446262	0,985749354	0,938708774	0,971876178	0,967032322	1	

8.	Кредиты свыше 1 года в национальной валюте	0,610044651	0,618523509	0,659406091	0,680773246	0,666801257	0,559745709	0,659406091	0,722819826	1
----	---	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	---

Примечание – Источник: составлено автором [10].

Результаты сравнительного корреляционного анализа среднегодовой численности занятых в экономике показывают, что наиболее сильная взаимосвязь наблюдается с численностью населения трудоспособного возраста. Уровень корреляции между этими показателями составляет  $R = 0,98466760$ , что свидетельствует о практически линейной зависимости. Вероятность ошибки ( $\sigma$ ) равна  $0,015332392$ , подтверждая высокую статистическую значимость этой зависимости.

Анализ показывает, что при увеличении доли населения трудоспособного возраста на 1% среднегодовая численность занятых в экономике возрастает более чем на 0,98%. Это подчёркивает критическую роль демографических факторов в формировании рынка труда и указывает на необходимость их учета при разработке стратегий занятости.

Кроме того, в таблице 2.9 представлены результаты анализа взаимосвязи между среднегодовой численностью занятых в экономике и среднемесячной заработной платой на одного работника (в таджикских сомони). Эти данные позволяют оценить влияние уровня доходов на занятость, что является важным для прогнозирования ситуации на рынке труда и разработки эффективных рекомендаций по улучшению уровня занятости и доходов населения.

Эти результаты позволяют оценить, насколько уровень доходов влияет на занятость, и могут быть полезны для дальнейшего прогнозирования и разработки рекомендаций по улучшению ситуации на рынке труда.

**Таблица 2.9 – Результаты корреляционного анализа уровня взаимосвязи показателей среднегодовой численности занятых в экономике и**

**среднемесячной заработной платы одного работника в таджикских сомони.**

№	Показатель	Среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек)
1	Среднемесячная заработная плата одного работника в таджикских сомони	0,937814328

Примечание – Источник: [10].

Анализ показал, что между среднегодовой численностью занятых в экономике и уровнем среднемесячной заработной платы работников существует тесная положительная взаимосвязь с коэффициентом корреляции **R = 0,937814328**, что свидетельствует о высокой степени зависимости этих показателей. Такой результат указывает на то, что рост среднемесячной заработной платы оказывает стимулирующий эффект на уровень занятости, создавая дополнительные мотивационные факторы для участия населения в экономической деятельности.

Эта взаимосвязь может объясняться несколькими причинами: повышение заработной платы делает рабочие места более привлекательными для соискателей, что способствует увеличению предложения труда, а также стимулирует работодателей к созданию новых рабочих мест в условиях растущего экономического спроса. Кроме того, рост доходов сотрудников способствует увеличению потребления, что, в свою очередь, стимулирует развитие различных секторов экономики и формирует дополнительный спрос на рабочую силу.

Полученные результаты подчеркивают необходимость учитывать уровень заработной платы как один из ключевых факторов при разработке стратегий по повышению занятости и улучшению экономической активности населения. Это также важно для определения оптимальных подходов к

регулированию рынка труда и обеспечения сбалансированного роста доходов и занятости.

Это свидетельствует о том, что увеличение заработной платы на 1% сопровождается ростом численности занятых более чем на 0,93%. Такой показатель демонстрирует высокую чувствительность рынка труда к изменению уровня доходов работников.

Эта зависимость подчёркивает, что повышение заработной платы может быть важным инструментом для стимулирования занятости, поскольку привлекательные условия труда мотивируют граждан к трудоустройству, снижая уровень безработицы. Кроме того, это указывает на то, что рост доходов работников способствует удержанию существующего персонала и увеличению притока новых сотрудников в экономику.

Полученные результаты могут быть использованы для прогнозирования динамики занятости при изменении уровня заработной платы, что особенно важно для разработки стратегий в области занятости и социальной политики. Этот тренд также подчёркивает необходимость учитывать заработную плату как один из ключевых факторов при формировании программ по улучшению рынка труда и повышению экономической активности населения.

**Таблица 2.10 – Результаты корреляционного анализа уровня взаимосвязи среднегодовой численности занятых в экономике с численностью населения в трудоспособном возрасте**

№	Показатель	Среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек)
2	Численность населения в трудоспособном возрасте	0,984667608

Анализ продемонстрировал, что уровень взаимозависимости между численностью населения трудоспособного возраста и уровнем занятости

составляет  $R=0,984667608$ , что свидетельствует о практически линейной зависимости между этими показателями. Это означает, что при увеличении численности трудоспособного населения на 1% уровень занятости возрастает на 0,98%.

Такая сильная взаимосвязь подчёркивает значимость демографических факторов для формирования занятости в экономике. Этот тренд может быть эффективно использован для прогнозирования изменений на рынке труда, а также для разработки долгосрочных стратегий в области занятости, направленных на создание новых рабочих мест и оптимизацию использования трудовых ресурсов.

**Таблица 2.11 – Результаты корреляционного анализа уровня взаимосвязи среднегодовой численности занятых в экономике с уровнем ВВП на душу населения в таджикских сомони**

№	Показатель	Среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек)
3	ВВП на душу населения в таджикских сомони	0,928791378

Результаты корреляционного анализа показали высокий уровень взаимосвязи между численностью занятых в экономике и уровнем ВВП на душу населения в Республике Таджикистан, с коэффициентом корреляции  $R = 0,928791378$ . Этот показатель свидетельствует о том, что при увеличении уровня ВВП на душу населения на 1% численность занятых возрастает более чем на 0,92%.

Такая зависимость указывает на тесную связь между экономическим ростом и уровнем занятости, подтверждая, что повышение производительности и доходов на душу населения способствует увеличению

занятости. Это может быть связано с ростом инвестиций в экономику, созданием новых рабочих мест и расширением возможностей для трудоустройства в ключевых секторах.

Полученные результаты подчеркивают важность поддержания устойчивого экономического роста для повышения уровня занятости и общего благосостояния населения. Они также могут служить основой для разработки экономических стратегий, направленных на укрепление трудового потенциала страны через стимулирование роста ВВП и создание благоприятных условий для трудовой активности.

Данная зависимость подчёркивает значимость экономического роста для повышения занятости населения. Рост ВВП способствует созданию новых рабочих мест и улучшению условий труда, что, в свою очередь, стимулирует увеличение занятости. Этот тренд может быть использован для прогнозирования уровня занятости и разработки стратегий, направленных на улучшение экономической активности населения.

Результаты анализа также подчёркивают необходимость поддержки экономического роста и инвестиций в ключевые сектора экономики для дальнейшего увеличения числа занятых и повышения их благосостояния.

**Таблица 2.12 – Результаты корреляционного анализа уровня взаимосвязи среднегодовой численности занятых в экономике с численностью трудовых ресурсов**

№	Показатель	Среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек)
4	Численность трудовых ресурсов	0,978857987

Анализ зависимости между количеством трудовых ресурсов и численностью занятых в экономике выявил высокий уровень корреляции

$R=0,978857987$   $R = 0,978857987$ . Это означает, что при изменении количества трудовых ресурсов на 1% численность занятых изменяется на 0,97%.

Такая сильная взаимосвязь подчёркивает, что увеличение или снижение трудовых ресурсов напрямую влияет на уровень занятости в экономике. Этот тренд можно эффективно использовать для прогнозирования изменений в занятости, а также при разработке мер, направленных на повышение эффективности использования трудового потенциала.

Результаты анализа также свидетельствуют о необходимости учитывать демографические и экономические факторы при планировании программ занятости, что позволит обеспечить устойчивое развитие рынка труда.

**Таблица 2.13 – Результаты корреляционного анализа уровня взаимосвязи среднегодовой численности занятых в экономике с численностью экономически активного населения**

№	Показатель	Среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек)
5	Численность экономически активное население	0,979997766

Анализ демонстрирует, что уровень взаимосвязи между численностью экономически активного населения и уровнем занятости составляет  $R=0,979997766$   $R = 0,979997766$ . Это означает, что при изменении численности экономически активного населения на 1% уровень занятости увеличивается более чем на 0,97%.

Данная сильная корреляция указывает на важность экономически активного населения как ключевого фактора, влияющего на уровень занятости. Этот тренд может служить основой для дальнейшего прогнозирования изменений на рынке труда, а также для разработки стратегий и программ, направленных на повышение занятости и оптимизацию использования трудовых ресурсов.

**Таблица 2.14 – Результаты корреляционного анализа уровня взаимосвязи среднегодовой численности занятых в экономике с численностью занятых в частном секторе**

№	Показатель	Среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек)
6	Численность занятых в частном секторе	0,956557259

Анализ зависимости между численностью занятых в частном секторе и среднегодовой численностью занятых в экономике показал высокий уровень взаимосвязи, равный  $R=0,956557259$ . Это свидетельствует о том, что частный сектор играет значимую роль в общей занятости и оказывает существенное влияние на динамику занятости в экономике.

Данный показатель подчёркивает, что развитие частного сектора напрямую связано с общим уровнем занятости, что делает его ключевым звеном в создании рабочих мест и поддержании экономической стабильности. Этот тренд может быть полезен для прогнозирования изменений на рынке труда и разработки стратегий стимулирования занятости через поддержку и развитие частного предпринимательства.

**Таблица 2.15 – Результаты корреляционного анализа уровня взаимосвязи среднегодовой численности занятых в экономике с процентными ставками по кредитам**

№	Показатель	Среднегодовая численность занятых в экономике (тысяч человек)
7	Процентные ставки по кредитам для развития предпринимательства	0,610044651

Результаты корреляционного анализа показали, что уровень взаимосвязи между исследуемыми показателями составил  $R=0,610044651$   $R = 0,610044651$ . Такой уровень корреляции указывает на слабую зависимость, что делает использование данной тенденции при прогнозировании уровня занятости малорекомендуемым.

#### Экономико-математическая модель занятости населения

Для более точного анализа и прогнозирования уровня занятости была разработана экономико-математическая модель, построенная по стандартной методике. Итоги моделирования представлены в таблице 2.16. Данная модель позволяет выявить ключевые факторы, влияющие на уровень занятости, и оценить их вклад в формирование общей динамики рынка труда.

**Таблица 2.16 – Результаты экономико-математического моделирования занятости населения Республики Таджикистан по регионам**

№	Вид экономико-математической модели	Параметры, входящие в ЭММ
<b>Занятость населения по Республике Таджикистан</b>		
1.	$Y=90,11+-0,225*X_1+9,896*X_4+ 0,2424*X_5$ $F_{\text{набл}}=51,182, F_{\text{крит}}(0,01;3;3)=29,46. F_{\text{набл}} > F_{\text{крит}}(0,01;3;3)$ $D=(R_B^2)*100\% = (0,99454)^2*100\%=98,911$	Занятость населения – У Средняя месячная заработная плата – X1 Количество выбывших из страны – X4 Численность населения – X5
<b>Занятость сельского населения Республики Таджикистан</b>		
2.	$Y=1615+-0,1331*X_{10}+0,4361*X_{11}-5,042*X_{12}$ $F_{\text{набл}}=179,9, F_{\text{крит}}(0,01;3;3)=29,46.$ Так как $F_{\text{набл}} > F_{\text{крит}}(0,01;3;3)$	Занятость населения – У Средняя месячная заработная плата – X10 Расходы на душу населения – X11

	$D=(R_B^2)*100\%=(0,99454)^2*100\%=98,911$	Количество безработных – X12
Занятость населения Республики Таджикистан по регионам		
Хатлонская область		
1.	$Y=500,20,2285*X_1-13,92*X_3$ $F_{набл}=20,64,$ $F_{крит}(0,01;2;4)=18.$ $F_{набл} > F_{крит}(0,01;2;4)$ $D=(R_B^2)*100\%=(0,99454)^2*100\%=98,911$	Занятость населения – У Средняя месячная зарплата – X1 Количество выбивших – X3
<i>Продолжение таблицы 2.16</i>		
Горно-бадахшанская автономная область (ГБАО)		
2.	$Y=-14,29+0,005349*X_1+0,1565*X_5$ $F_{набл}=30,713, F_{крит}(0,01;2;4)=18.$ $F_{набл} > F_{крит}(0,01;2;4)$ $D=(R_B^2)*100\%=(0,99454)^2*100\%=98,911$	Занятость населения – У Средняя месячная зарплата – X1 Количество населения – X5
Районы республиканского подчинения (РРП)		
3.	$Y=1020,0209*X_1-0,1605*X_3$ $F_{набл}=59,75,$ $F_{крит}(0,01;2;4)=18.$ $F_{набл} > F_{крит}(0,01;2;4)$ $D=(R_B^2)*100\%=(0,99454)^2*100\%=98,911$	Занятость населения – У Средняя месячная зарплата – X1 Количество выбивших – X3
Согдийская область		
4.	$Y=228,1+-0,007101*X_1+0,07259*X_5$ $F_{набл}=18,154, F_{крит}(0,01;2;4)=18.$ $F_{набл} > F_{крит}(0,01;2;4)$ $D=(R_B^2)*100\%=(0,99454)^2*100\%=98,911$	Занятость населения – У Средняя месячная зарплата – X1 Количество населения – X5
город Душанбе		

5.	$Y=49,56+0,01245*X_1+0,1029*X_5$ $F_{\text{набл}}=78,82, F_{\text{крит}}(0,01;2;4)=18.$ $F_{\text{набл}} > F_{\text{крит}}(0,01;2;4) \quad D=(R_V^2)*100\% =$ $(0,99454)^2*100\%=98,911$	Занятость населения – Y Средняя            месячная заработная плата – X1 Количество населения – X5
----	--	---

На основании проведённого анализа можно заключить, что выявленные факторы существенно влияют на уровень занятости населения Республики Таджикистан. Эти ключевые показатели демонстрируют важность как экономических, так и демографических факторов в формировании уровня занятости. Полученные результаты подчёркивают необходимость учёта этих факторов при разработке мер по стабилизации и повышению занятости в Республике Таджикистан.

Результаты экономико-математического моделирования показали, что выбранные факторы оказывают различное влияние на занятость населения. На общую занятость в Республике Таджикистан наиболее значительное воздействие оказывает численность населения. При её изменении на 1% уровень занятости меняется на 0,868%. Вторым по значимости фактором является количество людей, покидающих страну: изменение этого показателя на 1% приводит к изменению занятости на 0,169%. Среднемесячная заработная плата оказывает наименьшее влияние — её изменение на 1% влечёт изменение уровня занятости на 0,0756%.

Анализ занятости сельского населения выделил другие приоритетные факторы. Наибольшее влияние оказывает уровень безработицы, изменение которого на 1% приводит к изменению занятости на 0,107%. Далее следуют душевые расходы с изменением занятости на 0,0718% при их изменении на 1%. Наименьшее влияние в сельской местности оказывает среднемесячная заработная плата, изменение которой на 1% изменяет занятость всего на 0,0211%.

Эти результаты подчёркивают значимость демографических, миграционных и экономических факторов для формирования занятости, а также различия в их влиянии на общую и сельскую занятость. Такой подход помогает лучше понимать механизмы рынка труда и разрабатывать меры для его регулирования.

## ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Во второй главе исследования осуществлен анализ текущего состояния занятости в стране. Внимание уделено изучению половозрастной структуры занятого населения, процессам профессиональной подготовки кадров, а также выявлению ключевых факторов, влияющих на уровень занятости, и их взаимосвязей.

В диссертационном исследовании автор анализирует современные тенденции развития рынка труда и занятости в Таджикистане, выявляя ключевые проблемы и перспективы его регулирования. Экономические преобразования последних десятилетий, реализация стратегических государственных программ, а также влияние демографических факторов определяют специфику формирования национального рынка труда.

Анализ показывает, что в Таджикистане наблюдается территориальный дисбаланс в распределении трудовых ресурсов. В сельских регионах, где сконцентрирована большая часть населения, ограничены возможности для трудоустройства за пределами аграрного сектора. Автор отмечает, что это снижает производительность труда и замедляет диверсификацию экономики. Для решения данной проблемы предложены меры по стимулированию несельскохозяйственных секторов, в том числе развитие перерабатывающей промышленности, сферы услуг и малого бизнеса.

Особое внимание в работе уделяется вопросу профессиональной подготовки кадров. Автор отмечает, что значительная часть безработных – это лица с низким уровнем образования, что снижает их конкурентоспособность. В этой связи необходимо совершенствование образовательных программ, тесное взаимодействие между учебными заведениями и работодателями, а также расширение практик дуального обучения.

Исследование также выявляет тенденции в изменении возрастной структуры населения. Увеличение численности лиц старшего трудоспособного возраста создает новые вызовы для рынка труда, включая

вопросы пенсионного обеспечения и занятости пожилых граждан. Автор предлагает рассмотреть механизмы продления трудовой активности населения за счет гибких форм занятости, удаленной работы и профессионального переобучения.

Автор приходит к выводу, что эффективное регулирование рынка труда Таджикистана возможно при комплексном подходе, учитывающем демографические, экономические и социальные факторы. Применение предложенных стратегий позволит обеспечить устойчивую занятость населения, повышение производительности труда и модернизацию национального рынка труда в долгосрочной перспективе.

Рациональное управление трудовыми ресурсами требует комплексного подхода к распределению рабочей силы по отраслям экономики, с учетом уровня квалификации, профессиональной компетентности и индивидуальных характеристик работников. Особое внимание уделено разделению занятости по секторам – государственному и частному, а также анализу самозанятости, которая приобретает все большее значение, особенно среди молодежи.

Исследование показывает, что рынок труда страны характеризуется дисбалансом между спросом и предложением рабочей силы, что выражается в наличии вакансий в отдельных секторах при одновременном высоком уровне безработицы.

Важной тенденцией является рост профессионального образования и переподготовки кадров. В исследуемый период наблюдается увеличение числа работников, прошедших курсы повышения квалификации (рост на 135,7% в 2023 году по сравнению с 2019 годом), что свидетельствует об усилении внимания к подготовке кадров.

Одной из ключевых проблем остается низкий уровень заработной платы и тяжелые условия труда в некоторых секторах, что снижает их привлекательность для работников. Для решения этих вопросов предлагаются

меры по повышению оплаты труда, улучшению условий работы и внедрению программ профессионального обучения и переподготовки.

Анализ также показывает, что важнейшей проблемой является недостаточное соответствие образовательных программ требованиям рынка труда. Многие выпускники профессиональных учебных заведений не обладают практическими навыками, востребованными работодателями. Автор делает вывод о необходимости модернизации образовательных программ, внедрения дуального обучения и активного взаимодействия между учебными заведениями и предприятиями.

В работе представлены статистические данные по профессиональной подготовке и стажировке работников, которые демонстрируют, что основное внимание уделяется развитию образовательных программ в сфере образования, здравоохранения и промышленности. Однако дефицит кадров в обрабатывающей промышленности, энергетике и строительстве остается актуальным, что требует дополнительных мер по повышению привлекательности данных профессий и внедрению новых форм профессионального образования.

В диссертационном исследовании автор оценивает влияние различных социально-экономических факторов на уровень занятости населения. В качестве ключевых факторов рассматриваются валовой внутренний продукт (ВВП), уровень инвестиций в основной капитал, средняя заработная плата, уровень безработицы, численность трудовых ресурсов и уровень миграции.

Автор приходит к выводу, что эффективное регулирование занятости требует комплексного подхода, включающего экономическое стимулирование, демографическую политику и поддержку предпринимательства, что позволит достичь устойчивого роста занятости в Таджикистане.

### **ГЛАВА 3**

#### **ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ**

## **ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН**

### **3.1. Совершенствование методики оценки механизма обеспечения занятости населения и регулирования рынка труда**

Разработка стратегических направлений для обеспечения занятости населения должна базироваться на экономической теории, наиболее соответствующей текущим социально-экономическим реалиям. В условиях развития Таджикистана наиболее релевантной является кейнсианская теория, которая акцентирует внимание на необходимости активного государственного вмешательства в экономику. Этот подход предполагает использование инструментов фискальной и монетарной политики для стимулирования занятости, создания новых рабочих мест и обеспечения стабильности на рынке труда.

На внутреннем рынке труда продолжают обсуждаться важнейшие вопросы, касающиеся взаимодействия между работодателями и работниками. Среди ключевых тем – уровень заработной платы, соответствие графика работы потребностям работников и оптимизация условий трудового процесса. Решение этих вопросов требует поиска баланса между интересами сторон, что возможно только при участии государства в качестве медиатора и разработчика соответствующих нормативных механизмов, направленных на регулирование и улучшение трудовых отношений.

Это взаимодействие создаёт основу для заключения трудовых договоров, которые обеспечивают сотрудникам возможность применять свои профессиональные знания и навыки.

Эффективная организация труда через такие соглашения способствует повышению производительности и стимулирует экономический рост. В рамках этой системы важно обеспечить равновесие между интересами

работников и работодателей, что станет основой для устойчивого развития рынка труда и повышения уровня занятости населения.

Мы обоснованно полагаем, что в современных экономических условиях рынок труда требует исследования не только на республиканском, но и на региональном уровне. Такой подход позволяет учесть особенности каждого региона, включая уровень экономического развития, структуру занятости, потребности в кадрах и демографические особенности.

Анализ региональных рынков труда позволяет выявить локальные дисбалансы между спросом и предложением рабочей силы, определить наиболее востребованные профессии и квалификации, а также выявить причины нехватки рабочих мест или специалистов в определённых отраслях. На основе этих данных можно разрабатывать целевые меры, направленные на устранение дисбалансов, такие как поддержка профессиональной подготовки, переподготовка кадров, стимулирование мобильности рабочей силы и развитие отраслей, способных обеспечить дополнительные рабочие места. Такой подход способствует более эффективному использованию трудового потенциала и повышению уровня занятости в регионах.

Это особенно актуально в условиях неравномерного развития регионов, когда одни территории могут испытывать нехватку специалистов, а другие — высокий уровень безработицы.

Исследование регионального рынка труда также способствует разработке более адресных и эффективных программ занятости, что в конечном итоге приведёт к укреплению экономики и социальной стабильности в стране.

«В основном в горных районах республики открыты более двухсот источников лечебных минеральных воды и около десятка месторождений лечебных грязевых мест, которые создают благоприятные условия для оздоровления и отдыха. Холодные и теплые углеродистые воды распространены в гидрогеологической зоне Зеравшана и Памира, Раштской

области и других районах Таджикистана. Здесь есть несколько лечебных грязевых озер – «аксукон» (Аштский район), «танабчи» (Шуркульский район), «шуркуль» – находится он южнее, в районе Пянджск» [9–А]. В Таджикистане есть природа значимые места для развития качественного, увлекательного и экологически благоприятного туризма.

Ценность исследования рынка труда на региональном уровне заключается в возможности более точного выявления потребностей экономики, что позволяет эффективно создавать новые рабочие места и обеспечивать трудоустройство заинтересованных граждан. Этот подход способствует выявлению локальных приоритетов в развитии ключевых отраслей, адаптации программ профессиональной подготовки к реальным условиям регионов и более целенаправленной поддержке занятости. В результате улучшается доступ граждан к подходящим рабочим местам, что повышает общий уровень занятости и экономической активности населения.

Таким образом, «рекреационные ресурсы Республики Таджикистана велики и разнообразны. А вот в последние годы правительство республики уделяет особенное внимание развитию транспортной инфраструктуры. Но развитие социальной и бытовой инфраструктуры, включая застройку розничных магазинов, ресторанов, отелей и т. д. все еще нуждается в решении. Нужно иметь соответствующие профессии или специальности. Огромный потенциал для развития сферы услуг и туризма. Только 19,5% от общего количества сотрудников были заняты в этих сферах. Этот показатель самый низкий в республике. Поэтому необходимо учитывать тот факт, что в республике социально-экономическая трансформация регионов невозможна без развитой инфраструктуры и услуг, развитие которых гарантируется лишь ростом числа занятости. Для этого республика располагает значительным потенциалом, который может быть реализован только на основе интеграции и рационального применения природных и промышленных ресурсов во всем мире. Помимо этого, постоянное расширение и увеличение потенциального

объема, включение новых источников финансирования и организационно-методических способов с учетом особенностей переходного периода в экономике республике Таджикистан» [9–А].

Обдумывая создание и способ реализации экономической модели по увеличению дополнительных рабочих мест, мы принимаем во внимание вероятность неблагоприятных ситуаций в экономике. Для большего результата необходимо также создать материальную поддержку финансового характера и, на наш взгляд, «сюда можно отнести:

- кредитование малого и среднего бизнеса для создания дополнительных эффективных рабочих мест и привлечения в компанию новых сотрудников;

- получение средств для частичной оплаты «дополнительного» работника в компаниях и их профессионального обучения;

- стимулирование отечественных производителей, повышение тарифов по видам импортных товаров, производимых соотечественниками в Таджикистане» [9–А].

«Принимая во внимание сегодняшние социально-экономические условия развития Таджикистана и, учитывая существующие в стране социальные проблемы, необходимо создать систему управления, которая учитывала бы участие всех участников национального рынка труда. При этом включаются как частные, так и общественные организации, и компании, сотрудники государственных профильных органов, в том числе Министерства труда, миграций и занятости населения Республики Таджикистан, Министерства образования и науки Республики Таджикистан и т.д., с целью разработки стратегии создания новых трудовых мест и гарантирования занятости населения. Направленность стратегических мер по реорганизации компаний с учетом сохранения человеческого потенциала, расширения профессий и направлений обучения должна быть направлена на сохранение человеческого потенциала и расширение специальностей и направлений

обучения. В частности, в стратегии обеспечения занятости населения должны быть предусмотрены децентрализация занятости, чтобы лучше учитывать региональные возможности, а также создание трехсторонних региональных комиссий по обеспечению занятости, что является важным ориентиром для повышения управления занятостью. Основная задача в регулировании рынка труда и обеспечении занятостью граждан – это правительство республики. При этом эффективность работы системы управления во многом зависит от определения главных задач государственного сектора» [9–А].

«Как известно, на основе изучения опыта стран положительное решение вопросов обеспечения занятости населения, системы государственной службы безработицы по регионам, занятости трудоспособного население, оказания материальной поддержки безработным считается важным звеном в социально-экономической системе государства. Эти услуги включают в себя следующие функции:

- регистрация и определение количества безработных, которым необходимо выплачивать пособие;
- широкое сотрудничество между всеми участниками, а также предоставление всей необходимой информацией;
- обеспечение возможности для обучения, получения специальности или переобучения и получения новой специальности, наиболее востребованной на национальном рынке труда;
- улучшение качества жизни для безработных;
- хорошо налаженная работа с людьми, которые долгое время не работали» [9–А].

Существующая мобильность рабочей силы в Республике Таджикистан остаётся недостаточной для полного и эффективного использования трудовых ресурсов. Ограниченная способность работников перемещаться между регионами или отраслями снижает их потенциал и препятствует оптимальному распределению рабочей силы в экономике.

Для повышения мобильности трудовых ресурсов важно внедрять меры, направленные на устранение барьеров для перемещения. Это включает создание информационных платформ для поиска вакансий, развитие социальных гарантий, таких как доступное жильё и поддержка семей, переезжающих на новое место работы. Увеличение мобильности поможет удовлетворить спрос на квалифицированные кадры в экономически активных секторах и повысить общий уровень занятости в стране.

В Республике Таджикистан сохраняются проблемы низкой мобильности рабочей силы и дисбаланса на рынке труда, где приток новых работников превышает количество созданных рабочих мест. Это усугубляет несоответствие между спросом и предложением рабочей силы, препятствуя росту занятости. Одной из причин безработицы является ухудшение качества рабочей силы из-за недостаточного уровня профессионального образования и квалификации.

Государственная политика занятости должна быть направлена на сбалансирование спроса и предложения рабочей силы, развитие внутренних рынков труда и создание условий для самозанятости. Основные меры включают программы субсидирования занятости, стимулирование определённых видов производства и поддержку местных предпринимателей для создания новых рабочих мест. Эти усилия помогут укрепить рынок труда и повысить уровень занятости в стране.

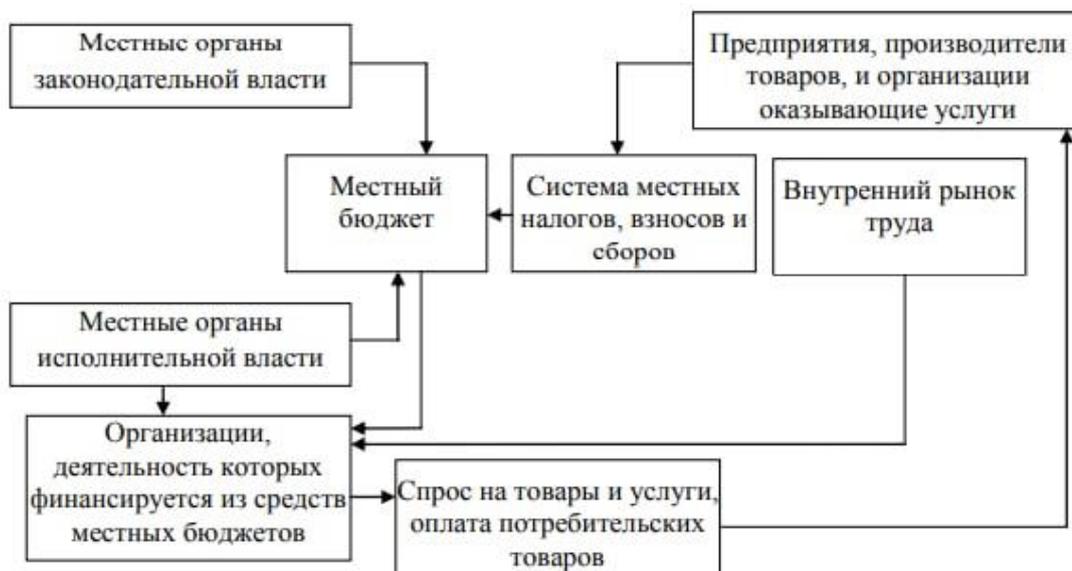


**Рисунок 3.1. – Модель влияния внутренней и внешней среды бизнеса на формирование спроса на труд на внутреннем рынке труда организации**

Примечание – Источник: составлено автором.

Одним из ключевых направлений программы создания рабочих мест является формирование стабильного рынка сбыта товаров и услуг поддерживаемых компаний. В некоторых случаях местные органы власти могут гарантировать потребителей продукции определённых предприятий, что способствует увеличению занятости.

Предложенный механизм создания рабочих мест соответствует современным требованиям рыночной экономики. Однако его реализация требует адаптации системы управления программами занятости, включая участие государственных служб занятости, агентств по поддержке предпринимательства и финансово-кредитных учреждений. Такой подход обеспечивает целевое использование ресурсов и стимулирует устойчивое развитие рынка труда.



**Рисунок 3.2. – Механизм реализации программы создания новых рабочих мест в рамках локального рынка труда**

Примечание – Источник: составлено автором.

«Уровень затрат на рабочую силу сильно зависит в том числе от развития налоговой системы страны. Из-за этого возможно незначительное повышение уровня налогов в фонд заработной платы. Это одна из причин, по которой работодатели стремятся минимизировать размер заработной платы сотрудников. С падением зарплаты компания может потерять свой конкурентоспособный статус на рынке труда. В этом случае работники будут искать работу в другой компании, где зарплата выше. Создавая предпринимательскую среду с учетом современных требований бизнеса к работникам и их квалификации, бизнес способствует привлечению внешних и внутренних инвестиций в национальную экономику. Благоприятная деловая среда, в частности для малых и средних компаний, несомненно, будет являться движущей силой в направлении повышения эффективности занятости населения республики. Следующим важным направлением в обеспечении эффективной занятости населения является повышение привлекательности, а также совершенствование системы социального страхования.

Государственное страхование граждан включает страхование рисков, связанных с профессией (например, в случае потери работы, стабильного заработка и т.д.), в том числе в случае непредвиденных обстоятельств. Обычно люди с социальным страхованием имеют социальные выплаты» [9–А]. При этом в республике Таджикистан в законе «О государственном социальном страховании» предусмотрено такое положение, что «устанавливать размер (пропорции) каждого вида взноса и направление расходов, но фактически распределение страховых взносов не произведено на законодательном плане» [7].

Социальный налог включает в себя взносы на социальное страхование, пенсионные отчисления и страховые платежи, которые направлены на финансирование системы социальной защиты, обеспечение пенсионных выплат и страхование работников от различных социальных рисков. Для эффективного развития системы государственного социального страхования требуется проведение комплексных реформ, направленных на усиление её эффективности и привлекательности как для работодателей, так и для работников.

Одной из ключевых мер должно стать внедрение механизма, обеспечивающего строгую взаимосвязь между уплатой взносов в систему социального страхования и правом на получение соответствующих выплат из социальных фондов. Это позволит повысить ответственность участников системы и улучшить её прозрачность.

Не менее важно совершенствовать систему государственного социального страхования за счёт модернизации персонализированного учёта платежей. Особое внимание следует уделить резервированному страхованию индивидуальных предпринимателей, чтобы сделать эту систему более привлекательной для самозанятых и малого бизнеса.

Для снижения финансовой нагрузки на работодателей и стимулирования официального трудоустройства сотрудников необходимо пересмотреть

структуру взносов на социальное страхование. Оптимальным решением может стать частичное перераспределение этих обязательств между работником и работодателем. Такой подход позволит не только снизить затраты работодателей, но и повысить заинтересованность сотрудников в официальной регистрации трудовых отношений, что в долгосрочной перспективе укрепит устойчивость системы социального страхования и её финансовую базу.

Для улучшения социальной защиты и обеспечения справедливого подхода к её финансированию необходимо внедрить ряд ключевых мер. Одной из приоритетных задач является выделение субсидий для граждан, не имеющих страхового стажа, с целью выплаты социальной пенсии. Это позволит защитить наиболее уязвимые категории населения.

Для приезжих, включая экономических мигрантов, должна быть создана система добровольного пенсионного страхования, которая обеспечит им возможность накопления пенсионных средств на добровольной основе. Одновременно необходимо разработать и внедрить дифференцированные ставки социального налогообложения, адаптированные под разные формы занятости. Такой подход позволит учесть особенности самозанятых, фрилансеров и других категорий работников, снижая нагрузку на них и повышая охват социальной защитой.

Особое внимание следует уделить созданию механизма индексации накопленных средств, что обеспечит защиту накоплений от инфляции. Одновременно необходимо внедрить систему информирования граждан о функционировании социальной защиты, её услугах и возможностях. Это повысит прозрачность системы и укрепит доверие к ней.

Реализация этих мер позволит не только укрепить систему социальной защиты, но и сделать её более доступной и прозрачной для всех категорий граждан.

Реформы в области социального обеспечения и пенсионного страхования должны быть ориентированы на создание благоприятных условий для стимулирования экономической активности, создание новых рабочих мест и повышение уровня занятости населения. Основные направления таких реформ должны включать:

1. Особое внимание к воспитанию, образованию и обучению. Быстрое развитие технологий требует от сотрудников новых знаний и навыков, поэтому необходимо готовить специалистов, способных работать на современном рынке труда.

2. Обеспечение доступности кредитов для малого и среднего бизнеса, что позволит создавать дополнительные рабочие места. Высокие процентные ставки ограничивают возможности предпринимателей, что требует упрощения финансовых условий.

3. Развитие инфраструктуры в сельской местности, включая электроснабжение, дороги, больницы, школы и предприятия по переработке сельскохозяйственной продукции.

4. Передача земли в аренду или частную собственность для фермерских и крестьянских хозяйств. Это обеспечит занятость населения в сельском хозяйстве и решит проблему продовольственного снабжения.

5. Решение социальных проблем через развитие инфраструктуры. Развитие социальных объектов не только повысит уровень жизни, но и создаст рабочие места в строительстве и обслуживании.

6. Создание рабочих мест в таких отраслях, как строительство, туризм и сфера услуг. Это обеспечит рациональное использование трудовых ресурсов, включая социальные, гендерные и возрастные группы.

7. Подготовка специалистов, соответствующих современным требованиям рынка труда. Квалифицированные кадры необходимы для конкурентоспособности организаций.

8. Разработка эффективных механизмов управления трудовыми ресурсами, включая повышение их мобильности, развитие частного предпринимательства и совершенствование служб занятости на всех уровнях.

Подводя итог, создание новых рабочих мест, развитие инфраструктуры, улучшение доступа к образованию и кредитам, а также внедрение современных механизмов управления трудовыми ресурсами являются основой для повышения занятости населения и устойчивого экономического роста.

### **3.2. Развитие организационно-экономический механизм системы обучения и повышения уровня занятости населения**

Совершенствование профессиональной подготовки кадрового потенциала республики – это одно из приоритетных направлений деятельности органов государственной власти и управления, направленных на повышение качества образования. А стратегическая цель профессионального образования – это формирование профессиональных кадров с необходимыми знаниями и навыками для выполнения определенных задач. Народному хозяйству нужны люди на трудоустройство по разным профессиям и специальностям. В материалах Института исследований труда, миграции и занятости человека написано: «в первую очередь, эти функции, как подготовка, переподготовку и повышение квалификации кадров, задачи для них на всех уровнях планирования следует устанавливать с учетом их взаимного согласования: подбор, размещение и использование персонала в соответствии с их квалификацией и опытом» [107, С. 57–72].

По результатам проведенного исследования, определение кадровых запросов компаний и организаций должно стать основой формирования штатного расписания. Этот подход интегрируется в прикладную систему, что

обеспечивает объективное планирование кадровых потребностей и согласуется с целями экономического и социального развития страны.

В Таджикистане активно осуществляется подготовка трудовых ресурсов для поддержки перехода к индустриальной экономике. Этот процесс направлен на развитие профессиональных навыков и повышение квалификации работников, чтобы соответствовать требованиям современных производственных процессов и технологий.

Особое внимание уделяется подготовке специалистов для ключевых отраслей, таких как обрабатывающая промышленность, энергетика, строительство и сельское хозяйство. Переход к индустриальной экономике требует внедрения инновационных методов обучения, тесного сотрудничества с предприятиями и адаптации образовательных программ к актуальным потребностям рынка труда.

Такая стратегия не только способствует созданию новых рабочих мест и увеличению занятости, но и укрепляет конкурентоспособность национальной экономики в условиях глобальных изменений.

В материалах ТК Таджикистана отмечено: «непрерывное образование как форма профессионального обучения, позволяющая сохранять, расширять, укреплять и совершенствовать профессиональные знания, навык и умения, ранее полученные работником» [11]. Статья 24 закона РТ «О занятости» посвящена вопросам профессионально-технического образования и обучения. Как итог, некоторые структуры видоизменились, ввиду чего по экономическим секторам началось перераспределение трудовых ресурсов между общетерриториальными и региональными. Улучшились условия труда работников. Структурируются мощные экономические инструменты для фирм и их наемной рабочей силы, в пользу эффективной структуры менеджмента и уменьшению числа работников.

После чего нужно будет перестроить всю систему, чтобы улучшить существующую инфраструктуру, повысить уровень преподавательского

состава и сделать ее более эффективной. Меняется спрос на рабочую силу, поэтому необходимо учитывать это в процессе перестройки. С помощью взаимодействия образовательных учреждений и социальных партнеров наладится необходимый уровень показателей качества выпускаемых специалистов. С такой позиции допустимо решить, то ведущим курсом переустройства механизма профессиональной подготовки в РТ стоит разработка четкой схемы действий для высококачественного обучения будущего специалиста. С каждым днем становится заметна острая необходимость в дополнительных рабочих местах, а также важность решения вопроса в грамотном распределении трудового ресурса. К слову, в нынешних экономических условиях Таджикистана прослеживается улучшения финансовой стороны вопроса, в виде повышения заработной платы. Однако, несмотря на это, падает число занятых рабочих мест, в сравнении желающими трудиться.

На наш взгляд, данное явление связано с несколькими факторами, главным из которых является ежегодный рост населения, оказывающий значительное влияние на рынок труда. Многие жители сталкиваются с трудностями при поиске работы, что зачастую связано с отсутствием у них необходимого набора профессиональных качеств, соответствующих требованиям работодателей.

Кроме того, на рынке труда усиливается конкурентная борьба за высокооплачиваемые и престижные рабочие места. Это подчёркивает важность повышения уровня профессионального образования и квалификации населения, а также разработки эффективных мер государственной поддержки для создания новых рабочих мест и адаптации трудовых ресурсов к требованиям современной экономики.

В современных условиях необходимо организовать профессиональную подготовку кадров, ориентируясь на чёткое определение текущих запросов работодателей. Важным этапом в этом процессе является оценка перспектив

рынка труда, выявление профессий с растущим спросом и анализ степени профессиональной подготовки специалистов в различных областях, учитывая потребности работодателей.

Особое внимание следует уделить конкурентоспособности работников не только на внутреннем, но и на внешнем рынке труда. Это требует совершенствования образовательных программ, внедрения практико-ориентированных методов обучения и развития навыков, соответствующих международным стандартам. Такой подход позволит подготовить высококвалифицированные кадры, которые удовлетворят запросы работодателей и повысят экономическую конкурентоспособность страны.

Положение дел, касательно нынешних экономических условий, характеризуется неоднозначно, а, местами, и вовсе нелогично. Ситуация складывается следующим образом: потенциальная профессия может оставаться в категории популярности и престижа, однако трудоустройство по ней может быть с минимальной вероятностью. Анализируя данные по профессиям, выяснено, что в течение минувших 10 лет в РТ выпускников экономического и юридического факультета было порядком больше на фоне других специальностей, при том, что надобности в этих профессиях страна не имеет. Причиной этому является переизбыток рабочей силы в этих областях. Но это может привести к тому, что большая часть работников будет переквалифицирована на другие рабочие специальности и получит работу, не относящуюся к их специальности.

Для успешного проведения структурных реформ экономики система образования должна быть преобразована таким образом, чтобы поддерживать развитие человеческого потенциала и способствовать социально-экономическому прогрессу. Образование играет решающую роль не только в обеспечении экономического роста, но и в достижении равенства, укреплении социальной справедливости и формировании гражданского общества. Оно становится важным инструментом для подготовки активных,

конкурентоспособных и адаптивных работников, способных эффективно взаимодействовать с вызовами современного рынка труда.

Современные условия требуют внедрения политики непрерывного образования, которая предоставляет людям возможность развивать свои навыки и знания на протяжении всей жизни. Это не только способствует профессиональной адаптации, но и формирует условия для личностного роста, поддержания активной гражданской позиции и социальной интеграции.

Кроме того, трансформация системы образования должна предусматривать тесную связь с рынком труда. Это включает развитие программ обучения, ориентированных на потребности ключевых отраслей, внедрение инновационных методов преподавания и активное сотрудничество с работодателями. Образовательные учреждения должны не только предоставлять базовые знания, но и обучать навыкам, способствующим созданию новых возможностей для трудоустройства, развитию малого и среднего бизнеса, а также интеграции в международные профессиональные сообщества.

Таким образом, система образования должна стать основой для формирования экономически активного и социально устойчивого общества, способного адаптироваться к изменениям и эффективно использовать свои ресурсы для достижения долгосрочного развития.

Анализ текущей ситуации на рынке труда показывает значительный дефицит квалифицированных рабочих технических специальностей. Этот недостаток обусловлен не только строительным бумом в крупных городах, но и стремлением к восстановлению и развитию промышленных предприятий, для которых требуется квалифицированный персонал. Однако уровень подготовки работников зачастую не соответствует требованиям современного рынка труда, что усугубляет проблему.

Многие выпускники сталкиваются с трудностями при трудоустройстве, так как их навыки и умения не отвечают запросам работодателей. Это связано

с недостаточным вниманием со стороны руководителей предприятий к обучению и профессиональному развитию молодёжи. Кроме того, действующая система планирования контингента старшеклассников не учитывает региональные потребности в рабочей силе, что приводит к избытку низкоквалифицированных кадров, не востребованных на рынке труда. Нынешняя модель трудовой и образовательной систем не способствует развитию новых форм трудоустройства квалифицированных работников, что снижает возможности модернизации народнохозяйственных комплексов.

В условиях Таджикистана возникает необходимость разработки собственной политики профессионального обучения, адаптированной к специфическим условиям и требованиям страны. Важно создать методологическую базу для совершенствования системы обучения, разработать механизмы внедрения современных образовательных стандартов и развить социальную инфраструктуру, особенно в сельской местности.

Экономическая независимость субъектов уже способствует повышению эффективности труда, однако этого недостаточно для достижения устойчивого развития. Необходимо формирование новой психологии и современных профессиональных навыков у сельского населения, которые позволят им адаптироваться к требованиям динамично развивающегося рынка труда. Это предполагает внедрение программ профессиональной подготовки и переподготовки, популяризацию востребованных профессий, развитие предпринимательского мышления и создание условий для освоения современных технологий. Такой подход обеспечит интеграцию сельского населения в экономические процессы и повысит их конкурентоспособность на рынке труда.

Эти меры обеспечат устойчивое развитие сельских регионов и повысят общую конкурентоспособность страны.

На данный момент это связано с формированием прочных профессионально-значимых знаний и навыков у работающего населения

Республики. В результате, при смене занятости, рабочая сила становится более мобильной. Ведь на примере можно увидеть, что в технолого-экономически прогрессивных государствах, при активном сокращении определенных рабочих мест, взамен создают большое количество новых. А безработица прогрессирует лишь в тех регионах, где имеется низкая квалификация рабочей силы, либо по причине невозможности освоить новую востребованную специальность, в силу плохого состояния здоровья, семейного положения и др. Образованность персонала напрямую влияет на продуктивную занятость населения. Однако, в случае смены сферы деятельности фирмы, станет вопрос о переквалификации наемного работника.

Необходимость переподготовки рабочих становится ключевой предпосылкой для их успешного трудоустройства. Большинство увольнений приходится на работников, занятых неквалифицированным и низкоквалифицированным физическим трудом. Это порождает серьезные вызовы, связанные с необходимостью освоения новых профессий и повышения квалификации для значительного числа сотрудников.

Переподготовка и профессиональное развитие таких работников являются не только обязательным условием для их адаптации к изменяющимся условиям рынка труда, но и важным элементом повышения общей производительности и конкурентоспособности экономики. Решение этой проблемы требует системного подхода, включающего доступ к образовательным программам, поддержку со стороны работодателей и государственные инициативы, направленные на развитие трудового потенциала.

При подготовке специалистов для агропромышленного комплекса необходимо учитывать, что современное сельское хозяйство требует от работников не только узкой специализации, но и владения двумя-тремя смежными профессиями. Это особенно важно для повышения эффективности

работы сельскохозяйственных предприятий и адаптации к современным технологиям.

По данным исследований, свыше 90% работников в отрасли не проходили повышение квалификации в последние 3–5 лет, что свидетельствует о недостаточной организации обучения. Такой низкий уровень внимания к профессиональному развитию ограничивает возможности сотрудников адаптироваться к новым условиям и эффективно выполнять свои задачи.

Как отмечает Т. Ганиев, опыт японских компаний показывает, что повышение квалификации работников за счёт рабочего времени — до 8–10 часов в день — положительно влияет на уровень доходов, производительность труда и общий уровень жизни. Это подчёркивает важность системного подхода к обучению и развитию персонала.

Компетентность и квалификация сотрудников напрямую влияют на их способность оперативно и качественно выполнять поставленные задачи. Высокий уровень профессиональной подготовки позволяет работникам быстрее осваивать новые технологии, работать с современным оборудованием и добиваться лучших результатов в профессиональной деятельности. Поэтому развитие системы повышения квалификации и внедрение регулярного обучения должны стать приоритетом для отрасли, обеспечивая рост её конкурентоспособности и эффективности.

«Например, можно было бы начать с японского варианта обучения персонала или европейских стран. К примеру, в японской деревне будущие аграрии получают базовые знания по сельскому хозяйству еще во время обучения в средней школе. О системе образования сельскохозяйственных рабочих в экономически развитых странах можно сказать следующее: ни одна из промышленно развитых стран никогда не ставит перед собой задачу создания краткосрочных форм сельскохозяйственного профессионального обучения, основанных на высоком уровне общего образования (не меньше 9

лет). В Германии, например, уровень сельскохозяйственного образования на основе 9-летнего общего среднего образования составляет от 3 до 4 лет. Поэтому крестьяне в Германии имеют более высокий уровень жизни, а качество работы – выше.

Для снижения негативных воздействий необходимо перейти на модель управления занятостью, в которой будут использованы элементы эффективного использования трудового потенциала, а также механизм социальной защиты населения. В Таджикистане, как и в других странах, есть свои национальные обычаи и традиции. Они оказывают влияние на качество человеческого ресурса. Традиции и обычаи, которые характерны для сельских женщин, очень хорошо подходят к их образу жизни. Несмотря на это, девочки в сельской местности слабо вовлечены в международную и внутриреспубликанскую миграционную политику. Именно поэтому нужно максимально приблизить средние школы и рабочие места для женщин к месту проживания девушек. Как показал анализ данных Х. Акрамова по безработице среди женщин, проживающих в различных регионах республики, 70% женщин хотели бы работать в легкой промышленности, здравоохранении или бытовом обслуживании» [72].

«При этом создание предпосылок к национальному предложению молодых людей с профессиональным обучением является одной из ключевых задач обеспечения занятости населения, обучения и переобучения тех, кто был уволен с производства. Основная задача подготовки кадров как регулятора баланса спроса-предложения рабочей силы заключается в том, чтобы дать возможность государству активнее влиять на формирование кадрового резерва. В современных условиях, с появлением сети перерабатывающих заводов непосредственно в сельской местности, возникает вопрос о подготовке кадров для них. Когда фермы становятся независимыми, они начинают думать о своем развитии. При этом бизнес-менеджмент сталкивается одновременно с двумя серьезными проблемами, в том числе

организация производственных или перерабатывающих предприятий, а также обучение персонала по нужным специальностям. Нужно будет построить хлопкоочистительные, хлопка – перерабатывающие предприятия и швейные фабрики, в которых будут нужны работники с большим количеством квалифицированных специалистов и сотрудников.

При этом решение перечисленных задач оказывает непосредственное влияние на экономическое развитие предприятия, уровень оплаты труда работников, развитие социальной инфраструктуры села и в первую очередь – обеспечение занятости населения» [72].

Для нас представляется важным то, что с учетом экономических трансформаций, образование персонала должно происходить непрерывно. «Это характерно для большинства развитых стран, где созданы условия для образования. Если не улучшить состояние социальной инфраструктуры села, то повышение уровня квалификации специалистов не решит проблему обеспечения квалифицированными кадрами в аграрном секторе. Как видно из вышесказанного, в сельской местности инфраструктура гораздо хуже, чем в городе. Все больше внимания уделяется действиям по ускорению темпов жилищного строительства, развитию предприятий торговли и общественного питания.

Для решения проблемы с высвобожденной рабочей силой в сельском хозяйстве необходимо направить работников на строительство социальных объектов, развитие малых предприятий и кооперативов рядом с сельскими поселениями. Однако перед этим важно организовать их переподготовку и обучение. Для этого требуется создать доступ к непрерывному образованию для всех, вне зависимости от возраста, пола, места проживания или уровня доходов.

Необходимо внедрить профессиональную ориентацию в школьную программу, повысить привлекательность профессионального обучения и

наладить сотрудничество образовательных учреждений с работодателями для разработки стандартов, организации практик и оценки знаний.

Особое внимание следует уделить качеству образования, переходя от количества к качеству. Сегодня знания многих выпускников не соответствуют требованиям рынка труда, а система образования всё чаще становится бизнесом, ориентированным на получение степеней, а не знаний. Пример Германии показывает, что высшее образование не всегда необходимо для квалифицированного труда, что подчёркивает важность профессионального обучения и адаптации к требованиям рынка труда.

По мере развития технологий, на рынке появляются новые образовательные услуги. Очевидно, что таджикское общество будет и дальше развивать, в качестве ключевого направления, профессиональную подготовку специалистов посредством онлайн обучения. Образовательный процесс работника на основе использования технологических инноваций – является новейшей прогрессивной технологией. С точки зрения профессора Т.Б. Ганиева, онлайн обучение должно соответствовать заданной образовательной стратегии РТ, регулировать свод правил, при использовании такого метода обучения, организовывать профессорско-преподавательский состав лекторов на основе высших учебных заведений [74].

В соответствии с вышеизложенным, важными задачами при использовании данного метода обучения и переподготовки специалистов, для стабильной трудовой занятости населения определено:

1. Найти способы для обучения и повышения конкурентоспособности наемного работника на основе экономических изменений;

2. Улучшение материально-технической базы обучения является одним из основных направлений экономического интереса организаций и предприятий;

3. Содействие и заинтересованность наймодателя в улучшении навыков своего персонала, основываясь на запросы рынка труда.

Численность населения трудоспособного возраста к 2030 г. в Таджикистане будет составлять 6,8 млн. человек. С учетом того, что на данный момент количество работающих составляет около 70% от общего количества людей, то к 2030 году их численность составит 70%. При этом важно учитывать, что реструктуризация реального сектора экономики в соответствии со отраслевыми стандартами, в частности перевод большего количества работников из сельского хозяйства на сектор услуг и промышленность, является наиболее важной частью реформирования системы занятости.

Таджикистан обладает значительным потенциалом для развития швейной промышленности и создания новых рабочих мест благодаря наличию рабочей силы и ресурсов. Для эффективного использования этого потенциала предлагаются следующие направления:

**1. Развитие домашнего и семейного шитья.** Необходимо поддерживать организацию семейного бизнеса в производстве одежды и других текстильных изделий. Пример Италии демонстрирует успех этой модели, позволяющей объединять усилия семей для создания конкурентоспособной продукции. Семейное шитьё может стать основой для самозанятости и устойчивого дохода.

**2. Работа на дому.** Женщины, работающие дома, могут обеспечивать стабильный доход, если фабрики будут предоставлять им материалы и оплачивать выполненные заказы. Для этого важно создать условия, включая доступ к оборудованию, тканям и другой необходимой фурнитуре.

**3. Развитие микрокредитования.** Микрозаймы являются эффективным инструментом для развития малого бизнеса. В 2023 году 41% кредитов были направлены на производственное предпринимательство, что свидетельствует о растущей поддержке этого сектора.

**4. Развитие частного сектора.** Создание новых рабочих мест возможно за счёт развития частного сектора экономики. Для этого необходимы условия

самоокупаемости, льготное кредитование и сотрудничество с международными организациями, такими как МОТ, Всемирный банк и ПРООН, для поддержки трудоустройства граждан.

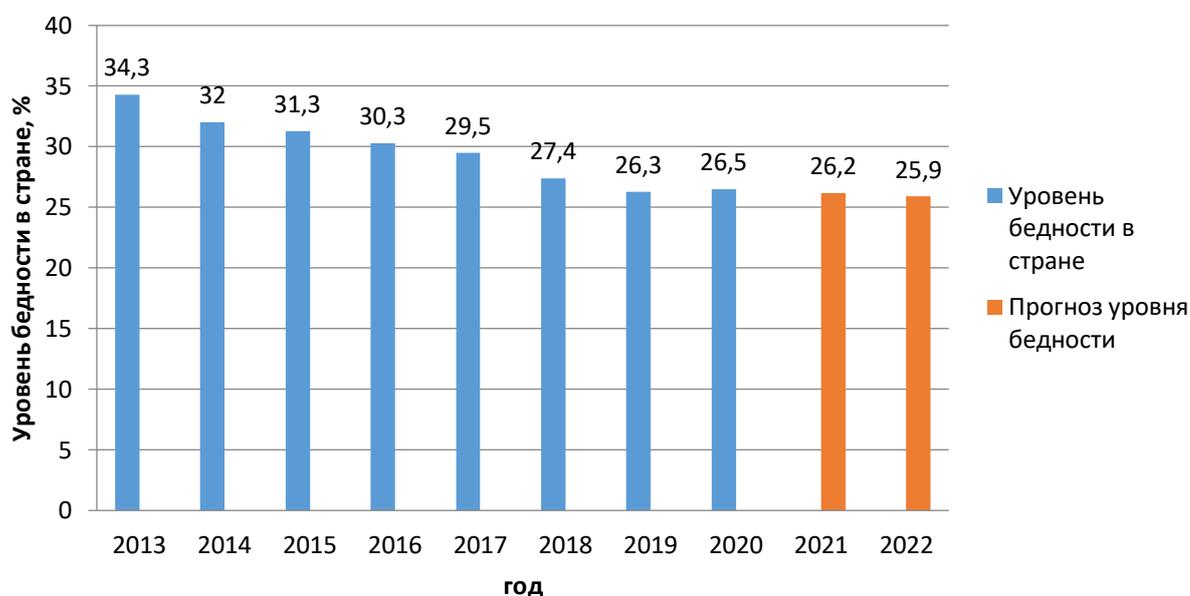
**5. Инфраструктурные проекты и перераспределение трудовых ресурсов.** Строительство Рогунской ГЭС и малых гидроэлектростанций откроет дополнительные возможности для создания рабочих мест, особенно в горных регионах. Участие местной рабочей силы позволит сократить нагрузку на рынок труда в столице и крупных городах.

Эти меры направлены на улучшение занятости, развитие инфраструктуры и рост самозанятости, что в долгосрочной перспективе будет способствовать устойчивому экономическому развитию республики.

В настоящее время в Республике Таджикистан преимущественная часть дохода трудоспособного населения – это зарплата. С учетом последних нескольких лет страна существенно снизила статистику черты бедности (с 35% до 26% в течение 2013-2022 года, при экономическом росте в 7%) и увеличила свой экономический прогресс. Однако это не могло существенно повлиять на экономическую ситуацию, т.к. несмотря на массовое появление новых рабочих мест, демографическая сторона все равно имела преимущество. Порог бедности в малых поселениях все равно был повышен. Для примера, в селах лишь 36% жителей могли воспользоваться чистой питьевой водой.

С появлением пандемии в 2020 г. COVID-19 ситуация в стране для жителей понесла резко негативный характер. Спустя 2 года, экономическое положение Таджикистана заметно изменилось в положительную сторону, в отличие от самого рынка труда. Помимо этого, остро ощутились продовольственные риски, а в настоящий период времени, с учетом разворачивания войны на территории Украины, в стране образовались дополнительные трудности.

Крайне сильное влияние на экономическое регулирование в Республике Таджикистан являются метеокатаклизмы. Для примера, в период с 2013 по 2022 годы, климатические происшествия нанесли ущерб ВВП в размере около 14,4 млрд. сомони, и от которых пострадали почти 3,5 млн. человек.



**Рисунок 3.3 – Уровень бедности в Республике Таджикистан**

Примечание – Источник: составлено автором на основе данных [3].

Как уже говорилось нами ранее, одной из основных задач «Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года» является увеличение внутренних доходов населения до 3,5 раз, с целью сокращения бедности в два раза. Это вполне реально, в случае изменения уже имеющейся модели развития, предложив частному сектору дополнительные возможности для вложений, привлечении рабочей силы, а также инновационного участия [9].

### **3.3. Основные предложения по дальнейшему обеспечению занятости населения и регулирования рынка труда**

«Новые тенденции на рынке труда таджикского государства требуют от трудовых мигрантов Таджикистана серьезного пересмотра, чтобы обеспечить

устойчивый рост уровня их занятости. В то же время, необходимо учитывать, что в рыночной экономике меры, направленные на обеспечение занятости населения, не должны иметь никакой политической коннотации» [5–А]. «Наличие самостоятельной занятости – это неотъемлемый элемент рыночных отношений. Его развитие происходит благодаря действию как экономических, так и социальных факторов. Самостоятельная занятость в Таджикистан была всегда (ведение собственного хозяйства, неполное рабочее время в праздничные и вечерние часы, работа на дому)». «Таким образом, рынок создает новые стимулы для работы, создавая институты собственности и создав условия для предпринимательства. В Таджикистане самозанятые – это люди, которые занимаются и организуют свою собственную деятельность, которая является их главным источником дохода. Прогноз уровня занятости населения должен соответствовать уровню экономического роста.

На внутреннем потребительском рынке республики спрос отличается большим разрывом между населением с различным уровнем доходов. На внутреннем рынке спрос на платежеспособный спрос юридических и физических лиц отличается большим разрывом. Заинтересованность в сокращении этого промежутка может быть достигнута только за счет ускорения и эффективного роста занятости, которая бы содействовала наполнению прилавков качественными национальными продуктами.

Для того, чтобы изменить существующие тенденции в занятости населения республики необходимо детальный аудит подготовительной работы. По нашему мнению, основной причиной роста уровня самозанятости является неудовлетворительное положение занятых в основных профессиях. Так же существует множество других причин для занятия самозанятыми. Например, нехватка денежных средств на основной работе, задержка получения доходов или потери основного средства к жизни при увольнении и т.д.» [5–А].

В Таджикистане значительная часть трудоспособного населения занята в сельском хозяйстве, включая подсобные хозяйства, фермерские предприятия и негосударственный сектор. Однако в сельских районах преобладает частичная и сезонная занятость, что создаёт необходимость внедрения мер, направленных на обеспечение полной и устойчивой занятости.

Гибкие формы работы, такие как временная занятость, неполный рабочий день и работа на дому, представляют собой эффективные инструменты повышения занятости, особенно для женщин, ограниченных в мобильности. Например, шитьё, вышивание и мелкое производство, выполняемые на дому, позволяют увеличить объёмы производства без значительных капиталовложений, таких как строительство новых объектов. Это особенно важно для сельских районов, где доступ к производственным площадям и ресурсам ограничен. По данным статистики, работа на дому уже широко используется в отраслях с ручным трудом и простым оборудованием, что доказывает её потенциал для дальнейшего развития.

Оплачиваемые общественные работы, инициируемые государственными органами, являются ещё одной важной формой временной занятости для безработных граждан. Они включают благоустройство территорий, коммунальное обслуживание, строительство и ремонт социальных объектов, а также помощь уязвимым группам населения. Такие работы могут быть особенно полезны для молодёжи, не нашедшей работу после окончания учебных заведений, женщин с маленькими детьми и низким доходом, людей предпенсионного возраста и граждан, освободившихся из мест лишения свободы. Заключение трудовых договоров с возможностью продления способствует устойчивости этих программ.

Индивидуальная профессиональная деятельность, охватывающая производство товаров и оказание услуг, является важной частью решения проблемы занятости. Ключевые сферы ИПТ включают производство одежды, ремонт обуви, строительство, создание мебели, керамики, музыкальных

инструментов и других товаров. Такая деятельность поддерживает самозанятость, снижает зависимость от формального трудового рынка и стимулирует развитие местной экономики.

Создание программ повышения занятости для горных и отдалённых районов является приоритетом. Эти регионы сталкиваются с недостаточной инфраструктурой, ограниченным доступом к современным технологиям и ресурсам. Для успешной реализации программ требуется участие учёных, экономистов, геологов, биологов и других специалистов.

Развитие малых и средних предприятий в Таджикистане играет ключевую роль в создании рабочих мест. Важно стимулировать предпринимательскую активность, предоставляя доступные кредиты и поддерживая самозанятость. Укрепление частного сектора способствует развитию экономики, увеличению доходов населения и решению проблемы безработицы.

Таким образом, комплексный подход к развитию гибких форм занятости, индивидуальной профессиональной деятельности, региональных программ и частного сектора позволит улучшить экономическую ситуацию в Таджикистане, повысить занятость населения и способствовать устойчивому развитию сельских и отдалённых регионов.

Создание и поддержка малого и среднего бизнеса являются ключевыми факторами для реализации программы устойчивой занятости населения. Малый бизнес способен не только создавать новые рабочие места, но и обеспечивать экономическую стабильность, особенно в регионах с высоким уровнем безработицы. Одновременно важно организовать общественные работы, которые помогут людям, потерявшим надежду на трудоустройство, получить временную занятость и достаточную оплату.

Общественные работы могут включать широкий спектр мероприятий, таких как очистка и восстановление территорий, сортировка отходов для промышленной переработки, строительство автомагистралей и

муниципального жилья, а также озеленение городов и горных дорог. Эти проекты не только обеспечивают занятость, но и способствуют улучшению инфраструктуры и экологической обстановки.

Для обеспечения устойчивого роста числа рабочих мест требуется эффективная система стимулирования. Льготы и субсидии должны быть привязаны не только к количеству созданных рабочих мест, но и к уровню заработной платы, выплачиваемой новым сотрудникам. Такой подход стимулирует работодателей создавать не просто рабочие места, но качественные и хорошо оплачиваемые позиции, что способствует повышению уровня жизни работников, увеличению их покупательной способности и укреплению социальной стабильности. Это создаёт прямую связь между мотивацией работодателей, повышением доходов рабочих и квалификацией персонала.

Необходимо учитывать, что уровень бедности в стране напрямую связан с уровнем занятости. Программы занятости должны быть ориентированы прежде всего на беднейшие слои населения, помогая им вернуться на рынок труда. Важным шагом станет разработка стратегии, которая будет гарантировать устойчивую занятость, учитывая региональные и социально-экономические особенности.

Таким образом, комплексный подход, включающий поддержку малого и среднего бизнеса, организацию общественных работ и эффективное стимулирование работодателей, может стать основой для создания устойчивой и стабильной занятости в стране.

С. Дж. Комилов отмечает, что «роль предпринимателей заключается не только во внедрении новшеств и внедрении новых комбинаций факторов производств, но и в создании инновационных форм рабочего места» [93]. «Бизнес-проекты в Таджикистане пока не имеют перспективы. Причина этому – существующая экономика и административные барьеры на вход новых компаний в национальную экономику и развития своего бизнеса. Некоторые

бизнес-структуры закрываются, то есть в неформальный сектор. Самостоятельная занятость как естественная форма выражения профессиональных навыков человека и реализации им гражданских прав является условием создания и самоорганизации социального класса предпринимателя. В работе, посвященной взаимосвязи между предпринимательством и рынками труда, несколько исследователей, в том числе П. Рейнальдс, Дэвидсон, Д. Андресс, Р. Турих, выявили причинно-следственную связь между уровнем занятости и предпринимательства, в частности на основании которого они нашли направление. Таким образом, организация новых рабочих мест и, с другой стороны, увеличение самозанятости в частном секторе, поиск предложений предпринимательских навыков (Д. Эвотс, П. Рейнольдс)» [5–А].

«В соответствии с Национальной стратегией развития на период до 2030 года в Таджикистане планируется осуществить переход к индустриально-инновационному типу развития. Ее особенностью является то, что ее основным источником экономического ресурса являются информация и знания. Новые возможности для развития различных форм предпринимательства открывают реструктуризация национальной экономической системы и процесс формирования инновационной экономики. При этом рынок труда как разборная система социально экономических отношений, отражающая уровень развития, и достигнут к настоящему времени баланс интересов между предпринимателем и работниками, а также государством в целом – способствует развитию предпринимательства, что приводит к возникновению новых видов деятельности и развитию нетипичных форм занятости» [5–А]. Экономические проекты, где присутствуют разные необычные виды деятельности, пользуются популярностью при организации деловой активности, что определенно положительно сказывается на трудоустройстве. Рынок труда в Таджикистане развит на базе предпринимательства, а потому, применяя имеющиеся данные о том, как

выглядит структура рынка труда страны, по части удаленной работы, можно определить классификации выбора этого вида занятости:

- низкобюджетный уровень членов семьи, имеющих особые социальные статусы;
- рабочие места с нетипичным рабочим графиком (например, дежурными) и организацией труда;
- рабочие места в организациях неклассического представления, временная работа или волонтер.

Реализация новых проектов, связанных с модернизацией и диверсификацией производства, открывает возможности для внедрения передовых технологий и увеличения конкурентоспособности отечественной продукции. Важным направлением становится развитие малого и среднего бизнеса, которое поддерживается через институциональные меры и создание необходимой инфраструктуры для запуска и роста новых предприятий.

Кроме того, особое значение имеет развитие механизмов государственно-частного партнёрства, что позволяет объединить ресурсы и усилия государственного и частного секторов для достижения общих экономических целей. Эти инициативы укрепляют базу для устойчивого экономического роста, увеличения занятости и повышения благосостояния населения.

По нашему мнению, необходимо:

1. Совершенствовать институциональную базу труда, в частности трудовое законодательство. Это позволит создать условия для предоставления работникам и работодателям эффективных инструментов, обеспечивающих их права и возможности. Модернизация нормативно-правовой базы должна быть направлена на адаптацию законодательства к современным требованиям рынка труда и его потребностям, что способствует более устойчивому развитию экономики и занятости.

2. Помощь начинающим предпринимателям в развитии их малого или среднего бизнеса.

3. Продумывание действенных способов рыночного регулирования для заинтересованности безработных. Помощь в возобновлении их трудовой деятельности, для созидательного развития рынка труда.

4. Безвозмездное предоставление информации об обучении и переквалификации безработного населения и уведомление о доступных вакансиях.

5. Применение денежной заинтересованности безработного населения Таджикистана по вопросу микрофинансирования и кредитования при низких процентных ставках.

В условиях глобализации мировой экономики, различные технологические новинки, гаджеты и т.д. уже во всю окружили нашу повседневную жизнь. Эти инновационные технологии внедрились не только в частную жизнедеятельность, но в экономическую составляющую предприятий и организаций. Трансформации подвержены не только трудовые ресурсы, но и само человечество меняется с такой скоростью, что уже трудно представить себе жизнь без новейших видов связи. Всемирная сеть компенсировала иные коммуникационные более затратные ресурсы, создав возможность использования высокоскоростного обмена информации, а также предоставив выбор широкого спектра услуг. Известные производители имеют возможность применять интернет в виде апгрейда собственного ведения бизнеса, благодаря которому можно продвигать рекламы, акции, товар. И что самое продуктивное – с помощью этого ресурса параллельно можно наглядно изучать информацию соседствующих организаций для повышения конкурентоспособности своих товаров / услуг.

Активный рост использования интернета оказал влияние не только на рынок труда, но и на сам бизнес» [5–А]. Профессор Т.Б. Ганиев отмечает: «электронный бизнес сочетает в себе качественно новое направление

корпоративного управления в современном профессиональном менеджменте» [74]. Ввиду этого, основываясь на активное развитие информационных технологий, необходимо «идти в ногу» с этой трансформацией, активно применяя новшества, для высоких рыночных показателей своего товара на фоне фирм-конкурентов. Все организации и компании имеют возможность выбирать своих поставщиков самостоятельно из числа тех, кто находится поблизости территориально, а также на зарубежных площадках. В основном, в продаже посредством интернет-ресурсов сама электронная торговля – это лишь часть сделки. На этом этапе реализуется обработка транзакционных процессов.

Как известно, на сегодняшний день электронная коммерция развивается в Таджикистане и благодаря подобным нововведениям можно сократить затраченное на покупку время и расходы. По многим показателям онлайн-реализация товаров выгоднее, нежели использование привычных магазинов или бумажных каталогов. Поиск товара / услуги осуществляется куда быстрее, нежели классическим методом. Места, размещать большие объемы информации, существенно больше и менее ресурсо- и энергозатратно.

Инвестиции в эффективную занятость являются важнейшим фактором, способствующим экономическому росту и улучшению социально-экономической ситуации в Республике Таджикистан. Как утверждал Дж. М. Кейнс, инвестиции играют ключевую роль в развитии экономики, так как изменение уровня инвестиций напрямую влияет на уровень ВВП через механизм "инвестиционного мультипликатора". Этот процесс демонстрирует, как рост инвестиций в одну отрасль создаёт эффект домино, стимулируя рост в смежных секторах и формируя новые рабочие места. Например, инвестиции в сельское хозяйство не только повышают производство сырья для пищевой и лёгкой промышленности, но и увеличивают спрос на химикаты, оборудование и услуги, что в свою очередь способствует росту занятости и доходов населения.

Несмотря на значительный потенциал, Таджикистан сталкивается с недостаточным уровнем инвестиций в большинстве секторов экономики. Обладая богатыми запасами полезных ископаемых, страна может привлечь международных инвесторов, способных вложить средства в добывающую промышленность и связанные с ней отрасли. Эффективное использование этого потенциала может стать мощным рычагом для экономического развития и создания новых рабочих мест.

Однако текущие данные свидетельствуют о том, что проблема безработицы остаётся актуальной. В 2020 году более 110 тысяч жителей страны обратились в службы занятости, из которых 71 900 человек зарегистрировались как соискатели, а 49 800 были официально признаны безработными. Согласно отчёту Министерства труда, миграции и занятости населения РТ, благодаря программе содействия занятости удалось трудоустроить 37 800 человек.

Эти данные подчёркивают необходимость расширения инвестиционных потоков, направленных на создание рабочих мест в ключевых секторах, таких как сельское хозяйство, промышленность и добыча полезных ископаемых. Разработка стратегий для привлечения иностранных инвесторов и стимулирования местных предпринимателей станет важным шагом для повышения занятости и устойчивого развития экономики Таджикистана.

Дополнительный ресурс указывает на то, что 5 300 человек заняты в сфере общественных работ по официально подписанным 229 двусторонним соглашениям с Министерствами труда Таджикистана и организаций.

В рамках усилий по снижению безработицы и улучшению ситуации на рынке труда в Таджикистане предпринимаются значительные меры для повышения профессиональной квалификации населения и стимулирования предпринимательской активности. Так, в 2020 году около 18,3 тысячи человек были направлены в учебные центры Министерства труда, миграции и

занятости для получения профессионального образования, финансируемого за счёт бюджетных средств.

Кроме того, 5100 человек прошли специализированные курсы повышения квалификации, что позволило им освоить новые востребованные специальности. Эти инициативы направлены на развитие профессиональных навыков, повышение конкурентоспособности граждан на рынке труда и стимулирование их участия в экономической жизни страны.

Кроме того, 5100 человек прошли курсы повышения квалификации для освоения новых специальностей.

Для облегчения трудоустройства граждан службы занятости организовали 694 ярмарки вакансий, на которых около 5000 человек смогли найти работу. Тем не менее, в результате потери рабочих мест 9800 человек получали пособие по безработице в течение трёх месяцев, что подчёркивает важность дальнейшего совершенствования системы занятости. Одним из важных инструментов поддержки является микрокредитование.

Эти меры играют ключевую роль в поддержке безработных, создании новых возможностей для занятости и развитии предпринимательской активности в республике. Однако, для дальнейшего улучшения ситуации необходимо расширение охвата таких программ, повышение их эффективности и обеспечение более целевого распределения ресурсов.

Как известно, в настоящее время в РТ наблюдается большая проблема в области подготовки высококвалифицированного персонала для работы на внутреннем рынке труда и обеспечения внутреннего рынка труда необходимыми специалистами. Так же важен негативно сказывающийся факт увеличения возраста профессиональных сотрудников. С учетом того, что в настоящее время рынок труда переполнен, а количество безработных превышает 14 000 человек, то это создает серьезную проблему для рынка труда.

## ВЫВОДЫ ПО ТРЕТЬЕЙ ГЛАВЕ

Третья глава научной работы направлена на разработку практических мер по повышению уровня занятости. В ней рассматриваются механизмы реализации программ создания новых рабочих мест, совершенствование организационно-экономического механизма профессионального обучения, а также предлагаются меры по дальнейшему повышению уровня занятости населения.

В рамках исследования обоснована необходимость применения методов экономико-статистического анализа, корреляционного анализа и экономико-математического моделирования для оценки эффективности механизма регулирования рынка труда. Актуальность данной методики обусловлена высокой динамичностью социально-экономических процессов, что требует учета макроэкономических и региональных факторов. В исследовании обосновано, что наиболее значительное влияние на уровень занятости оказывают такие показатели, как валовой внутренний продукт (ВВП), средняя заработная плата, численность трудоспособного населения, уровень безработицы и инвестиции в основной капитал.

В исследовании также проведена региональная дифференциация рынка труда, что позволило выявить ключевые дисбалансы. Установлено, что в горных регионах страны уровень безработицы превышает среднереспубликанские показатели, в то время как в экономически активных районах наблюдается дефицит квалифицированных специалистов.

В диссертации обоснована необходимость совершенствования системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров в Республике Таджикистан с учетом потребностей рынка труда и стратегических направлений экономического развития. Определено, что формирование устойчивой системы занятости требует согласования кадровых запросов компаний и организаций с возможностями системы профессионального образования.

Установлено, что основными проблемами системы подготовки кадров являются несоответствие квалификации выпускников требованиям работодателей, низкая мобильность рабочей силы, слабая интеграция образовательных учреждений с экономическими структурами, а также ограниченные возможности для переподготовки специалистов. Доказано, что эффективное функционирование системы профессиональной подготовки требует ее модернизации, включающей переход к практико-ориентированным методам обучения, внедрение образовательных стандартов, соответствующих международным требованиям, а также создание системы постоянного обучения в течение жизни.

Отдельное внимание в работе уделено вопросам развития самозанятости и частного предпринимательства как факторов повышения занятости. Установлено, что стимулирование домашних и семейных производств, развитие микрокредитования и предоставление налоговых преференций для самозанятых может способствовать увеличению числа рабочих мест, особенно в сельской местности.

Выявлено, что одной из ключевых проблем остается дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы, связанный с переизбытком специалистов в ряде направлений и нехваткой квалифицированных кадров в технических отраслях. На основе проведенного анализа предложены меры по совершенствованию системы планирования подготовки кадров, включая внедрение механизмов прогнозирования потребностей рынка труда и модернизацию системы профессиональной ориентации.

В работе предложены направления совершенствования системы социального страхования и защиты занятости. Определено, что внедрение дифференцированных ставок социального налогообложения, развитие добровольного пенсионного страхования, а также меры по модернизации системы социальных выплат могут повысить уровень защищенности работающего населения и стимулировать официальное трудоустройство.

В результате исследования определены ключевые направления развития занятости в Республике Таджикистан, включающие поддержку самозанятости, развитие гибких форм трудоустройства, стимулирование предпринимательства, а также совершенствование институциональной базы рынка труда.

Выявлено, что эффективным инструментом повышения занятости могут стать оплачиваемые общественные работы, включающие благоустройство территорий, строительство и ремонт социальных объектов, а также коммунальное обслуживание. Эти программы позволяют временно занять безработных граждан, включая молодёжь, женщин с детьми и людей предпенсионного возраста, создавая возможности для последующего трудоустройства на постоянной основе.

Определено, что в условиях глобализации необходимо адаптировать рынок труда к новым тенденциям, включая цифровизацию и удалённую занятость. Развитие электронной коммерции, онлайн-образования и дистанционной работы открывает новые возможности для трудоустройства и самозанятости, что особенно важно в условиях ограниченной мобильности населения.

Выявлено, что значительный потенциал для создания рабочих мест имеют государственно-частные партнёрства и инвестиционные проекты. Привлечение частного капитала к реализации инфраструктурных и промышленных проектов позволит обеспечить устойчивый рост экономики и занятости.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

### *А) Основные научные результаты диссертации*

1. В диссертации определена понятие занятости как социально-экономический показатель, с помощью которого можно определить то, сколько задействовано трудовых ресурсов в производство, а также происходит ли прогресс нынешних трудовых мест и содействие в организации новых востребованных вакансий. Поэтому необходимо отметить, что занятость относится к людям трудоспособного состояния, заинтересованных в результативности общественного товара или услуги [2-А; 7-А].

2. В исследовании выявлены ключевые характеристики экономически эффективной занятости, при которой оплата труда обеспечивает работникам и их семьям доход, соответствующий их потребностям. Важнейшим критерием анализа реальной ситуации в сфере занятости является уровень занятости населения на профессиональных должностях с достойной оплатой труда. Это определение, по мнению автора, наиболее полно отражает суть экономической эффективности занятости. Реальная занятость напрямую зависит от уровня производительности труда и от издержек на рабочую силу при обеспечении необходимого качества труда. Чем выше производительность и оптимальные затраты на рабочую силу, тем больше возможностей для увеличения уровня занятости и ее экономической эффективности [3-А; 8-А].

3. Политика занятости населения страны направлена на обеспечение рационального трудоустройства с возможностью получения прожиточного минимума. Однако, основная цель подобного стремления не только для стабильности среднего показателя занятости, но еще и в улучшении качества жизни. Одним из основных пунктов отмечена гарантия предоставления возможности обучения каждому сотруднику и его повышение квалификации или даже смена квалификации, в случае необходимости [1-А; 6-А].

4. В диссертации изучается не только новый вид занятости, но и заинтересованность профессиональных кадров в этой занятости. В виду информационно-технологического прогресса, зарождаются новые виды

деятельности, осуществляемые посредством удаленного труда. Удаленная работа представляет собой современную и прогрессивную форму занятости, которая открывает широкие возможности для более эффективного использования трудового потенциала населения. Кроме того, удаленная работа стимулирует профессиональный рост, позволяет осваивать новые навыки, способствует пересмотру традиционных подходов к социально-трудовым отношениям и формирует основу для перехода к инновационной экономике. Такая модель занятости поддерживает более равномерное распределение рабочих мест, помогает адаптироваться к вызовам современного рынка труда и создает условия для повышения социальной стабильности и устойчивости в экономике [3-А; 9-А].

5. Исследование выявило, что снижение спроса на рабочую силу на национальном рынке труда, вызванное, в том числе, ликвидацией убыточных ферм, значительно осложняет решение проблемы занятости, особенно среди молодого поколения. Эта тенденция подчеркивает все более выраженный молодежный характер проблемы занятости в Таджикистане. Молодежь, сталкиваясь с трудностями в поиске работы, оказывается в уязвимом положении из-за недостаточного опыта, ограниченного доступа к профессиональному образованию и несоответствия своих навыков требованиям современного рынка труда. Усиление этой проблемы требует разработки комплексных мер, направленных на создание новых рабочих мест, повышение квалификации молодежи, развитие инфраструктуры для трудоустройства и поддержки молодежных инициатив, что станет важным шагом в стабилизации национального рынка труда и обеспечении устойчивого экономического роста [1-А; 7-А].

6. В Таджикистане проблема подготовки кадров для молодежи стоит особенно остро. Анализ данных показывает, что строительные организации, промышленные предприятия и другие секторы национальной экономики предлагают значительное количество рабочих мест, однако они остаются невостребованными среди трудоспособного населения. Это приводит к серьезному дефициту квалифицированных кадров в ключевых отраслях, что,

в свою очередь, замедляет развитие экономики и снижает эффективность использования трудовых ресурсов. Такая ситуация подчеркивает необходимость пересмотра системы профессионального образования, ее адаптации к реальным потребностям рынка труда и внедрения программ, направленных на повышение интереса молодежи к востребованным профессиям [3-А; 7-А].

7. Проведенный анализ выявил ряд значимых социально-экономических проблем, которые оказывают негативное влияние на развитие Республики Таджикистан. Среди них выделяются высокие показатели рождаемости, усугубляющиеся недостаточным уровнем социально-экономического обеспечения по стране, острая нехватка квалифицированных кадров, востребованных в организациях, и низкий уровень среднемесячной оплаты труда работников, что снижает их мотивацию и трудовую активность. Дополнительно отмечается рост расходов на одного человека, увеличение численности нетрудоустроенного населения, что усиливает давление на социальные службы, а также активная миграция рабочей силы за границу в поисках лучших условий труда. Ситуацию осложняет высокий уровень неофициальной занятости, что приводит к недостаточному поступлению налогов в бюджет и ограничивает доступ работников к социальным гарантиям. Эти проблемы требуют комплексного подхода и принятия эффективных мер для стабилизации рынка труда, повышения уровня занятости и улучшения социально-экономической ситуации в стране [3-А; 7-А].

8. В процессе исследования автор установил, что все еще высокий рост населения Таджикистана связан с высокой рождаемостью, которая более заметно в сельской местности республики. Например, показаны, что это проблема тоже имеет отношение к следующим факторам: повышенный миграционный показатель жителей малых территорий и огромный демографический потенциал последних лет; низкий уровень прогресса производительных сил в сельской местности [4-А; 6-А].

***Б) Рекомендации по практическому использованию результатов***

1. Автором обоснованы, что высокая рождаемость в Таджикистане ведет к возрастанию количества будущего трудоспособного населения. Основываясь на изученных материалах, автор считает, что при ситуации отсутствия в некоторых отраслях рабочих мест, высокая численность подрастающего поколения может повлиять на уровень и виды трудовой занятости. По этой причине, сформирована новая экономическая модель рынка труда. Основываясь на полученных результатах, определена необходимость в систематической частой оценке рынка труда востребованных специалистов в каждом из регионов Таджикистана. В этом случае, можно будет регулировать предложение профессионального образования, учитывая потребности работодателей.

2. По мнению автора, совершенствование качества услуг по обеспечению занятости населения возможно через строгое управление нормативно-методическими процессами профессионального образования для подготовки конкурентоспособных специалистов, устранение разрыва между уровнем и профилем обучения и реальными потребностями рынка труда, а также унификацию профессий и специальностей, что позволит устранить дисбалансы в кадровой политике и обеспечить соответствие системы подготовки кадров современным экономическим требованиям.

3. Результаты проведенного исследования позволили определить реальные потребности в кадрах, показав, что существующая прикладная система обучения в целом отражает объективный механизм их подготовки, соответствующий целям экономического и социального развития страны. Однако, по мнению автора, в условиях аграрного перенаселения и продолжающейся индустриализации общества необходимо совершенствовать текущую социально-экономическую ситуацию в Таджикистане, адаптируя ее к современным вызовам. Это требует обновления образовательных программ, усиления взаимодействия с работодателями и создания условий для устойчивого развития рынка труда, соответствующего потребностям быстро меняющейся экономики.

4. Выявление степени воздействия различных причин в исследовании вопросов занятости трудоспособного населения стало одной из основных сложностей. Как оказывают воздействие разные критерии отражают экономико-математические способы, благодаря которым представляется возможным разработать новые модели трудовой занятости. Модельное исследование занятости на рабочем месте проводилось как в стране, так и в разрезе различных регионов.

5. Проведённый анализ показал, что ключевым фактором повышения занятости является развитие инфраструктуры. Строительство гидроэлектростанций, транспортных сетей и социальных объектов создаст дополнительные рабочие места, обеспечит перераспределение трудовых ресурсов между секторами экономики и повысит общий уровень экономической активности. Определено, что безработица в значительной степени связана с несоответствием квалификации работников требованиям рынка труда. Для решения данной проблемы автор предлагает необходимость реформирования системы профессионального образования, усиление взаимодействия между образовательными учреждениями и работодателями, развитие программ переподготовки и повышения квалификации. Особое внимание должно быть уделено подготовке кадров для высокотехнологичных отраслей, что обеспечит долгосрочное развитие экономики и повышение конкурентоспособности трудовых ресурсов.

6. Для сокращения безработицы на рынке труда, в кандидатской работе создан и расписан методический комплекс по организации дополнительных трудовых мест. Эта стратегия была применена в различных регионах Республики Таджикистан, однако, по мнению автора, ее успешная реализация требует предварительного налаживания стратегического управления рынком труда. Это управление должно основываться на эффективной координации действий государственной службы занятости, организаций, занимающихся развитием предпринимательства, и финансовых и кредитных учреждений. Ключевыми элементами такого подхода должны стать разработка долгосрочных планов по созданию рабочих мест, совершенствование

механизмов профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также обеспечение доступного финансирования для малого и среднего бизнеса. Кроме того, необходимо развивать программы стимулирования предпринимательской активности, особенно в отдаленных и сельских районах, где проблема занятости наиболее актуальна.

7. На основе научных данных автор предлагает принять комплексные финансово-экономические меры, направленные на стимулирование малого и среднего предпринимательства, включая внедрение налоговых льгот, субсидий и программ льготного кредитования, что позволит создать дополнительные рабочие места, повысить уровень экономической активности населения и сократить безработицу. Кроме того, предлагается провести глубокий анализ системы образования с разработкой как теоретических, так и практических рекомендаций для ее модернизации, включая адаптацию образовательных программ к современным требованиям рынка труда, внедрение новых технологий обучения и повышение качества подготовки специалистов для обеспечения их соответствия потребностям работодателей.

8. На основании данных рекомендаций разработаны инструкции по развитию института самозанятости, включающие внедрение гибких и нетрадиционных форм занятости, таких как удаленная работа, проектная деятельность и краткосрочные контракты. Эти меры направлены на адаптацию системы труда к текущим социально-экономическим вызовам, создание новых возможностей для занятости различных категорий населения и повышение устойчивости рынка труда в условиях изменяющейся экономической среды.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

### Нормативно-правовые акты, официальные документы

1. Послание Президента Республики Таджикистан Эмомали Рахмона Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан "О направлениях внутренней и внешней политики Республики Таджикистан" (г. Душанбе) от 26.12.2018.

2. Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли Республики Таджикистан «Об основных направлениях внутренней и внешней политики республики», 26.01.2021.

3. Бедность в Таджикистане – 2021 [Электронный ресурс] : [инфографика от 15 окт. 2021 г.] // Всемирный банк. – Режим доступа: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/infographic/2021/10/15/poverty-in-tajikistan-2021>. – Дата доступа: 10.06.2022.

4. Государственная программа содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2023-2027гг.

5. Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения» (в редакции Закона РТ от 28.12.2005г. № 137.

6. Закон Республики Таджикистан “О молодежи и государственной молодежной политике” [Электронный ресурс], 23 дек. 2021 г., № 1830 // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. – Режим доступа: <http://ncz.tj/content/закон-республики-таджикистан-о-молодежи-и-государственной-молодежной-политике>. – Дата доступа: 23.02.2022.

7. Закон Республики Таджикистан “О государственном социальном страховании” [Электронный ресурс] : 13 дек. 1997 г., № 517 : с изм. и доп. по состоянию на 23.12.2021 г. // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан.– Дата доступа: 22.01.2022.

8. Концепция развития продуктивной занятости населения в Республике Таджикистан на период до 2040 года (Постановление Правительства Республики Таджикистан от 28 мая 2022 года, № 263).

9. Национальная стратегия развития Республики Таджикистан на период до 2030 года [Электронный ресурс] // Национальный центр законодательства при Президенте Республики Таджикистан. – Режим доступа:<http://ncz.tj/file/национальная-стратегия-развития-республики-таджикистан-на-период-до-2030-годарdf-1>. – Дата доступа: 9.01.2022.

10. Рынок труда в Республике Таджикистан. Статистический сборник. Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан.- 2024. – 236с.

11. Трудовой кодекс Республики Таджикистан [Электронный ресурс] : 23 июля 2016 г., № 1329 // Налоговый комитет при Правительстве Таджикистан. - Режим доступа: [https://andoz.tj/docs/drugie-kodeksi/Code\\_%E2%84%968\\_Labor\\_code\\_RT\\_ru.pdf](https://andoz.tj/docs/drugie-kodeksi/Code_%E2%84%968_Labor_code_RT_ru.pdf) - Дата доступа: 13.01.2022.

### **Монографии, учебники, учебные пособия**

12. Азимов А.Дж., Ахмедов К.А. Развитие рынка труда Республики Таджикистан в условиях формирования индустриальной экономики.- Худжанд: Ношир, 2023. – 124 с.

13. Амиджанов, Р. М. Миграция и возможности инновационного развития Республики Таджикистан / Р. М. Амиджанов, Р. М. Бабаджанов, Н. Р. Мукимова. – Душанбе : Шохин, 2017. – 396 с.

14. Алиев И.М. Экономика труда: теория и практика: учебник для бакалавров: [по экономике и другим специальностям, а также для слушателей курсов повышения квалификации] [Текст] /И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2014. – 670 с.

15. Амиджанов, Р. М. Миграция и возможности инновационного развития Республики Таджикистан / Р. М. Амиджанов, Р. М. Бабаджанов, Н. Р. Мукимова. – Душанбе : Шохин, 2017. – 396 с.

16. Амонова Д.С. [Текст] / Социальная политика и социальная справедливость в Республике Таджикистан (экономические аспекты исследования): монография / Амонова Д.С. – Душанбе: Ирфон, 2006. – 208 с.

17. Веблен Т. Теория праздного класса. М., Прогресс, 367 с., 1984.

18. Восиев Ф.М. Формирование эффективной занятости населения Таджикистана.- Душанбе 2016. – 310 с.

19. Вукович, Г. Г. Рынок труда : учеб. пособие : для студентов : [соответствует Федерал. гос. образоват. стандарту (третьего поколения)] / Г. Г. Вукович, И. В. Гелета. – Ростов н/Д : Феникс, 2013. – 239 с.

20. Гаги В.А. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): / В.А. Гаги // Учебник – Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008. – 360 с.

21. Ганиев Т.Б. Менеджмент : непрерывное профессионально-электронное образование / Т. Б. Ганиев. – Душанбе : Ирфон, 2017. – 456 с.

22. Ионцев В. А. [и др.] Экономика народонаселения: учебник / под ред. Ионцева В.А. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 667 с.

23. Кадыров Д. Б., Ашмаров И. А., Комилов С. Дж. Экономика рынка труда: / Д. Б. Кадыров И. А. Ашмаров С. Дж. Комилов. Монография. Душанбе, «Илм» 2010. –124 с.

24. Капитал: К. Маркс и Ф. Энгельс. - Соч. Т. 25. ч. 1. - М.: 1961.- С. 197.

25. Карташов С.А., Одегов Ю.Г. Рынок труда: проблемы формирования и управления (на примере г. Москвы). М.: Финстатинформ, 1998.

26. Квеско Р.Б. Занятость населения и её регулирование: учебное пособие / Р.Б. Квеско. – Томск: Изд-во Томского политехнического университета, 2008. – 102 с.

27. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Д. М. Кейнс. – Петрозаводск : Петроком, 1993. – 307 с. – (Шедевры мировой экономической мысли; Т. 3).

28. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег: Монография / Дж. М. Кейнс. - М.: Экономика, 1993. - 347 с. – С. 78. – С. 254.

29. Кибанов А.Я., Митрофанова Е.А., Эсаулова И.А. Управление трудовыми ресурсами. – М.: 2009. – 284 с.

30. Клюня В.Л. Сбалансированность рынка труда в Республике Беларусь: методологические и методические основы обеспечения / В.Л. Клюня, И.В. Зенькова. Новополоцк: ПГУ, 2009. – 216 с. 173 .

31. Комилов С.Дж., Шодибеки Сафар, Шарипов Б.К. Управление занятостью населения в условиях инновационного развития промышленности монография. – Душанбе, 2021. – 277 с.

32. Кудусов Д. Переход от образования и обучения к труду в Республике Таджикистан / Д. Кудусов, Е. Янсова. – Душанбе : Ирфон, 2014. – 152 с.

33. Мазин А.Л. Экономика труда: /учеб. пособие для студентов ВУЗов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда» / А.Л. Мазин. – 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2008. – 575 с.

34. Макконнелл К.Р. Экономикс : принципы, проблемы, и политика : [в 2 т. : пер. с англ.] / К. Макконнелл, С. Л. Брю. – М. : Республика, 1992. – Т. 1. – 399 с.

35. Маркс, К. Сочинения : в 30 т. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – 2-е изд. – М. : Госполитиздат, 1954– . – Т. 23 : Капитал. Т. 1. Кн. 1. Процесс производства капитала : Критика политической экономии / подгот. к печати А. И. Малыш. – 1960. – VI, 907 с.

36. Маркс, К. Теория прибавочной стоимости. Сочинение [Текст] / К.Маркс, Ф. Энгельс. – Т. 26. – Ч.1. – 149 с.

37. Мутиева С.Дж., Юсуфбеков Ю.Р. и др. Трудовая миграция в структуре социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан. – / С.Дж. Мутиева, Ю.Р. Юсуфбеков - Душанбе, 2016.- 180 с.
38. Никифорова А.А. Рынок труда: занятость и безработица / А. А. Никифорова. – М. : Междунар. отношения, 1991. – 181 с.
39. Одегов Ю.Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учеб.– М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2007. – 920 с.
40. Одегов Ю.Г. Экономика труда : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2014. – 423 с.
41. Одиназода К.С., Асрорзода У.С. Асосҳои назариявии танзими бозори меҳнат ва муҳоҷират дар Ҷумҳурии Тоҷикистон. Монография / К.С.Одиназода, У.С.Асрорзода – Душанбе: «ДМТ», 2022. - 162 С.
42. Основы формирования и функционирования рынка труда в Республике Таджикистан : коллективная моногр. / под ред. С. Дж. Комилова. – Душанбе : Шуджоиен, 2010. – 263 с.
43. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения = Principles of political economy and taxation : избранное / Давид Рикардо ; [пер. с англ. П. Сраффа ; науч. ред., сост. И предисл. П. Н. Ключкин]. – М. : Эксмо, 2007. – 954 с.
44. Рофе А.И. Рынок труда: учебник / А.И. Рофе. - М. : КНОРУС, 2018. -260с.
45. Рязанцев С.В., Гневашев В. А. Новая модель рынка труда России. Роль внешних факторов. – М.: Эконинформ, 2014. – 300 с.
46. Саломова Г.Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Г. Г. Саломова. – Душанбе, 2006. – 170 л.
47. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов = Inquiry into the nature and causes of the wealth of nations / Адам Смит ; [пер. с англ., предисл. В. С. Афанасьева]. – М. : Эксмо, 2007. – 957 с.

48. Социально-трудовые проблемы воспроизводства человеческого капитала в условиях модернизации национальной экономической системы Таджикистана: коллективная монография. - Душанбе: 2022. – 416 с.

49. Усманова Т.Дж. Формирование и развитие рынка труда в переходной экономике таджикистае./ Т.Дж. Усманова // «Ирфон», Душанбе – 2005. – С113.

50. Усмонова Т.Дж., Азимова М.Т. Современный рынок труда и проблемы его сегментирования. – Душанбе.- 2020. -159с.

51. Юсуфбеков, Ю. Р. Теоретические основы и практика становления рынка труда в условиях переходной экономики : коллективная моногр. / Ю. Р. Юсуфбеков, Р. М. Бабаджанов. – Душанбе, 2013. – 262 с.

#### **Статьи и доклады**

52. Абалкин, Л.И. Роль государства в становлении и регулировании рыночной экономики [Текст] / Л.И. Абалкин // Вопросы экономики. – 1997. – № 6. – С.4-12.

53. Абанкина, И.В. Исследование результатов и эффектов введения новой системы оплаты труда учителей [Текст] / И.В. Абанкина // Вопросы образования. – 2009. – №4. – С.153-169.

54. Абузярова, Н.А. Правовое регулирование заработной платы в бюджетной сфере [Текст] / Н.А. Абузярова // Журнал российского права. – 2012. – №5. – С. 35-46.

55. Азимов А. Дж., Азимова З.А., Таджибаева М.Н. Трудовая миграция в Таджикистане: тренды и подходы к управлению [Текст] / А.Дж. Азимов, З.А. Азимова, М.Н. Таджибаева / Материалы IX международного научно-практического форума Том-II. М.: 2017. – С. 64–71.

56. Алонкина Л.И. Государственное регулирование занятости населения [Текст] / Л.И. Алонкина // Вестник Московского университета МВД РФ. — 2007. - № 6. - С. 141-144.

57. Аминов И. Инновационное управление высшим учебным

заведением [Текст] / И. Аминов, И.И. Салимов, Ф.П. Абдулхаев // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино. – 2016. – №2/9. – С. 186-192.

58. Аминов И.А. Обеспечение сбалансированности рынка труда на основе развития предпринимательства в сфере промышленности в Республике Таджикистан [Текст] / И.А. Аминов / III международная научно-практическая конференция «Стратегия развития предпринимательства в современных условиях». Изд-то СПбГЭУ, Санкт-Петербург, 2019 – С. 12-16.

59. Аминов И.А., Муминова Н.Р. Основные факторы, влияющие на сбалансированное развитие национального рынка труда в современных условиях. [Текст] / И.А. Аминов, Н.Р. Муминова // Сборник материалов международной научно-практической конференции «Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики» ТГУК. Душанбе, 2019 г. – С. 265 – 270.

60. Анализ перспектив и развития образования до 2020 года: возможности и препятствия [Текст] // Школа и общество. – Душанбе. – 2015. – №2. – С. 3-11.

61. Астратова, Г.В. К вопросу о специфике образовательных услуг в сфере профессионального образования [Текст] / Г.В. Астратова, Г.Е. Гермаидзе, В.В. Вертиль // Изв. УрГЭУ. – Екатеринбург. – 2003. – №6. – С.90-98.

62. Афанасьева, Л.А. Анализ кадрового потенциала организации / Л.А. Афанасьева // Ключевые вопросы в современной науке 2014: материалы 10-й международной научно-практической конференции. – София: Бел ГРАД-БГ. – 2014. – С. 52-55.

63. Ахророва А.Д. Моделирование внешней трудовой миграции [Текст] / А.Д. Ахророва. Н.Р. Мукимова // Таджикистан и современный мир. – Душанбе. – 2010. – №1. – С.1-44.

64. Ашуров С.Б. Об экономической сущности государственной молодежной политики / С. Б. Ашуров // Вестн. Таджик. нац. ун-та. Сер. экон. наук. – 2010. – № 1. – С. 340.

65. Ашуров С.Б. К вопросу о теории регулирования занятости населения в условиях трудоизбыточности рынка труда / С.Б. Ашуров, Ф. К. Киёмиддинова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2019. № 1. С. 122-126. ISSN 2413-5151

66. Ашуров С.Б. К вопросу о трудоизбыточности экономики / С.Б. Ашуров // Таджикистан и современный мир. 2020. № 2 (70). С. 102-108. ISSN 2075-9584.

67. Ашуров С.Б. К теории и методологии сегментации рынка труда / С.Б. Ашуров // Таджикистан и современный мир. 2021. № 3 (75). С. 124-133. ISSN 2075-9584.

68. Ашуров С.Б. Некоторые динамические балансовые модели на рынке труда и их внедрение в условиях трудоизбыточности / С.Б. Ашуров // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. 2020. № 4. С. 168-174. ISSN 2413-5151

69. Ашуров, С. Б. Некоторые аспекты текущего состояния молодежи Таджикистана на рынке труда / С. Б. Ашуров // Вестн. ун-та (Рос.-таджик. (Славянский) ун-т). – 2018. – № 1. – С. 143–151.

70. Бойматов, А.А. Региональные аспекты формирования рыночных отношений [Текст] / А.А. Бойматов // Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия гуманитарных наук. – Худжанд. – 2012. – Вып1. – С. 40-48.

71. Васильева З.А. Проблемы моделирования кадровой потребности региональной экономики [Текст] / З.А. Васильева, И.В. Филимоненко / Вестник ТГЭУ. - 2012. - № 4. - С. 46-56.

72. Восиев Ф.М. Подготовка кадров и повышение их квалификации как

основа устойчивой занятости населения [Электронный ресурс] / Ф. М. Восиев // Вестн. технол. ун-та Таджикистана. – 2014. – № 2. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25975809>. – Дата доступа: 15.02.2022.

73. Ганиев Т.Б. Глобализация и бедность / Т. Б. Ганиев // Экономические проблемы сокращения уровня бедности в Республике Таджикистан : материалы Респ. науч.-практ. конф., (21–22 окт. 2004 г., г. Душанбе). – Душанбе, 2004. – С. 3-12.

74. Ганиев Т.Б. Повышение уровня спроса на профессиональное электронное образование и формирование инновационной среды на рынке труда / Т. Б. Ганиев // Социально-экономические проблемы становления инновационного типа экономики и повышения качества человеческого капитала в Республике Таджикистан : материалы респ. науч.-практ. конф., 27–28 окт. 2017 г. – Душанбе, 2017. – С. 57–72. Гвишиани, Д.М. Проблема «человеческих отношений» в американской социологии бизнеса [Текст] / Д.М. Гвишиани // Вестник Московского университета. Сер. 8: Экономика и философия. – 1961. – №3. – С. 46-57.

75. Гинкель, Г. Университет в 21 веке: задачи, проблемы, возможности, менеджмент [Текст] / Г. Гинкель // Alma Mater. – 2008. – № 1. – С.41-49.

76. Губарев, В.В. Системное представление качества образования [Текст] / В.В. Губарев // Стандарты и качество. – 2002. – № 4. – С. 30-35.

77. Дашук, Д. И. Анализ рынка труда Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Д. И. Дашук // 77-я научная конференция студентов и аспирантов Белорусского государственного университета : материалы конф., Минск, 11–22 мая 2020 г. : в 3 ч. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: В. Г. Сафонов (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2020. – Ч. 2. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/handle/123456789/260030>. – Дата доступа: 05.05.2022.

78. Дворнина, Д.А. Совершенствования нормирования труда как одно из эффективных направлений кадровой политики [Текст] / Д.А. Дворнина // Высшее образование сегодня. – 2016. – № 6. – С. 20-23.

79. Джапарова, Р. Маркетинг услуг профессионального образования [Текст] / Р. Джапарова // Маркетинг. – 2005. – № 4. – С. 55-65.

80. Джураева А. Алгоритм рейтинговой оценки труда преподавателя в вузе [Текст] / А. Джураева, Г.А. Ходжабекова // Вестник Таджикского государственного национального университета. Серия естественных наук. – Душанбе: Изд-во «Сино». – 2008. – № 1(42) – С. 73-86.

81. Джураева А. Мониторинг и мотивация трудовой деятельности преподавателей как основа системы стимулирования труда [Текст] / А.Джураева, Г.А. Ходжабекова // Экономика Таджикистана: стратегия развития. – Душанбе. – 2009. – С. 141-156.

82. Дмитриева, А.Ю. Особенности мотивации персонала [Текст] / А.Ю. Дмитриева // Мотивация и оплата труда. – 2013. – №3. – С.170-176.

83. Дульзон, А.А. К проблеме оценки эффективности труда преподавателя вуза [Текст] /А.А. Дульзон// Алма матер: вестник высшей школы. – 2014. – №6. – С. 71-75.

84. Ермаков, Д. Совершенствование системы оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений [Текст] / Д. Ермаков // Ректор вуза. – 2016. – №8. – С.14-19.

85. Завьялов, А.М. Модернизация подготовки студентов к научной деятельности [Текст] / А.М. Завьялов // Высшее образование в России. – 2011. – № 1. – С. 34-41.

86. Захаров А.Н. Особенности и проблемы мотивации труда в сельском хозяйстве / А.Н. Захаров // Вестник НГИЭИ. -Княгинино: типография «НГИЭИ», – 2014. – № 1(32). – С.32-40

87. Иванова, О.А. Система планирования как инструмент повышения уровня вовлеченности персонала [Текст] / О.А. Иванова //Мотивация и оплата труда. - 2012. - №2. - С.106-113.

88. Ильина, Н.Ф. Особенности методического обеспечения инновационной педагогической деятельности [Текст] / Н.Ф. Ильина //

Инновации в образовании. – 2011. – № 10. – С.38-44.

89. Кадыров Д.Б. Особенности институциональной организации рынка труда трудоизбыточного региона / Д.Б. Кадыров // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). 2016. Т. 1. № 3 (54). С. 66-74.

90. Климук, В.В. Методика оценки результативности работы профессорско-преподавательского состава вузов: (рейтинговая система) [Текст] / В.В. Климук, А.В. Никишова, О.Е. Комаров //Алма матер: вестник высшей школы. – 2016. – №11. – С. 79-83.

91. Колот А.М. Мотивация, стимулирования и оценка персоналу: Науч. пособ /А. М. Колот – К.: КНЕУ. – 1998. – С. 12-22.

92. Комилов С. Дж. Особенности регулирования рынка труда // Проблемы человеческого развития Республики Таджикистан в контексте реформирования социально-трудовых отношений : материалы респ. науч.-практ. конф. – Душанбе, 2014. – С. 44.

93. Комилов С.Дж. Теоретические основы развития предпринимательства и формирования рынка труда / С. Дж. Комилов // Социально-экономические проблемы становления инновационного типа экономики и повышения качества человеческого капитала в Республике Таджикистан : материалы Респ. науч.-практ. конф., Душанбе, 27–28 окт., 2017 г. – Душанбе, 2017. – С. 74.

94. Комилов С.Дж. Проблемы функционирования рынка труда в условиях перехода к инновационной экономике / С.Дж. Комилов // Евразийский международный научно-аналитический журнал. Проблемы современной экономики. – 2012. –№2 (42). –С. 356 – 359.

95. Комилов С.Дж. Формирование национальной инновационной системы Республики Таджикистан как условие обеспечения модернизации экономики страны [Текст] / С.Дж. Комилов //Проблемы современной экономики. – СПб. – 2011. – № 2 – С.216- 219.

96. Копытова, Н.Е. Компетентностно-ориентированное повышение квалификации преподавателей вуза [Текст] / Н.Е. Копытова // Высшее образование сегодня. – 2011. – №1. – С. 41-45.

97. Котляр А.Э. Теоретические проблемы занятости остаются актуальными / А.Э. Котляр // Человек и труд. – 1996. – № 5. – С. 24–26.

98. Крутых, А.В. Внедрение инноваций в систему высшего образования России [Текст] /А.В. Крутых//. Международный научно-исследовательский журнал. – 2017. – № 2-3 (56). – С. 28-29.

99. Кувшинов, А.И. Теоретические основы мотивации труда работников сельскохозяйственных предприятий. [Текст] / А.И. Кувшинов // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. –2012. – № 6 (38). – С. 213-219.

100. Лобанова, Е.Э. Фиронова В.П. Подготовка и трудоустройство молодых специалистов: мотивация работодателей [Текст] / Е.Э. Лобанова, В.П. Фиронова // Труд и социальные отношения. – 2011. – № 10. – С.13-23.

101. Лукьянов А.С. Потребности - занятость - управление : методологические проблемы исследования и оптимизации / А. С. Лукьянов. – Таллинн : Александра, 1990. – 141 с.

102. Махмадбекзода М.Ш. Государственная миграционная политика в Республики Таджикистан. М.Ш. Махмадбекзода // Центр стратегических исследований при Президенте Республики Таджикистан. «Таджикистан и современный мир», №4.(76) 2021г. (научный журнал) - - С. 231-244.

103. Махмадбекзода М. Ш. Тенденция развития трудовой миграции из Республики Таджикистан и проблемы возвращающихся трудовых мигрантов / М. Ш. Махмадбекзода. // Тенденция развития трудовой миграции из Республики Таджикистан и проблемы возвращающихся трудовых мигрантов // Научно- теоретический журнал Вестник ТГУПБП. Серия общественных наук. ISSN 2411-1945 №1 (90), 2022 г. Худжанд.41-52 ст. // Научно-теоретический журнал /Вестник ТГУПБП. Серия общественных наук. №1 (90),

2022 г. Худжанд. С. 41-52.

104. Менгер, К. Основания политической экономии [Текст] / К. Менгер, Е.Бем-Баверг, Ф. Визер. // Австрийская школа в политической экономии. Сер. Экономическое наследие. – М. – 1992. – С.39-40.

105. Миляева, Л. Г. Методические подходы к совершенствованию системы оплаты труда персонала предприятия [Текст] / Л.Г. Миляева // Мотивация и оплата труда. – 2013. – №1. – С.39-46.

106. Михайлова, Л. Л. Мотивация персонала на стадии подбора: ключевые ошибки [Текст] / Л. Л. Михайлова // Мотивация и оплата труда. – 2014. – №1. – С. 22-27.

107. Научно-исследовательский институт труда, миграции и занятости населения Министерства труда миграции и занятости населения Республики Таджикистан. – Душанбе, 2015. – 80 с.

108. Научно-технический потенциал Республики Таджикистан в 2018 году. Аналитический сборник. – Душанбе, 2020. – С. 18-19.

109. Низомова, Т.А. Инновационная направленность реструктуризации предприятий Таджикистана [Текст] / Т.А. Низомова // Экономика Таджикистана: стратегия развития. – Душанбе. – 2007. – №1. – С.32-40.

110. Новоселов, А.С. Правда о теории и практике «человеческих отношений» [Текст] / А.С. Новоселов // Мировая экономика и международные отношения. – 1960. – №9. – С.146-151.

111. Одиназода К.С. Асосҳои институционалии танзими давлатию бозории бозори меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон. / К.С. Одиназода.–Матн: бевосита // Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон, бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. - Душанбе-2021, №7. С. 185 – 193.

112. Одиназода К.С. Асрорзода У.С. Ҷанбаҳои институционалии механизми танзими давлатию бозории бозори меҳнати Ҷумҳурии Тоҷикистон дар шароити Ҷаҳонишавӣ. / К.С. Одиназода., У.С. Асрорзода.–Матн: бевосита // Маҷмаи конфронси илмӣ-амалии Ҷумҳуриявӣ дар мавзӯи «Самтҳои муосири

табқи технологияҳои иттилоотӣ дар рақамикунонии таҳсилот, илм ва истиеҳсолоти саноатӣ», (27 ноябри соли 2021). – Душанбе - С. 18-30.

113. Одиназода К.С. Самтҳои асосии таъмини мутавозинии арза ва тақозо ба захираҳои меҳнатӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон. / К.С. Одиназода. – Матн: бевосита // Паёми Донишгоҳи давлатии тичорати Тоҷикистон. - Душанбе - 2021, №3 (37). С. 191 - 197.

114. Панкрухин, А. Образовательные услуги: точка зрения маркетолога [Текст] / А. Панкрухин // Алма матер. – 1997. – №3. – С.18-32.

115. Прохоренко, А.В. Вся правда о мотивации, или как минимальными затратами увеличить эффективность персонала [Текст] / А.В. Прохоренко // Управление человеческим потенциалом. – 2013. – №4. – С.17-25.

116. Разнодежина, Э.Н. Мотивация как «особенное» в формировании человеческих ресурсов [Текст] / Э.Н. Разнодежина // Креативная экономика. – М. – 2012. – №7. – С.4-5.

117. Саидмуродов Л.Х. Таджикистан – занятость в контексте человеческого развития / Л. Х. Саидмуродов, Р. М. Бабаджанов // Азия-Плюс. – 2016. – 11 апр. – С. 12.

118. Саидмуродов Д.Л. Внешняя трудовая миграция и демографическая оценка человеческого потенциала Республики Таджикистан [Текст] / Д.Л. Саидмуродов // Экономические проблемы Таджикистана в условиях глобализации: материалы научно-практической конференции (24-25 мая 2011г., Душанбе). – Душанбе. – 2011. – С.276-282.

119. Сарабекова, И.З. Управленческие аспекты совершенствования качества образования в условиях рынка [Текст] / И.З. Сарабекова // Экономика Таджикистана. – Душанбе. – 2018. – Часть 1. – С.116-122.

120. Стрижов, А.М. Понятие качества образовательной услуги в условиях рыночных отношений [Текст] / А.М. Стрижов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 1999. – № 3. – С.47-50.

121. Субетто, А. Качество образования: проблемы и оценки

мониторинга [Текст] / А. Субетто // Стандарты и качество. – М. – 2000. – №2. – С. 62-67.

122. Усманова Т.Дж. Профессиональная подготовка молодежи и потребности рынка труда: высшее образование / Т.Дж. Усманова // Социальное - экономические проблемы оптимизации рынка занятости и трудовой миграции в условиях устойчивого экономического развития. Материалы республиканской научно – практической конференции (Душанбе, 30-31 октября 2015 г.). Душанбе, 2016. – С. 69-81.

123. Хайдуков, Д.С. Университетские города – обучение будущему [Текст] / Д.С. Хайдуков // Мировой опыт и отечественные традиции управления человеческими ресурсами: сборник материалов III международной научно-практической конференции МГУ / под общ. ред. проф. В. П. Пугачева. – М. – 2012. – С.24-30.

124. Ханова, А. Мотивация труда как важнейший фактор устойчивого развития агробизнеса [Текст] / А. Ханова // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. – 2012. – №8. – С.26-35.

125. Ходжабекова, Г.А. Бюджетное финансирование сферы образования Республики Таджикистан [Текст] / Г.А. Ходжабекова // Вестник Таджикского государственного национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: Изд-во «Сино». - 2010. - № 8 (64). - С. 252-254.

126. Ходжабекова, Г.А. Проблемы обеспечения информационной безопасности в системе образования [Текст] / Г.А. Ходжабекова // Вестник Таджикского государственного национального университета. Серия естественных наук. – Душанбе: Изд-во «Сино». – 2008. – №1 (42). – С. 97-101.

127. Ходжабекова, Г.А. Профессиональная подготовка молодежи и потребности рынка труда: высшее образование [Текст] / Г.А. Ходжабекова // Социально – экономические проблемы оптимизации рынка занятости и трудовой миграции в условиях устойчивого экономического развития: материалы республиканской научно-практической конференции. – Душанбе.

– 2016. – С. 69-80.

128. Ходжабекова, Г.А. Становление мотивации и стимулирования труда профессорско-преподавательского состава как фактор устойчивого развития экономики [Текст] / Г.А. Ходжабекова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе: Сино. – 2017. – №2/1. – С. 51-59.

129. Ходжабекова, Г.А. Теоретические вопросы мотивации и стимулирования труда преподавателей высшего профессионального образования [Текст] / Г.А. Ходжабекова // Материалы научно-практической конференции Центра стратегических исследований (25 октября 2012 года). – Душанбе. – 2012. – С.180-202.

130. Чириков, И.С. Академическое развитие в университете: опыт зарубежных вузов [Текст] / И.С. Чириков // Университетское управление: практика и анализ. – 2010. – № 5. – С. 15-23.

131. Шокиров Р.С., Ахмедов К.А. Государственное регулирование трудовой миграции в целях укрепления экономической безопасности Республики Таджикистан / Р.С. Шокиров, К.А. Ахмедов // Вестник ТГУ ПБП. – 2014, № 5 (61). – С. 88 – 93.

132. Яркина Н.Н. Устойчивое развитие и инициатива "голубой рост" [Текст] / Н.Н. Яркина // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. – 2019. – № 3. – С. 117-131.

#### **Диссертации и авторефераты**

133. Азимов А.Дж. Трансформация миграционного поведения и процессов в трудоизбыточной стране: теория и методология исследования (на материалах Республики Таджикистан): [Текст] / автореф. дис. д-ра экон. наук: 08.00.01 / Азимов Абдумавлон Джалилович. – Худжанд., 2015. – 47 с.

134. Амонова Д.С. [Текст] / Реформирование социально-трудовых отношений в условиях перехода к рыночной экономике (на примере

Республики Таджикистан): автореф. дис. д-ра экон. наук: 08.00.05/ Амонова Дильбар Субхоновна. – М., 2008– 46 с.

135. Бушуев, В. К. Полная занятость и человеческий капитал в период системной эволюции : вопросы теории : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 / В.К. Бушуев. – М., 2002. – 423 л.

136. Васиев, Ф. М. Формирование организационно-экономического механизма занятости населения в условиях рыночной экономики: теория, методология, практика : (на материалах Республики Таджикистан) : дис... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Ф. М. Васиев. – Душанбе, 2019. – 273 л.

137. Григорьев, И. Е. Рынок труда и механизмы его регулирования в условиях формирования новой экономики : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / И.Е. Григорьев. – СПб., 2006. – 171 л.

138. Давлатов М.Х. Особенности развития семейной экономики и домашнего труда в условиях рыночной экономики (на материалах Республики Таджикистан). / М.Х. Давлатов // Автореферат на соискание учёной степени кандидата экономических наук. Душанбе – 2016. – 24 с.

139. Демчук, А. Г. Повышение занятости населения на основе развития механизма рынка труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. Г. Демчук. – Белгород, 2009. – 209 л.

140. Джонмамадов Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике (теория, методология, практика). / Ш.Б. Джонмамадов // Автореф. дис. д-ра экон. наук: 08.00.01. – Душанбе, 2011. – 46 с.

141. Джонмахмадов Ш.Б. Развитие механизмов регулирования неформальной занятости в переходной экономике : (теория, методология, практика) : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.05 / Ш.Б. Джонмахмадов. – Душанбе, 2011. – 354 с.

142. Джураева А. Реализация социально-экономических задач повышения качество высшего образования в Республики Таджикистан [Текст]

/ А. Джураева // дис. на соис. уч. степ. докт. экон. наук. – Екатеринбург, 2009. – 330с.

143. Еремичева, О. Ю. Рынок труда : его роль и особенности функционирования в современной экономике России : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / О. Ю. Еремичева. – Самара, 2008. – 176 с.

144. Золин И.Е. Рынок труда и занятость населения в современной экономике : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / И. Е. Золин. – Н. Новгород, 2001. – 160 с.

145. Кабутов М.К. Занятость населения в условиях становления рыночных отношений: (на материалах Республики Таджикистан) : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.01 / М. К. Кабутов. – Душанбе, 2000. – 278 л.

146. Кадырова З.Х. Развитие социально-экономического потенциала учреждений высшего профессионального образования [Текст] / З.Х. Кадырова // Автореферат дис. на соис. уч. степ. докт. экон. наук. – Душанбе. 2019. – 80с.

147. Карташов С. А. Занятость и безработица - методология и механизм государственного регулирования : на примере крупного города : дис. ... д-ра экон. наук : 08.00.07 / С.А. Карташов. – М., 1998. – 413 л.

148. Роденков, В. А. Развитие корпоративной системы повышения квалификации кадров [Электронный ресурс] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / В. А. Роденков // Электронная библиотека диссертаций. – Режим доступа:<https://www.dissercat.com/content/razvitie-korporativnoi-sistemy-povysheniya-kvalifikatsii-kadrov>. – Дата доступа: 19.02.2022.

149. Саломова Г.Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Г.Г. Саломова. – Душанбе, 2006. – 170 л.

150. Терехова А.А. Неформальная занятость на российском рынке труда : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. А. Терехова ; [Костром. гос. ун-т им. Н. А. Некрасова]. – Кострома, 2007. – 23 с.

151. Терехова А.А. Неформальная занятость на российском рынке труда : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / А. А. Терехова. – Кострома, 2007. – 227 л.

152. Ходжабекова Г.А. Мотивационные и стимулирующие рычаги повышения оплаты труда работников сферы высшего профессионального образования (на материалах Республики Таджикистан) [Текст] / Г.А. Ходжабекова // дис. на соис. уч. степ. канд. экон. наук. – Душанбе, 2018. – 206 с.

153. Шайкин, Д. Н. Социально-экономические аспекты использования труда молодежи в Республике Казахстан : (на примере Северо-Казахстанской области) : дис. ... экон. наук : 08.00.05 / Д. Н. Шайкин. – Омск, 2015. – 179 л.

### Электронные источники

154. Isvor dilts Leadership Systems, Inc [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/1095350/page:13/>. (дата обращения: 07.05.2019)

155. Leibenstein, H. beyond Economic Man: A New Foundation for Microeconomics. – Cambridge: Harvard University Press, – 1976. (дата обращения: 07.05.2019)

156. Двухфакторная теория Ф. Герцберга (Мотивационно-гигиеническая). [электронный ресурс]. – URL: <http://www.pragmatist.ru/motivatsiya-truda/dvuxfaktomayateoriya-f-gercberga-motivacionno-gigienicheskaya.Htm> l. (20.05.2017)

157. Комплексная модель мотивации Л. Портера – Э. Лоулера Подробнее: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zaochnik.com/spravochnik/psihologija/psihologija-truda-inzhenernejapsihologija-i-ergon/model-l-portera-e-loulera/> (дата обращения: 11.06.2018)

158. Методы мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://searchinform.ru/kontrol-sotrudnikov/motivatsiya-personala/metody-motivatsii-personala/> (дата обращения: 12.05.2019)

159. Труд - важнейшее условие жизни человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecologylib.ru/books/item/f00/s00/z0000033/st026.shtml> (дата обращения: 22.02.2018)

160. Фадеева, И.М., Ватолкина Н.Ш. Кадровая политика и ее реализация в европейских исследовательских университетах [Электронный ресурсы]. – Режим доступа: [https://ias.amu.edu.pl/konferencja2021/wp-content/uploads/2022/02/3-Adam-Szot-Polityka-kadrowa\\_o.pdf](https://ias.amu.edu.pl/konferencja2021/wp-content/uploads/2022/02/3-Adam-Szot-Polityka-kadrowa_o.pdf) (дата обращения: 17.05.2018)

**СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ РАБОТ  
(на языке оригинала)**

*Публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов, рекомендуемых ВАК при Президенте Республики Таджикистан:*

[1-А]. Механизмы государственного регулирования занятости населения в условиях современной экономики Таджикистана / С.Дж. Комилов., Т.Н. Алиев // Государственное управление. - 2024. №4/2.- С.385-392.

[2-А]. Повышение уровня занятости населения в современных условиях хозяйственного производства / Т.Н. Алиев // Вестн. пед. ун-та (Душанбе). – 2022. – № 1/2. – С. 91–95.

[3-А]. Способ оценки механизма обеспечения занятости населения и регулирования рынка труда в Республике Таджикистан [Электронный ресурс] / Т.Н. Алиев // Экономика Таджикистана. – 2022. – № 1.

[4-А]. Мировой опыт изучения влияния финансовых систем развитых стран на занятость населения / Т.Н. Алиев // Экономика Таджикистана. – 2021. – № 3. – С. 243–248.

*Публикации в материалах конференций и других научных изданиях:*

[5-А]. Вопросы управления и экономики: современное состояние актуальных проблем [Электронный ресурс] / Т. Н. Алиев // Интернаука. –

2024. – № 5, ч. 3. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48052048>. – Дата доступа 11.01.2024.

[6-А]. Национальные и региональные аспекты безработицы / Т. Н. Алиев // Инновационные подходы в современной науке : сб. ст. по материалам СХП междунар. науч.-практ. конф. – М., 2022. – № 4. – С. 58–61.

[7-А]. Современные социально-экономические проблемы занятости молодежи на рынке труда Республики Таджикистан / Л.Е. Тихонова, Т.Н. Алиев // Наука – образованию, производству, экономике : сб. материалов 19-й Междунар. науч.-техн. конф. «Наука – образованию, производству, экономике» / Редкол.: О. А. Лавренова, А. В. Плясунков, Т. А. Сахнович. – Минск, 2022. – С. 171–175.

[8-А]. Повышение полной занятости населения и снижение уровня безработицы в Республике Таджикистан [Электронный ресурс] / Т. Н. Алиев // Интернаука. - 2022. - № 5, ч.3. - Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48052048>.

[9-А]. Анализ занятости населения и уровня безработицы в Таджикистане / Т. Н. Алиев // Вопросы управления и экономики: современное состояние актуальных проблем : сб. ст. по материалам ЛП междунар. науч.-практ. конф. – М., 2021. – № 10. – С. 12–16.

[10-А]. Анализ современного финансового состояния Республики Таджикистан / Т.Н. Алиев // Интернаука. – 2021. – № 36. – С. 56–58.

[11-А]. Современная управленческая парадигма и перспективы развития менеджмента / Т.Н. Алиев // Тенденции экономического развития в XXI веке : материалы III Междунар. науч. конф., Минск, 1 марта 2021 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: А.А. Королева (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2021. – С. 338–340.