

**АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО И ОБЩЕСТВЕННОГО СТРОИТЕЛЬСТВА
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН**

На правах рукописи
УДК. 338.2: 339.5

Рахимова Дильфуза Нигматовна

**Управление процессами развития трудового потенциала
Узбекистана в условиях осуществления радикальных рыночных
реформ**

Специальность 08.00.05.- "Менеджмент"

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

*диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук*

ТАШКЕНТ – 2000

331.6(043.3)
P271
Работа выполнена на кафедре "Экономика и социология труда" Ташкентского
Государственного экономического Университета.

Официальные оппоненты:

академик Академии Наук
Республики Узбекистан
Гулямов С.С.

доктор экономических наук
Максакова Л.П.

доктор экономических наук
Пардаев А.Х.

Ведущая организация:


Ташкентский финансовый институт

Защита состоится "10" сентября 2000 г. в 14⁰⁰ час. на заседании Специализированного
Совета Д.005.10.02 по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора экономических
наук при Академии Государственного и общественного строительства при Президенте
Республики Узбекистан по адресу: 700003, г.Ташкент, проспект Узбекистанский, 45.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Академии Государственного и
общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан.

Автореферат разослан "9" сентября 2000 г.

**Ученый секретарь
Специализированного Совета,
доктор экономических наук**



Э.Г.Набиев

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность проблемы. Осуществление рыночных реформ в Узбекистане изначально было увязано с задачами создания социально ориентированной экономики. Как показывает мировой опыт и практика рыночных преобразований в различных странах, социально ориентированная экономика является наиболее эффективной и динамично развивающейся в современных условиях. Учитывая основные тенденции мирового экономического развития и национальную специфику Узбекистана, были определены и основные направления государственной социальной политики в условиях реализации собственной модели перехода к рынку. В вопросах труда и занятости населения, как отмечал Президент Республики Узбекистан И.А. Каримов, государство должно создать условия наиболее полной реализации его трудового и творческого потенциала.¹

Актуальность решения данной проблемы имеет особое значение в условиях перехода к рыночным отношениям, когда происходят процессы преобразования форм собственности и глубокой структурной перестройки экономики. В процессе экономических реформ активизируются факторы высвобождения рабочей силы и ее перераспределения между различными сферами приложения труда, появляется безработица и одновременно возрастает потребность народного хозяйства в новых работниках, имеющих соответствующий уровень подготовки и способных трудиться в рыночных условиях.

Обеспечение стабильного роста экономики Узбекистана в таких условиях требует выработки научно обоснованной политики управления процессами развития трудового потенциала страны. Влияние на эти процессы формирующегося рынка труда в странах с переходной экономикой и высокими темпами естественного прироста населения недостаточно изучено не только в отечественной экономической науке, но и в исследованиях известных мировых экономических школ. Формирование эффективно функционирующего рынка труда сопряжено с решением комплекса социально-экономических вопросов, практическая реализация которых особенно сложна в странах, где перспективной целью является создание социально ориентированной рыночной экономики.

К числу других основных причин, определяющих актуальность исследования, относится необходимость всестороннего научного изучения влияния демографических процессов на состояние занятости населения и уровень безработицы в переходной экономике. Сложность решения данной проблемы усугубляется недостаточностью вновь создаваемых рабочих мест, особенно в сельской местности, в том числе в формирующемся негосударственном секторе, традиционно низкой социально-экономической и территориальной мобильностью населения, а также влиянием ряда других экономических и неэкономических факторов.

¹ И. Каримов. Узбекистан - собственная модель перехода на рыночные отношения - Г "Узбекистон" 1993г., с 75

Необходимо также отметить, что вопросы качественного развития трудового потенциала в комплексе с решением проблем институциональных реформ и структурной перестройки экономики исследованы явно недостаточно, что дополнительно усиливает актуальность избранной автором темы диссертационного исследования.

Важное значение для реализации национальной модели рыночных реформ в Узбекистане имеет и государственное регулирование этими процессами в рамках сильной социальной политики. Комплекс взаимодополняющих экономических и социальных мер, нацеленных на решение проблем в сфере занятости, должен применяться государством в тесном взаимодействии с различными общественными организациями и органами самоуправления граждан в процессе либерализации общества.

Все это обуславливает необходимость разработки новых подходов к проблеме управления развитием трудового потенциала.

Степень изученности проблемы. Исследование проблем управления трудовыми ресурсами в различных экономических школах отечественной и зарубежной экономической науке имеет давние традиции. Однако введение в научный оборот понятия "трудоустройство" и соответствующая научная разработка проблем управления его развитием стали характерными только в последние два десятилетия. Кроме того, рыночные реформы в бывших социалистических странах привели к появлению новых подходов к проблеме на фоне того, что в советской экономической школе управление развитием трудового потенциала не соотносилось с реальными потребностями экономики, а рыночные аспекты этой проблемы полностью игнорировались.

В научную разработку проблем управления трудовым потенциалом внесли значительный вклад ученые различных стран и различных научных направлений, среди которых необходимо отметить Абдурахманова К.Х., Вебера М., Грачева М.В., Заславского И.Е., Зайцеву В.Д., Иванцевич Дж. М., Карнеги Д., Кейнса Дж. М., Костакова В. Г., Котляра А.Е., Корнаи Я., Лобанова А.А., Макконнелла К., Михайлова Ф.Б., Одегова Ю.Г., Тейлора Ф.У., Филлипова А.Р., Форда Г., Убайдуллаеву Р.А., Щекина Г.В. и др.

Особый интерес представляют труды ученых, посвященных управлению трудовым потенциалом как фактору эффективного менеджмента: Багрова И.В., Бузгалина А.В., Бударина В.Б., Валового Д.В., Громовой О.Н., Дружинина В., Друкер Питера, Ладанова И.Д., Мартынова С.Д., Полякова В.Г., Паркинсона С., Питерса С., Розановой В.А., Рустомжи М., Слезингера Т.Э., Пронникова В.Н., Сперанского В.И., Таусенд Р., Тростановского Ж.С., Фатхутдинова Р.А., Энштейн А.И., Уткина Э.А., Шекшня С.В., Хучек М., Якокка Ли и др.

Различные аспекты данной проблемы в экономике переходного периода Республики Узбекистан исследовались и разрабатывались в работах Акрамова Э.А., Буриевой В.Г., Бекмуралова А.Ш., Вороновского Ю.В., Гулямова С.С., Зайнутдинова Ш.Н., Исмаиловой М.А., Кадырова А.С., Максаковой Л.П., Мухитдинова Р.М., Пардаева А.Х., Расулова А.Ф., Саидовой Г.К., Турсунходжаева М.Л., Шадиева Р.Х., Холмуминова Ш.Р., Хужаева Н. и многих других.

Однако, при всей значительности и глубине теоретического изучения проблемы не все из названных авторов занимались специальным изучением вопросов управления процессами развития трудового потенциала и, что особенно важно, осуществлением научного анализа этих вопросов в условиях стран с переходным типом экономики.

Данная проблема является новой не только для отечественной науки, но и для научных разработок во всех постсоциалистических странах, вступивших в последние годы в этап радикальных экономических реформ, а также в целом для мировой экономической науки в лице ее различных общепризнанных школ.

Особенный опыт в решении этих проблем в рамках общего анализа развития социально-трудовой сферы в названных условиях трансформации экономики накоплен в таких международных организациях, как Всемирный Банк, Международная организация труда и др.

Объектом исследования в диссертационной работе является совокупная способность к труду населения Республики Узбекистан.

Предмет исследования представлен процессами управления развитием трудового потенциала страны в условиях построения социально-ориентированной рыночной экономики.

Целью диссертационного исследования является разработка теоретической концепции управления процессами развития трудового потенциала Узбекистана в условиях реализации национальной модели перехода к рынку.

Для достижения данной цели в ходе исследования решались следующие задачи:

- разработка методологических и теоретических основ научного исследования проблем управления процессами развития трудового потенциала общества в условиях переходной экономики;

- критическая оценка международного опыта развития трудового потенциала общества и возможности его применения в практике рыночных реформ в Узбекистане;

- проведение анализа современных тенденций и динамики развития трудового потенциала Узбекистана;

- теоретическое изучение вопросов влияния экономических реформ на процессы реструктуризации трудового потенциала Узбекистана;

- определение основных социальных факторов, способствующих развитию трудового потенциала республики в условиях реализации национальной модели перехода к рынку.

- разработка вопросов роста показателей уровня человеческого развития Узбекистана как определяющей цели управления процессами развития трудового потенциала.

Теоретической и методологической базой исследования являются труды Президента Республики Узбекистан И.А. Каримова, научные труды известных отечественных и зарубежных экономистов, социологов, демографов.

В диссертации широко использованы Законы и нормативные акты Республики Узбекистан, Указы Президента РУз, Постановления и решения Правительства, а также данные национальной статистики Узбекистана, документы и материалы известных международных организаций (Международная организация труда, Всемирный Банк и др.), относящиеся к данной проблеме.

Для решения поставленных задач применяются методы системного анализа, базовых расчетов и статистических группировок, использованы результаты социологических обследований по изучаемой проблеме.

Научная новизна работы состоит в комплексной постановке и разработке проблем управления развитием трудового потенциала Узбекистана в процессе построения социально ориентированной рыночной экономики. Они заключаются в следующих основных положениях:

- в разработке современной концепции управления трудовым потенциалом, учитывающей как глобальные тенденции мирового развития, так и особенности национальной модели перехода к рынку Узбекистана;

- в раскрытии содержания государственного регулирования социально-трудовой сферой и управления развитием трудового потенциала в условиях либерализации государственного и общественного строительства,

- в анализе количественно-качественных показателей развития трудового потенциала Узбекистана, выраженных в определенной системе его конкретных характеристик и отражающих потребности экономики в условиях проводимых реформ;

- в определении задач реструктуризации трудового потенциала Узбекистана и направлений его качественного роста;

- в обосновании положения о том, что в процессе создания эффективно функционирующего рынка труда влияние демографических факторов не является определяющим и им необходимо противопоставить систему экономических факторов и стимулов, присущих рыночной экономике;

- в выявлении значения активной социальной политики и формирования системы социального партнерства для решения проблем развития трудового потенциала страны;

- в комплексном изучении проблем социальной защиты и безработицы и их взаимосвязи с ростом показателей качественного развития трудового потенциала в условиях построения социально ориентированной рыночной экономики;

- в определении перспективных задач активной государственной социальной политики по разработке и реализации общенациональных программ развития системы образования и профессиональной подготовки населения, повышения уровня его медицинского обслуживания и обеспечения его растущих культурных и духовных потребностей;

- в разработке проблем региональных особенностей развития трудового потенциала Узбекистана в условиях переходной экономики;

- в определении основных задач совершенствования управления трудовым потенциалом Узбекистана в процессе достижения более высоких показателей уровня человеческого развития страны.

Практическая значимость исследования:

- результаты исследования были использованы при выполнении гранта ГКНТ Республики Узбекистан N 9.Ф.9.6. в рамках фундаментальных исследований "Бозор муносабатларига ўтиш шароитида иқтисодиётни давлат томонидан тартибга солиш механизмини такомиллаштириш".

- теоретические положения и научные выводы, содержащиеся в диссертационной работе, могут использоваться в дальнейших исследованиях этих проблем, осуществляемых учеными-экономистами, социологами, демографами;

- содержание диссертационной работы позволяет включить отдельные ее положения в учебные курсы по менеджменту, экономике и социологии труда, управлению персоналом и некоторым другим, а также использовать при разработке новых учебных программ по рыночной экономике;

- сделанные автором теоретические выводы и практические рекомендации могут использоваться при подготовке и практической реализации различных конкретных программ по обеспечению рациональной занятости и трудоустройству населения, развитию предпринимательства и самозанятости населения при переходе к рынку, национальной программы подготовки кадров и др.

Публикации. Основные научные положения и выводы диссертационной работы отражены в опубликованных работах общим объемом около 19,0 п.л.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные положения, выводы и рекомендации диссертационной работы доложены, обсуждены и получили одобрение на научной конференции "Переход к рыночной экономике в условиях суверенитета и независимости Республики Узбекистан" (г. Ташкент, 1994 г.), годовых научных конференциях Ташкентского

Государственного Экономического Университета (г. Ташкент, 1994-1996 г.г.), научной конференции ИЭ АН РУз "Проблемы становления рыночных отношений в условиях Узбекистана" (г. Ташкент, 1994 г.), научной конференции "Основы теории и практики перехода к рыночной экономике" (г. Ташкент, 1995 г.), научной конференции "Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида маркетинг муаммо ва ечимлари" (г. Ташкент, 1997 г.), на международном семинаре по программе «Восток-Восток» Фонда «Сорос-Кыргызстан» (Кыргызстан, 17-21 сентября 1997 г.), на международной конференции Палаты товаропроизводителей и предпринимателей Узбекистана, Департамента образования и центра содействия профессиональной подготовки (DSE) Германии SE - 633 - 273 -97 ex. «Требование к менеджменту по динамике роста кадров и по профессиональной квалификации» (г. Ташкент, 1997 г.), на международной научной конференции XII Плехановских чтений "Экономические реформы Узбекистана: «Сохранение и развитие трудового потенциала в страны» (г. Москва, 1999 г.), а также при подготовке общих и специальных курсов лекций, прочитанных автором на факультетах экономического прогнозирования, коммерческом, менеджмента и информатики Ташкентского государственного экономического университета (1994-1999 гг.), в Академии государственного и общественного строительства при Президенте Республики Узбекистан в 1997 – 2000 гг. и в докладах на Региональном семинаре по макроэкономической и структурной политике, проведенном Институтом МВФ и Азиатским банком развития (Манила, Филиппины, 1998 г.) во время научной командировки автора.

Сформулированные в ходе диссертационного исследования методологические и теоретические выводы были использованы в качестве спецкурса "Управление персоналом", в Российской экономической академии им. Г.В.Плеханова.

Автор является исполнителем проекта "Разработка научно-обоснованных рекомендаций по социальной защите населения в экологически опасных регионах Республики Узбекистан" (контракт №И - 35) 03-13/703 от 19.05.99 г., осуществленных в рамках исследовательских работ, проведенных Хокимиятом Хамзинского района г. Ташкента.

В процессе исследовательской работы, осуществлявшейся Управлением по труду занятости и социальной защиты населения г.Ташкента, автором проведено исследование на тему: "Управление процессами развития и эффективного использования трудового потенциала Узбекистана в условиях реализации национальной модели рыночных реформ", которое было использовано при подготовке отчета "Формирование рациональной занятости и эффективной социальной защиты безработных по г.Ташкенту" и при подготовке региональной комплексной программы "Кадры".

На прикладном уровне выводы и результаты исследования были представлены в Министерство макроэкономики и статистики Республики Узбекистан для использования в процессе разработки перспективных направлений развития экономики Узбекистана.

Структура диссертации подчинена решению поставленных в ней задач. Она состоит из введения, шести глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Во введении обоснована актуальность выбора темы исследования, отражены степень разработанности проблемы, предмет и объект исследования, его цель и задачи, научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе - "Методология научного анализа проблем управления трудовым потенциалом общества" - раскрыты вопросы сущности и содержания понятия трудового потенциала, его внутренней структуры, проанализированы особенности современных концептуальных подходов к проблеме управления человеческими ресурсами и роль кадрового менеджмента как современной формы управления трудовым потенциалом, раскрыты вопросы государственного регулирования процессами развития и эффективного использования трудового потенциала.

В второй главе - "Современный опыт и международные стандарты решения вопросов труда и занятости в условиях социальной ориентации экономики" - рассмотрены вопросы инвестиций в человеческий капитал, значение современных концепций социального государства и социального партнерства в решении проблем труда и занятости, а также международного опыта эффективного использования трудового потенциала в условиях социальной экономики.

В третьей главе - "Социально-демографические особенности Узбекистана и их влияние на процессы развития трудового потенциала" - определены особенности динамики численности населения и трудовых ресурсов Узбекистана в период осуществления реформ, рассмотрены вопросы формирования рынка труда и динамики состояния занятости населения и безработицы в Узбекистане при переходе к рынку.

В четвертой главе - "Влияние экономических реформ на процессы развития трудового потенциала Узбекистана" - раскрыта динамика роста качественных показателей трудового потенциала Узбекистана и его значение как фактора обеспечения последующего экономического роста, показано влияние рыночных реформ на процессы реструктуризации трудового потенциала страны

В пятой главе - "Социальные проблемы переходной экономики и совершенствование управления развитием трудового потенциала Узбекистана в условиях развертывания рыночных реформ" - проанализированы вопросы социальной защиты населения, показано ее значение как

важного условия, обеспечивающего развитие трудового потенциала, раскрыты вопросы совершенствования управления этими процессами в ходе либерализации общества.

В шестой главе - "Достижение высоких показателей человеческого развития определяющая цель управления процессами эффективного использования трудового потенциала Узбекистана" - определены перспективные тенденции и региональные особенности развития трудового потенциала Узбекистана, сформулирована концепция управления трудовым потенциалом Узбекистана на пути достижения высоких показателей уровня человеческого развития страны.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

Вступление Узбекистана на путь независимого и самостоятельного развития было сопряжено с решением многих серьезных задач экономического и социального характера. В сложных условиях были начаты реформирование экономики и переход к рыночной системе хозяйствования, что определило как глобальные цели, так и конкретные задачи всех социально-экономических преобразований. К числу таких целей в рамках национальной модели рыночных реформ относится осуществление глубоких структурных преобразований экономики, обеспечивающих эффективное использование материальных, природных и трудовых ресурсов, в сочетании с предоставлением возможности каждому человеку самостоятельно определять сферу и формы приложения труда.

Решению крупных социально-экономических задач, как известно, должна предшествовать глубокая научная проработка существующих проблем с целью определения конкретных путей их практического решения. Одной из наиболее важных таких проблем, с точки зрения научного анализа и своей практической значимости, является проблема развития трудового потенциала страны. Изучение как общетеоретических, так и практических аспектов проблемы приобретает особую актуальность в условиях развертывания радикальных рыночных реформ.

Как известно, понятие "трудоу потенциал" вошло в арсенал экономической науки только в последние десятилетия. В это время появилось немало научных работ, в которых специально, или в связи с изучением других вопросов, поднимаются проблемы формирования, развития и использования трудового потенциала общества. Научная разработка проблем трудового потенциала ведется в рамках различных наук - демографии, экономики, социологии и др. Это накладывает отпечаток на трактовку самого понятия трудового потенциала, раскрытие его сущностных характеристик, оценку его количественно-качественных показателей и анализ факторов, определяющих тенденции его развития и использования.

В силу многосторонности проблемы, понятие трудового потенциала имеет неоднозначное толкование у различных авторов, границы содержания данного понятия и его внутренняя

структура как объекта изучения, до сих пор не определены достаточно четко. Для большинства ученых характерен ресурсный подход к определению трудового потенциала, при котором он рассматривается как соответствующие трудовые ресурсы страны и регионов. Ресурсный подход нашел в частности свое широкое применение в демографических исследованиях, во многих из которых трудовой потенциал рассматривается как жизненный потенциал, населения за период трудовой деятельности.

Другой подход к определению трудового потенциала можно условно назвать факторным. Для него характерно рассмотрение трудового потенциала как формы личностного или человеческого фактора, что позволяет преодолеть принцип сугубо ресурсного определения трудового потенциала, ограниченность которого все чаще отмечается в экономической литературе.

Такой подход дополняет ресурсную характеристику трудового потенциала оценкой возможностей общества по обеспечению развития человеческого фактора производства. Он позволяет раскрыть внутреннюю структуру трудового потенциала, которая определяется как сложная динамическая система частных потенциалов - демографического, профессионально -квалификационного и социально-культурного, объединяемых содержанием трудовой деятельности. При этом особо учитывается группа качественных компонентов трудового потенциала, к числу которых разными авторами относятся:

- занятость населения;
- уровень образования и квалификации;
- личные характеристики работников, связанные с их участием в трудовой деятельности;
- мотивы, ценностные ориентации труда;
- состояние здоровья населения и др.

Осуществление рыночных преобразований вносит свои коррективы в подходы к определению трудового потенциала. Так, включение предпринимателей, а также самозанятого населения, в состав и структуру трудового потенциала требует соответственного пересмотра содержания этого понятия. О необходимости такого подхода к данному вопросу свидетельствует практика экономически развитых стран, где так называемый "средний класс", в значительной степени представленный именно этими категориями населения, составляет до 2/3 экономически активного населения.

В условиях формирующейся рыночной экономики, как численность, так и структура предпринимателей и самозанятого населения относительно невелика и недостаточно развита.

Однако, учитывая общемировые тенденции, необходимо предполагать, что по мере становления рыночной экономики будет наблюдаться их ускоренный рост.

Учет новых тенденций характерен для нового этапа развития отечественной экономической науки, которой всегда было присуще особое внимание к таким характеристикам трудового потенциала, как социальные взаимосвязи в процессе труда и вне его, трудовая и творческая активность работников, нравственные качества, культурный уровень и др. Эта позиция в целом согласовывается с современной эволюцией концептуальных подходов к управлению человеческими ресурсами. Кроме того, уже с самого начала экономических реформ учет этих факторов стал отличительной чертой проводимых исследований по проблемам управления трудовым потенциалом общества.

Научные исследования подтверждают, что рыночные преобразования в сфере труда и занятости населения, как правило, наиболее болезненны, поскольку напрямую затрагивают интересы практически всех членов общества, предполагают изменение стереотипов мышления, поведения людей и их отношения к собственной трудовой деятельности. Вместе с тем, без утверждения рыночных принципов в социально-трудовой сфере, становления эффективно функционирующего рынка труда и сильной социальной политики государства невозможно добиться серьезных преобразований экономики.

Проблема становления рынка труда и необходимость одновременного решения вопросов развития имеющегося трудового потенциала наиболее остро стоят в странах с высоким уровнем естественного прироста населения, к числу которых относится Узбекистан. Учитывая это, одним из приоритетов стратегии реформ в республике является осуществление сильной социальной политики и необходимых мер по социальной защите населения, что является основой качественного развития трудового потенциала.

Действуя объективно, рыночный механизм может успешно функционировать лишь в нормальных условиях, т.е. в определённых пределах допустимых значений уровней занятости и безработицы. При выходе за эти пределы, что характерно для экономического кризиса, необходимы институциональные воздействия на рынки труда путем осуществления комплекса экономических и организационных мер, направленных на увеличение спроса на рабочую силу при одновременном повышении ее цены за счет роста квалификации работников и уровня эффективности труда.

Рынок труда, сам по себе, не является источником общественных противоречий, напротив, его позитивная роль в экономике достаточно велика. Во-первых, рынок труда играет важную роль в воспроизводстве рабочей силы, отвечающем потребностям развития экономики страны. Во-вторых, рынок труда является тем механизмом, который обеспечивает распределение и

перераспределение трудовых ресурсов и создает необходимые условия развития трудового потенциала. В переходной экономике он способствует преобразованию занятости, сложившейся в условиях административно-командной системы, в её эффективную и адекватную реальному рыночному спросу форму. В-третьих, рынок труда способствует повышению роли общерыночных механизмов в оплате труда, усилению экономической мотивации труда и, следовательно, повышению его эффективности. Все это, в конечном счете, способствует повышению качественных характеристик трудового потенциала и его рациональному использованию.

Характерная для нынешнего этапа мирового развития постановка вопроса о социальной ориентации экономики не может обойти своим вниманием комплекс проблем, связанных с определением магистральных тенденций развития имеющегося трудового потенциала общества, его динамики, направленности и основных количественно-качественных характеристик. Особое значение приобретает также его структурное развитие, характеризующееся распределением занятого населения по сферам и отраслям экономики, видам и формам трудовой деятельности, что особенно важно учитывать в ходе рыночных реформ.

В переходный период появляется также потребность в осмыслении понятий вторичной занятости и самозанятости. Вторичная занятость означает удлинение рабочего дня за пределы его нормальной продолжительности на тех же, смежных или новых рабочих местах. Самозанятость предполагает самостоятельный поиск деятельности как источника дохода, создание рабочих мест для получения постоянного или временного дохода с помощью государственной поддержки на разных уровнях.

В условиях рыночных реформ неизбежно проявляет себя безработица, представляющая собой вынужденную незанятость, возникающую вследствие постоянного нарушения равновесия между спросом и предложением как на рынке труда в целом, так и в его различных сегментах. Безработица является специфической формой недоиспользования трудового потенциала в условиях рыночной экономики. Сфера незанятости по своему содержанию шире понятия безработицы, так как включает лиц, по разным причинам не желающих работать или не готовых приступить к ней в ближайшее время. Эта сфера является также показателем недоиспользования трудового потенциала.

В условиях рыночной системы хозяйствования уровень развития имеющегося трудового потенциала характеризуется существующей структурой занятости, формирование которой в условиях рынка обусловлено двумя видами факторов - производственно-техническими и социально-экономическими. На базе непрерывного развития техники и создания более совершенных технологических процессов происходит изменение технической структуры

производства, что в свою очередь определяет динамику структуры занятости и вызывает изменения в профессионально-квалификационном и половозрастном составе занятых.

На формирование структуры занятости особое влияние оказывает также и общественное разделение труда, которое является определяющим структурообразующим фактором занятости. Оно определяет параметры качественной структуры занятости, формирует территориально-отраслевое распределение трудового потенциала.

В условиях рыночных реформ при активной регулирующей роли государства происходят значительные изменения в сфере занятости населения. При этом диктат государства постепенно заменяется теми функциями, методами и инструментами, которые присущи государственному регулированию в рыночной системе хозяйствования. Однако, необходимо учитывать, что государственные функции в переходный период значительно усложняются, так как на этом этапе, помимо рыночных, государство осуществляет и административные функции, продиктованные спецификой этого времени.

Решение проблемы занятости населения является особой задачей государства в условиях переходной экономики. Оно должно обеспечивать развитие трудового потенциала общества, и быть связанным с выполнением государством ряда специфических функций, возникающих в новых условиях.

В целом же, основными функциями государственного регулирования занятости являются:

- оптимизация уровня и структуры занятости, развитие многообразия ее форм на основе совершенствования структуры рабочих мест и осуществление мер по повышению экономической заинтересованности в этом со стороны предприятий, организаций, работников;
- анализ состояния изменений занятости, ее динамики, создание соответствующей информационной базы;
- подготовка и переподготовка кадров и обеспечение первичной занятости;
- правовое обеспечение регулирования занятости;
- координация деятельности нижестоящих органов в работе по регулированию занятости.

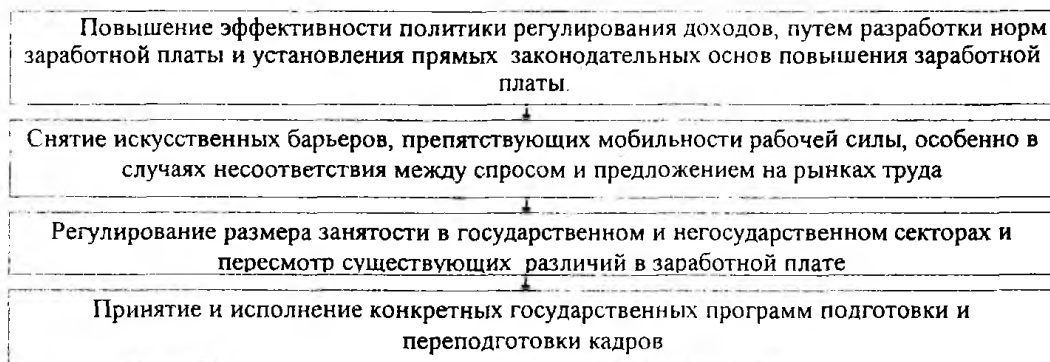
Эти функции предполагают существование соответствующих экономических механизмов, включающих в себя систему экономического планирования, специфических форм прямого и косвенного воздействия на эти процессы, а также средства обеспечения решаемых задач - информационной базы, финансовой основы и правового регулирования.

Экономическое планирование процессов занятости населения предполагает комплексный учет и анализ взаимосвязи основных макроэкономических показателей с динамикой занятости и тенденциями развития демографических процессов.

Основные макроэкономические аспекты государственного регулирования занятости населения отражены в следующей схеме 1.

Схема 1.

Макроэкономические аспекты регулирования занятости



Современный рыночный подход к проблеме занятости позволяет более точно определить тенденции развития трудового потенциала общества, предполагает учет всех форм занятости, в том числе альтернативных производственным, способствующих увеличению доходной части семейного бюджета. Он особенно важен для так называемых трудоизбыточных регионов со сложной демографической ситуацией, сильными местными традициями и другими факторами неэкономического характера, что присуще Узбекистану.

Кроме того, необходимо учитывать и те глубокие перемены, имевшие место в мире в течение последних десятилетий, которые показали, что именно разнородность, сложная система по составу и качеству трудового потенциала общества являются движущей силой развития. Вследствие этого, при анализе действия человеческого фактора в производственных процессах уже нельзя ограничиваться только такими понятиями, как число работников или занятость, а также сводить анализ человеческого аспекта экономических проблем только к рабочей силе материального производства или к производственному персоналу и т.п. Человеческий фактор в его расширенной современной трактовке рассматривается не просто как агент производства, а как комплексный, полноправный субъект всех стадий воспроизводственной цепи.

Последнее, в частности, нашло свое отражение в том, что в рамках научного изучения проблем управления процессами развития трудового потенциала общества, как и на практике, особое место занимают проблемы кадрового менеджмента. Объектом управления здесь выступают такие стороны трудового потенциала, как формирование и использование состава кадров, их расстановка в процессе производства, регулирование использования живого труда и движения кадров в целях обеспечения их максимальной восприимчивости к требованиям научно-

технического прогресса, совершенствование качественного состава кадров, материальная и моральная заинтересованность, а также экономические методы воздействия на развитие трудового потенциала.

Основополагающими принципами современного кадрового менеджмента, на наш взгляд, являются:

- научность, предполагающая использование всех современных разработок в этой области, которые могли бы обеспечить максимальный экономический и социальный эффект;
- комплексность и учет всех сфер кадровых вопросов;
- системность, то есть учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих кадровой политики, в том числе учет как экономических, так и социальных результатов;
- эффективность, означающая, что любые затраты в этой сфере должны окупаться результатами хозяйственной деятельности.

Кадровый менеджмент в условиях формирующегося рынка нуждается в особой системе и методах, позволяющих интегрировать высокую дисциплину, профессионализм, рациональную организацию в систему новых социально-экономических отношений, способствующих инициативности, творческой активности, самостоятельности в решении нестандартных ситуаций.

Переход к рыночным отношениям показал острую потребность общества в управленческих кадрах, отвечающих современным требованиям и задачам. Практика рыночных преобразований подтверждает остроту потребности в управленческих кадрах, которые способны реально осуществлять экономические реформы и улучшать качество жизни граждан, способствовать созданию новой социально-экономической и политической ситуации, повышению благосостояния населения и экономическому росту страны, что было особо подчеркнуто в докладе Президента Республики Узбекистан И.Каримова на четырнадцатой сессии Олий Мажлиса Республики Узбекистан в апреле 1999 года.

Несмотря на существующие проблемы, уже сейчас очевидны произошедшие за последнее десятилетие качественные изменения трудового потенциала Узбекистана. Сегодня он представлен людьми более образованными и подготовленными, значительно более мобильными, заинтересованными участвовать в принятии решений на рабочих местах, способных рисковать, чаще занятыми умственным трудом, более предприимчивыми и самостоятельными. Управление этой генерацией работников соответственно требует новой, более гибкой и совершенной кадровой политики.

Таким образом, Узбекистан развивается в соответствии общемировыми тенденциями, а мировая экономическая практика убедительно доказывает, что человеческие ресурсы становятся все более важными в процессе дальнейшего экономического роста, а функция ра-

персоналом из вспомогательной превращается в важную составную часть экономической политики.

В ходе названных процессов в структуре экономики развитых стран произошли глубокие перемены в соотношении между важнейшими сферами занятости, в результате чего выросла доля нематериального и, в особенности, духовного производства с обслуживающими его отраслями. В качестве крупных сформировавшихся отраслей экономики развиваются сферы образования, науки, здравоохранения.

В результате этого произошел скачок в образовательном уровне населения, наблюдается повышение качественных характеристик трудового потенциала, выраженных в росте числа специалистов и лиц с высшим образованием. При этом рынок продиктовал такую структуру подготовки квалифицированных кадров, которая оказалась неожиданной, а именно - с низкой долей инженеров и техников, с одной стороны, и с высокой долей специалистов с широкой гуманитарной и естественнонаучной подготовкой. Все эти процессы требуют особого внимания, поскольку они имеют помимо социального и чисто экономического аспект. Последний заключается в том, что данные изменения отвечают определенной потребности на рынке труда, определяют экономические приоритеты, требуют соответствующих затрат ресурсов.

Мировая практика показывает, что эффективность экономики развитых стран сегодня напрямую связана с ростом инвестиций в человеческий капитал, что предполагает новый подход к научному изучению рассматриваемой проблемы. Суть современного подхода состоит в признании единства структуры и состава факторов экономического, и неэкономического характера что предполагает вовлечение в сферу анализа всех видов человеческой деятельности как в материальном производстве, так и в духовной сфере.

Кроме того, в настоящее время все страны, борющиеся за расширение своих позиций в мировой экономике, стремятся наиболее широко и эффективно использовать в своем экономическом развитии и политические факторы, среди которых ведущее место занимают демократическое устройство и развитая система институтов гражданского общества. Этот опыт в настоящее время активно используется в Узбекистане, где государство было всегда главным реформатором. Вместе с тем, по мере продвижения по пути рыночных реформ, Президентом И.Каримовым была особо подчеркнута современная концепция политического устройства страны: от сильного государства к сильному гражданскому обществу.¹

Здесь необходимо отметить, что в Узбекистане всегда бралось в учет то, что в странах с переходным типом экономики, где процессы рыночных реформ находятся в развитии, особенно

¹ И.Каримов. Узбекистан, устремленный в XXI век: Доклад на четырнадцатой сессии Олий Мажлиса Республики Узбекистан первого созыва 14 апреля 1999 года. Т.: "Узбекистон", 1999. с 27

важно уже с самого начала ориентироваться на имеющийся накопленный опыт сочетания рыночных механизмов с государственным регулированием, прежде всего в социальной сфере. И здесь вопросы управления развитием трудового потенциала общества приобретают особое значение во всех аспектах их взаимосвязи - от проблем развития рыночных отношений в целом до проблем социальной справедливости и благополучия граждан в современном социальном государстве.

Социальному государству, как показывает опыт экономически развитых стран, присущи следующие свойства:

-тесное сотрудничество между государством, организациями предпринимателей и наемных работников;

-институционально оформленные связи между ними, осуществляемые в виде постоянно действующих комитетов, совещаний и т.д.;

-государственный контроль над ними, причем не столько ограничивающий свободу их деятельности, сколько превращающий их в партнеров в деле осуществления общенациональных задач.

Являясь составной частью организационного комплекса государства, общественные организации трудящихся и союзы предпринимателей в ходе регулирования социальных конфликтов, действуют совместно с государством не в результате нажима с его стороны, а вследствие понимания необходимости компромисса между различными социальными силами. Таким образом, социальные противоречия регулируются, вводятся в русло сотрудничества и взаимной ответственности. Цель подобного регулирования - достижение равновесия интересов.

Роль государства в поддержании этого диалога заключается в убеждении противоположных сторон в том, что правовые средства наилучшим образом соответствуют реализации их интересов. В то же время, эта задача может быть решена при наличии соответствующих условий. Во-первых, продуктивное сотрудничество может быть обеспечено лишь сильным аппаратом принуждения, который государство должно использовать в соответствующих ситуациях, но только в рамках действующих законов. Во-вторых, для поддержания и развития социального диалога и партнерства необходимо, чтобы государство обеспечило эти организации необходимыми правами

Современное социальное государство отличается рядом специфических особенностей. К числу главных из них относится то, что оно взяло на себя функции перераспределения производимых материальных благ и удовлетворения на этой основе важнейших потребностей населения, что создает условия качественного роста трудового потенциала общества.

В странах с переходным типом экономики, к числу которых относится Узбекистан, важно учитывать при переходе к рынку и особенности этих современных процессов. В условиях развертывания рыночных реформ в нашей стране особое значение приобретает использование опыта развитых стран в построении социального государства, создания социально ориентированной экономики, развитии практики трипартизма и др. В этом отношении важен и опыт международных организаций, в частности таких, как МОТ, которые в течении многих лет разрабатывали вопросы регулирования социально-трудовых отношений.

Международные стандарты регулирования социально-трудовых отношений, содержащиеся в соответствующих договорах и конвенциях МОТ, являются теми правовыми основами, на которых строятся национальные законодательства. Узбекистан, подписав основные регулирующие правовые документы международного сообщества, осуществляет свою внутреннюю политику в отношении развития трудового потенциала республики на основе этих стандартов.

Кроме того, важной стороной как научного анализа проблемы, так и реальной экономической практики является определение степени возможности использования зарубежного опыта формирования рынка труда. В этом отношении для Узбекистана, на наш взгляд, наиболее приемлема так называемая "шведская модель", отличающаяся активной государственной политикой, уделяющей значительное внимание повышению конкурентоспособности рабочей силы через профессиональную подготовку и переподготовку работников. Вместе с тем, возможно использование различных позитивных элементов опыта США, Японии, стран Западной Европы, а также экономически быстроразвивающихся стран Азиатско-Тихоокеанского региона (Южная Корея, Малайзия и др.).

Учет международного опыта, а также особенности национальной специфики рыночных реформ в Узбекистане потребовали коренного пересмотра комплекса прежних теоретических представлений и разработку качественно новой концепции социально-экономического развития, которая была сформулирована в работах Президента Республики Узбекистан И. Каримова. Среди конкретных задач по её реализации особое место занимает исследование современной социально-демографической ситуации и ее влияния на тенденции развития трудового потенциала страны. Ведь именно социально-демографическая ситуация является развернутой характеристикой процесса воспроизводства населения и его основных структурных элементов. Важность решения этой проблемы обусловлена необходимостью поиска современных методов управления как социально-демографической ситуацией в целом, так и процессами развития трудового потенциала общества.

Здесь необходимо отметить, что социально-демографическая ситуация и ее влияние на формирование трудового потенциала до сих пор не было объектом комплексного исследования. Более того, в предшествующие независимости годы специфика процессов развития трудового потенциала Узбекистана вообще не принималась во внимание в полном объеме. В связи с этим возник ряд проблем - высокая, практически неконтролируемая рождаемость населения, его низкая территориальная и отраслевая мобильность, малая заселенность большей части территории страны: критически плотная концентрация населения в оазисных зонах, высокий уровень детской смертности и т.д.

В течение последнего десятилетия действие демографических факторов имело сложные тенденции, характеризующиеся общим сокращением темпов естественного прироста населения, снижением показателей рождаемости, значительными колебаниями уровня смертности и др., что видно из данных следующей таблицы 1.

Таблица 1.

Динамика показателей естественного движения населения Узбекистана

	1990 г.	1995 г.	1996 г.	1997 г.	2000 г.*
Население (млн.чел.) на начало года	20,3	22,6	23,0	23,3	24,4
Ежегодный уровень роста населения (%)	2,3	1,7	2,0	1,9	1,8
Год удвоения населения (при сегодняшних темпах) на начало года	...	2034	2036	2038	...
Уровень рождаемости	33,7	29,8	27,3	26,0	25,8
Уровень смертности	6,1	6,4	6,2	5,9	6,2

*2000-прогноз

Рассчитано на основе данных Министерства Макроэкономики и статистики Республики Узбекистан

В то же время, в условиях независимого развития Узбекистана демографическая политика государства стала более строго направлена на регулирование структуры размещения, перемещения и динамики роста народонаселения, была более тесно увязана с современной социально-экономической политикой.

В дальнейшей разработке и осуществлении государственной политики учитывается тот факт, что формирующийся в условиях сложной демографической ситуации рынок труда в Узбекистане до сих пор еще не полностью способен эффективно регулировать предложение рабочей силы и обеспечивать достаточный спрос на труд в разрезе территорий и отраслей экономики. Несмотря на наличие государственных структур, выполняющих функции организации и упорядочения процессов, связанных с движением спроса на труд и предложения рабочей силы, имеющийся рынок труда пока нельзя охарактеризовать как гибкий и регулируемый. В то же время рынок труда, несмотря на большое число потенциальных резервов рабочей силы, пока не может быть охарактеризован как напряженный.

Здесь также сказываются последствия развития в условиях командно-административной экономики, когда в Узбекистане осуществлялась политика всеобщности труда, в результате чего стал неэффективно использоваться трудовой потенциал, сложилась деформированная структура занятости с дефицитом высококвалифицированных рабочих кадров при наличии значительных резервов работников на селе. Учитывая это, после обретения независимости в Узбекистане стало уделяться особое значение проблеме повышения эффективности использования трудового потенциала на основе следующих принципов:

- содействия свободно избранной продуктивной занятости, означающей, что труд человека должен быть экономически целесообразен и максимально продуктивен для общества;
- единства и ответственности государства, работодателя и работника,
- соответствия системы занятости рыночным условиям, что предполагает профессиональную, социальную и территориальную мобильность рабочей силы, гибкость режимов рабочего времени и организации труда, формирование мотивации высокопрофессионального труда.

Таким образом, успех рыночных реформ в Узбекистане, на наш взгляд, будет неразрывно связан с обеспечением продуктивной занятости, формированием эффективно функционирующего рынка труда и созданием развитой системы социальной защиты населения. В целом же, структурная перестройка экономики, возникновение безработицы и рост неравенства в доходах в ходе осуществления рыночных преобразований потребовали выработки и реализации активной социальной политики, предусматривающей решение следующих вопросов:

- расширение возможностей трудоустройства лиц, потерявших работу и активно ищущих ее;
- поддержку тех категорий и групп населения, уровень жизни которых может опуститься ниже допустимой черты (в частности, малообеспеченных семей),
- целевое направление ограниченных ресурсов тем, кто более всего в действительности нуждается в социальной защите.

Для осуществления эффективной политики в сфере занятости населения в Узбекистане важно также учитывать уже имеющийся в мировой практике опыт перехода от административно-командной к рыночной системе хозяйствования. Этот опыт свидетельствует о наличии ряда общих тенденций в этой сфере, к числу которых относятся следующие:

- при общей тенденции роста безработицы в начальной фазе экономических реформ отчетливо наблюдается значительный рост доли неквалифицированных рабочих в сравнении с другими группами;
- безработица среди молодежи, особенно не имеющей профессии или соответствующего уровня образования и квалификации, как правило может быть в 3-4 раза выше общего уровня безработицы,

• в начальных фазах рыночных реформ женская безработица значительно выше чем безработица среди мужчин.

Реальная практика реформ показывает, что рост уровня безработицы на первых этапах перехода к рыночной системе хозяйствования является объективным и общим явлением для всех стран с переходным типом экономики. Однако динамика и темпы роста ее показателей прямо зависят от той или иной модели перехода к рынку.

В диссертации проведен анализ общих тенденций динамики безработицы в Узбекистане, рассмотрены некоторые региональные особенности этих процессов. Характерными тенденциями, на наш взгляд, являются медленный рост как общей численности не имеющих работу, так и уровня безработицы. Неравномерность этих показателей, развитие тенденции снижения показателей длительной безработицы и другие аспекты динамики некоторых показателей безработицы отражены в данных таблицы 2.

Таблица 2.

Динамика некоторых показателей безработицы в Узбекистане

	1993	1994	1995	1996	1997
Количество безработных (тыс. чел.)					
Всего	13,3	21,8	31,0	33,9	35,4
Город	6,0	9,9	14,1	15,4	16,5
Село	7,3	11,9	16,9	18,5	18,9
Уровень безработицы, всего (%)					
Всего	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4
Город	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Село	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Неравномерность безработицы по регионам (25% худших по сравнению с 25% лучших)	1,7	1,8	2,1	2,0	2,0
Случаи длительной безработицы (% к общему)					
-6-12 месяцев	14	11,2	5,5	5,0	4,5
-больше 12 месяцев	2	3,5	2,9	2,4	1,8

Рассчитано на основе данных Министерства Макроэкономики и статистики Республики Узбекистан

В диссертации дан всесторонний анализ существующих тенденций занятости и безработицы в Узбекистане с учетом того, что сложная демографическая ситуация в республике накладывает свой отпечаток на изменения состояния занятости населения в ходе осуществления рыночных реформ. Если обратиться к конкретным показателям занятости населения, то они характеризуется следующими тенденциями – при сохраняющихся высоких темпах естественного прироста населения лишь незначительно возрастает численность населения в трудоспособном возрасте, а абсолютная величина занятых в экономике возрастает крайне низкими темпами, что отражено в диаграмме 1.

Такая ситуация свидетельствует о том, что в ближайшей перспективе возможно серьёзное обострение проблемы занятости населения Узбекистана вследствие увеличения резервов потенциальной рабочей силы. При этом, как показывают многие исследования, наибольшее наращивание потенциальных резервов рабочей силы происходит в сельской местности.

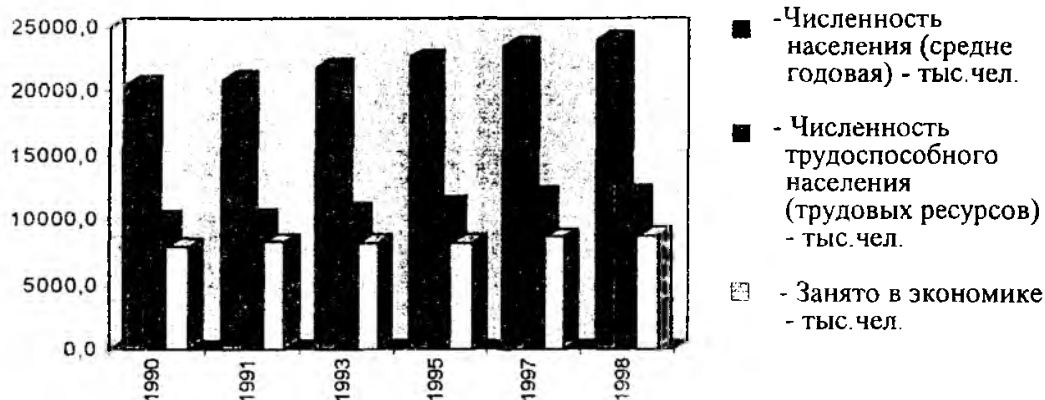


Диаграмма 1. Общие тенденции занятости населения Узбекистана.

Приведённые в диссертации данные о региональных особенностях демографических процессов, а также о динамике безработицы в регионах Узбекистана, свидетельствуют также о необходимости разработки дифференцированной политики занятости в отношении отдельных регионов страны.

Вместе с тем, теоретическое изучение данных вопросов показывает, что не следует слишком сильно преувеличивать значение демографических аспектов в развитии трудового потенциала как Узбекистана в целом, так и отдельных его регионов. Главная задача развития трудового потенциала связана с углублением экономических реформ, в результате которых осуществляется реструктуризация трудового потенциала страны.

Так, в процессе реформ изменилась структура и показатели численности занятых по такому параметру, как форма собственности. В 1991 году из всех граждан занятых в экономике (8254,6 тыс. чел.) на государственных предприятиях трудилось 5049,8 тысяч человек или 61,2%. В негосударственном секторе 1991 году было занято - 3204,8 тыс. чел. или 38,8%. В 1998 году картина существенно изменилась. Из 8800,0 тыс. человек занятых в экономике Узбекистана, на государственных предприятиях трудилось 2270,4 тыс. чел. (25,8%), а в негосударственном секторе 6529,6 тыс. чел. (74,2%), что видно из данных таблицы 3.

Численность и структура занятости населения по формам собственности

	1991	1993	1995	1997	1998
Занято в экономике - тыс. чел.	8254,6	8243,7	8157,5	8680,0	8800,0
из них:					
в государственном секторе - тыс. чел.	5049,8	4423,7	2762,5	2491,2	2270,4
удельный вес - %	61,2	53,7	33,9	28,7	25,8
в негосударственном секторе - тыс. чел.	3204,8	3820,0	5395,0	6188,8	6529,6
удельный вес - %	38,8	46,3	66,1	71,3	74,2

Расчитано на основе данных Министерства Макроэкономики и статистики Республики Узбекистан

Все эти процессы являются результатом приватизации и развития предпринимательства. В настоящее время основными целями углубления экономических реформ в этой сфере являются:

- повышение эффективности работы приватизированных предприятий путем их постприватизационной поддержки;
- создание новых рабочих мест, особенно в сельской местности, за счет реструктуризации отраслей экономики;
- создание конкурентной рыночной среды с целью насыщения внутреннего рынка и увеличения экспортируемой продукции;
- интенсивное развитие рыночной инфраструктуры в регионах и повышение качества оказываемых ею услуг, укрепление ее связей с хозяйствующими субъектами;
- создание эффективного класса собственников и др.

В рамках этих процессов по мере решения задач общенационального масштаба предстоит особо активизировать работу местных органов власти по созданию дополнительных условий для эффективной работы предпринимательских структур на основе реализации территориальных программ приватизации, разгосударствления и поддержки предпринимательства. Основным направлением региональных программ должно стать определение конкретных факторов и стимулов для создания новых предпринимательских структур, новых рабочих мест в тех секторах экономики, которые нуждаются в развитии на данной территории, особенно в сельской местности, а также перспектив развития структуры и характера занятости населения, роста качественных показателей имеющегося трудового потенциала.

В диссертации показано, что вступление независимого Узбекистана в период рыночных реформ по-новому поставило проблему качественного развития трудового потенциала страны, даже с учетом того, что по основным качественным показателям трудового потенциала Узбекистан относится к числу развитых стран, а уровень человеческого развития страны

достаточно высок, что является необходимым основанием, на котором базируется будущий экономический рост.

В этом направлении одной из важнейших задач становится развитие существующей системы образования. На нынешнем этапе в республике затраты на образование составляют около 9% от ВВП, что является достаточно высоким показателем, близким к аналогичным в высокоразвитых странах. Средний период обучения населения в возрасте до 25 лет и старше равен 10,9 лет. Более 97% всего населения грамотно.

Таким образом, уровень образования в Узбекистане достаточно высок, однако в современных условиях необходимо дальнейшее развитие образовательного комплекса страны, являющегося основой качественного роста ее трудового потенциала. Без этого невозможно осуществить дальнейшие структурные сдвиги в экономике, развивать производительные силы. В ходе реализации Национальной программы подготовки кадров перед образовательным комплексом стоит очень сложная задача - обеспечить постоянную адаптацию человека к изменениям в экономике и социальной сфере.

Одной из условий успешной реализации Национальной программы подготовки кадров в Узбекистане состоит в осознании и анализе конкретных проблем и сложностей развития образования в республике. К примеру, у нас до сих пор нет действенной системы стимулирования труда преподавателей, а распределение их нагрузки не соответствует современным требованиям повышения качества преподавания. Это предопределяет разрыв между потребностями общества и качеством, а также содержанием образования. Существует разрыв и между декларируемым равенством возможностей получения образования и реальной его доступностью для различных групп населения. Поскольку конечным адресатом и пользователем реформы образования является население, важно ориентироваться на его потребности, чтобы обеспечить его поддержку и активное участие в проведении реформы.

Значительные проблемы имеются в преемственности общеобразовательных и профессиональных программ, из-за чего у выпускников школ возникают сложности в профессиональной ориентации и адаптации к постоянно меняющейся социально-экономической ситуации развивающегося общества. Доступ к образованию для 14-15 летних сельских подростков может осложниться территориальной отдаленностью колледжей и лицеев от места их жительства. Особенно болезненной эта проблема может оказаться для девочек.

Кроме того, существующая система образования недостаточно ориентирована на формирование мировоззрения и образа жизни молодежи, что усиливает социальные проблемы, в том числе связанные с резким расслоением общества в условиях переходной экономики.

В диссертации отмечается, что проблемы образовательного комплекса являются составной частью проводимой социальной политики. В этом отношении в Узбекистане, с его специфической национальной моделью перехода к рыночной системе хозяйствования, особое внимание уделяется социальной цене и социальным последствиям экономических реформ. Исходя из этого, любые экономические решения принимаются в результате тщательного анализа их социальных последствий в целом и, в частности, тенденций роста безработицы.

Такой подход, в частности, позволил удерживать темпы роста безработицы, неизбежные в результате глубоких экономических преобразований, на достаточно низком уровне. Это особенно важно в условиях специфических тенденций развития трудового потенциала Узбекистана, осложняемых особенностями демографической ситуации и другими неэкономическими факторами.

Сами демографические процессы, как известно, относятся к числу неэкономических факторов воздействия на формирование современного трудового потенциала. Действуя опосредованно, они тесным образом связаны с комплексом социальных факторов, проявляющих себя и как объективные явления, и через сознательно проводимую социальную политику государства. Если общие тенденции демографического развития Узбекистана в последние годы, в том числе и на этапе независимого развития, в корне не изменились, то принципиально изменилось действие той группы факторов, которая связана с проведением активной социальной политики.

С другой стороны, вступление в рынок связано с активизацией действия комплекса экономических факторов, которые, в конечном счете, определяют современную территориально-отраслевую структуру трудового потенциала страны. Здесь особо следует отметить, что в ходе проводимых реформ в структуре самой занятости произошли существенные изменения, вызванные в целом реорганизацией отраслей экономики страны при переходе к рыночной экономике. В общем, тенденции реструктуризации трудового потенциала Узбекистана идут в соответствии с аналогичными тенденциями развития рыночной системы хозяйствования в развитых странах. Вместе с тем, в отдельных отраслях, прежде всего социальной сферы, имеются тенденции, носящие негативный характер, что свидетельствует о необходимости более пристального внимания к ним со стороны государства.

Осуществление качественно новой социальной политики, не приемлющей остаточного принципа направления средств на социальные нужды, нацеленной на удовлетворение основных материальных и духовных потребностей человека и в то же время не провоцирующей у населения иждивенческих настроений, в Узбекистане стало важной составляющей рыночных реформ. Эта

политика носит упреждающий характер, когда решения, касающиеся острых социальных проблем, принимаются заблаговременно, имея своей целью предупреждение социальной напряженности.

Современная социальная политика, проводимая в Узбекистане, динамично развивается по мере осуществления в стране рыночных реформ. Уже на первом этапе реформ, для которого было характерно решение задач ликвидации последствий административно-командной экономики, преодоление кризисных явлений и стабилизация экономики, формирование рыночных отношений с учетом специфических условий и особенностей республики, в качестве сквозного приоритета была признана сильная социальная защита населения, в комплексе мер которой особое значение имели:

- обеспечение надежных гарантий социально-политической стабильности в республике, гражданского мира и межнационального согласия;

- дальнейшее укрепление принципов социальной справедливости, создание сильного механизма социальной защиты наиболее нуждающихся слоев населения - престарелых, инвалидов, сирот, многодетных семей и учащейся молодежи;

- усиление адресности, целевой направленности предоставляемой социальной помощи, повышение ее действенности за счет унифицирования системы пособий и других выплат в увязке с реальными доходами населения;

- повышение роли органов самоуправления граждан, махаллинских комитетов в определении и решении проблем социальной защиты наиболее нуждающихся слоев населения, создание условий для активизации деятельности специальных фондов социальной поддержки малоимущих слоев населения;

- регулирование рынка труда и проведение активной политики занятости, стимулирование создания новых рабочих мест в трудоизбыточных районах республики за счет приоритетного развития малых и средних предприятий.

Социальная политика, выработанная государством на первом этапе реформ, полностью себя оправдала и реализовала стоявшие перед ней задачи. В связи с этим появилась объективная необходимость качественно нового этапа в осуществлении социальной политики, в совершенствовании механизмов социальной защиты. Так, основными направлениями социальной политики на новом этапе развития рыночных отношений стали следующие:

- обеспечение гарантированных конституционных прав граждан на свободу экономической деятельности, предпринимательства и труда, свободу выбора профессии и сферы приложения своего труда;

- обеспечение целевого и адресного характера социальной защиты на основе дифференцированного подхода к различным слоям населения;
- усиление поддержки наиболее социально уязвимых слоев и групп населения, унификация существующих видов и форм пособий и выплат на эти цели;
- создание условий для наиболее полной реализации трудового и творческого потенциала населения путем введения сильного механизма мотивации труда;
- формирование реально функционирующего рынка труда и создания условий, позволяющих каждому трудоспособному члену общества своим трудом улучшать уровень жизни своей семьи;
- надежная поддержка отраслей социальной сферы - здравоохранения, образования, науки и культуры.

В качестве основного направления социальной политики, система социальной защиты населения в Узбекистане, как важный элемент рыночной экономики, уже с самого начала своего создания строилась на следующих основополагающих принципах:

- всеобщности в сочетании с дифференцированным подходом к различным демографическим и социальным группам населения;
- интегрированности в единую систему гарантий социальных прав и свобод граждан на всех уровнях - общенациональном, региональном, отраслевом, в рамках отдельных хозяйствующих субъектов, с конкретным определением прав, обязанностей и функций каждого звена этой системы;
- направленности на постоянное возрастание роли личных доходов в повышении уровня жизни населения, в удовлетворении им своих материальных и духовных потребностей;
- гибкости системы социальных гарантий и др.

При этом государственные расходы на социальную поддержку приобрели следующую структуру таблицы 4

Таблица 4

Структура расходов на социальную поддержку населения.

	1997 г.
Расходы на социальную защиту из них:	100%
Материальная помощь малообеспеченным семьям	14,9%
Пособия матерям по уходу за детьми по достижении ими двухлетнего возраста	41,4%
Пособия на детей до 16 лет	40,7%
Единовременное пособие при рождении ребенка	3%

Источник: Доклад о человеческом развитии, Узбекистан. 1998.

В настоящее время в целях повышения адресной направленности социальной помощи основная ее часть распределяется через махаллинские комитеты, которые в каждом конкретном случае рассматривают необходимость и определяют размеры предоставляемых денежных средств.

По мере развертывания рыночных реформ для решения проблем дальнейшего развития трудового потенциала в этих условиях возникает настоятельная потребность в решении совершенно новых для Узбекистана проблем как в целом в осуществлении социальной политики, так и в системе социальной защиты населения. Эти проблемы представлены в следующих двух направлениях:

- привлечение новых, не только государственных, источников финансирования мер по социальной защите населения и обеспечения благосостояния людей в целом;
- расширение числа основных субъектов социальной защиты, среди которых главным, если не единственным, до последнего времени было государство, изменении их роли и взаимоотношений.

Как отмечено в диссертации, особое значение для развития трудового потенциала общества имеет исследование не только социальных аспектов проблемы, но и научный анализ экономических показателей его региональных и отраслевых особенностей. Мировая экономическая практика доказывает сохранение роли и значения территорий и отраслей как необходимого фактора решения общенациональных задач в специфических условиях. Важно также учитывать, что конкретные хозяйствующие субъекты действуют на конкретной территории и отличаются спецификой хозяйственной деятельности, относимой к той или иной отрасли национальной экономики. Они включены в систему хозяйственных связей территорий и отраслей и обеспечивают их развитие.

В связи с этим, особое внимание со стороны центральных органов государства должно быть уделено разработке региональных и отраслевых программ развития трудового потенциала, что предполагает создание конкретных механизмов по реализации осуществляемых общенациональных программ с учетом территориальной и отраслевой специфики, а также расширения возможностей отдельных хозяйствующих субъектов в решении этих вопросов.

В этом направлении основными задачами государства становятся:

- правовое и законодательное обеспечение развития и использования трудового потенциала регионов и отраслей, путем принятия законодательных актов, нормативных и других документов;
- организационное обеспечение, включающее в себя создание специальных государственных органов или наделение специальными полномочиями уже существующих .

Исследования по региональной экономике показывают, что в Узбекистане имеется ряд серьезных проблем, связанных со значительными различиями в уровнях экономического развития регионов. Кроме того, на фоне специфики демографической ситуации в регионах существенно различаются уровни занятости и безработицы, профессионально-квалификационные и другие показатели развития трудового потенциала.

В этих условиях развитие трудового потенциала регионов должно быть нацелено на решение следующих задач:

- совершенствование структуры занятости;
- подъем качественного уровня трудовой подготовки населения на данной территории;
- сведение к минимуму резерва нереализованных возможностей развития трудового потенциала регионов.

Эффективное использование трудового потенциала региона призвано минимизировать последствия структурных диспропорций путем:

- установления максимального соответствия между численностью работников с различными профессионально - квалификационными и социально-демографическими характеристиками и структурой рабочих мест;
- оптимизацией процессов воспроизводства рабочей силы;
- создания действенной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров и др.

При этом разработка и реализация региональных программ должна осуществляться на основе единой концепции развития трудового потенциала страны.

Вместе с тем, управление трудовым потенциалом в современных условиях должно быть подчинено новой парадигме развития, отражающей перераспределение приоритетов между целями экономического роста и уровнем человеческого развития страны. В этом отношении становится более обоснованным значение показателей качественного уровня развития самого трудового потенциала общества, поскольку именно рост качественных показателей является основой и источником не только экономического роста, но и прогресса общества в целом.

Проведенный в диссертации анализ тенденций развития и проблем управления трудовым потенциалом Узбекистана в ходе рыночных реформ позволяет сделать следующие выводы:

- в настоящее время значительно снижается роль демографических факторов и их влияние на процессы развития трудового потенциала тогда как структурные изменения экономики в ходе рыночных реформ создают дополнительные предпосылки для дальнейшего роста трудового потенциала,

- современная рыночная экономика, основанная на интенсивных методах ее ведения и ориентированная на социальные нужды, предполагает не только приспособление рабочей силы к существующим условиям, но и учет возрастания роли человеческого фактора производства, что объективно требует соотнесения экономического прогресса с соответствующими характеристиками трудового потенциала;

- особой задачей в сфере управления развитием трудового потенциала страны является широкое практическое применение и использование кадрового менеджмента, включающего в себя новые формы и методы управления персоналом;

- в процессе углубления рыночных реформ растет значение показателей качественного развития самого трудового потенциала общества, поскольку именно это является основой и источником не только экономического роста, но и прогресса общества в целом на современном этапе;

- в настоящее время сохраняются нерешенные проблемы преемственности общеобразовательных и профессиональных программ, в результате чего у выпускников школ возникают сложности в профессиональной ориентации и адаптации к постоянно меняющимся условиям развития системы рыночного хозяйствования;

- в существующих условиях основной проблемой образовательного комплекса является проблема обеспечения качества и эффективности высшего и среднего специального образования в условиях жестких финансовых ограничений, а также обеспечения реальных возможностей занятости выпускникам высших и средних специальных учебных заведений;

- для Узбекистана, как и для всех стран с переходной экономикой, особой задачей является развитие системы социальной защиты населения в рамках общих задач социальной политики государства, а также активизация роли негосударственных структур в решении этих вопросов в условиях либерализации общества;

- управление трудовым потенциалом в современных условиях должно быть подчинено новой парадигме развития с перераспределением приоритетов между целями экономического роста и уровнем человеческого развития страны;

- в целях совершенствования управления развитием трудового потенциала Узбекистана необходимо дальнейшее научное исследование его региональных особенностей, условий и факторов, обеспечивающих его последовательный рост.

В заключении диссертации подведены итоги проведенного диссертационного исследования и приведены сделанные на его основе практические предложения и рекомендации.

Основные положения диссертации изложены в следующих публикациях:

Отдельные издания

1. Д.Рахимова. Трудовой потенциал Узбекистана в условиях переходной экономики: проблемы развития и эффективного использования. Монография. ТашГТУ, 1998- 125 с.
2. Д.Рахимова. Ўзбекистон тараққиётининг ижтимоий-иқтисодий муаммолари ва уларни ҳал қилиш йўллари. Ўқув қўлланма, ТашДУ, 1999. -9-14, 42-69 б. (Э.Набиев, Х.Абулқосимов, Д.Юлдашев билан ҳаммуаллифликда).
3. Д.Рахимова. Управление процессами развития и использования трудового потенциала Узбекистана в условиях осуществления радикальных рыночных реформ. Монография, ТашГЭУ, ТашГТУ, изд-во ГФНГИ, 2000. - 254 с.

Статьи в журналах, сборниках научных трудов, материалах конференций

4. Д.Рахимова. Меҳнат бозори аҳоли ижтимоий ҳимояси. "Иқтисод ва ҳисобот", 1994. №9-12 - 46-47 б.
5. Д.Рахимова. Формы трудовой занятости в условиях рынка. "Экономика и статистика", 1996. № 1 - 63-64 с.
6. Д.Рахимова. Суть социальной защиты. "Экономика и статистика", 1997. №1, - с. 61.
7. Д.Рахимова. Ижтимоий тотувлик ва уч томонлама ҳамкорлик. "Иқтисод ва ҳисобот", 1997. №5, - 64-66 б.
8. Д.Рахимова. Рынок труда и социальная ориентация экономики. " Экономика и статистика", 1997. №5, - с. 65-68.
9. Д.Рахимова. Влияние предпринимательской деятельности на занятость населения. "Сельское хозяйство Узбекистана", 1997. № 3, - с. 52-55.
10. Д.Рахимова. "Рынок и труд". Экономика и статистика", 1997. №10, - с. 64-66.
11. Д.Рахимова. Трудовой потенциал фундамент экономического роста. "Частная собственность", 1998. №1, - с. 7-8.
12. Д.Рахимова. Жамият тараққиётда аёллар роли. "Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси", 1999. №11, 40-42 б.
13. Д.Рахимова. Ўзбекистонда меҳнат потенциаллини сифат жиҳатидан ўзгартиришда кадрларни тутган ўрни. "Иқтисодиёт ва таълим", 2000. №1, (босмада).
14. Д.Рахимова. Управление трудовым потенциалом и кадровый менеджмент. "Экономический вестник Узбекистана", 2000. №3, (в печати).
15. Д.Рахимова. Давлат томонидан кучли ижтимоий ҳимоя тадбирларини қўлланиши "Ўзбекистон иқтисодий ахборотномаси", 2000. №3, (босмада).

16. Д.Рахимова. Сохранение и развитие трудового потенциала в Узбекистане. "Экономика и технология", М.: 1998. №7, - с. 29-32. (в соавторстве с Б.Муртазаевым).
17. Д.Рахимова, Экономические реформы в Узбекистане: сохранение и развитие трудового потенциала страны. Двенадцатые Международные Плехановские чтения: Тезисы докладов аспирантов, докторантов и научных работников. М.: Издательство Российская Экономическая Академия, 1999. - с. 204. (в соавторстве с Б.Муртазаевым).
18. Д.Рахимова. Особенности социальной политики в условиях реализации национальной модели рыночных реформ в Узбекистане. "Экономика и технология". Москва, 2000. №9, - с. 198-209
19. Д.Рахимова. Раҳбарнинг ходимлардан фарқи. -Т.: "Меҳнат" газетаси, 1993, 22 октябр. (Х.Боев билан ҳаммуаллифликда)
20. Д.Рахимова. Яна бир қонун керак. -Т.: "Меҳнат" газетаси, 1993, 26 ноябр. (Х.Боев билан ҳаммуаллифликда)
21. Д.Рахимова. Ўзбекистонда иш билан банд бўлмаган аҳолини ижтимоий ҳимоя этиш муаммолари. Тезисы докладов научной конференции АН РУз и института экономики "Проблемы становления рыночных отношений в условиях Узбекистана", Ташкент, 1994. - с. 200-201. (в соавторстве с Х.Баевым).
22. Д.Рахимова. Специфические особенности перехода РУз на рыночные отношения. Тезисы докладов научной конференции. "Переход к рыночной экономике в условиях суверенитета и независимости Республики Узбекистан", Ташкент, 1994. - с. 25-27.
23. Д.Рахимова. О концепции занятости населения. Материалы научной конференции "Основы теории и практики перехода к рыночной экономике", Ташкент, 1995, - с. 69-71
24. Д.Рахимова. Использование трудового потенциала в Узбекистане. Республика илмий-амалий конференцияси материаллари "Бозор иқтисодиётига ўтиш даврида маркетинг: муаммо ва ечимлар". Тошкент, 1997. 221-6. (А.Ортиқов билан ҳаммуаллифликда).
25. Д.Рахимова МОТ и развитие социального сотрудничества в Узбекистане. Агентство "Жаҳон" при МИД РУз. 1997, письмо №ИА-254/97.
26. Д.Рахимова. "Бозор иқтисодиёти шароитида фаол ижтимоий сиёсат" Ўзбекистон Республикаси Фан ва техника давлат комитети Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Олий Аттестация комиссияси билан биргаликда Ўзбекистон Республикаси мустақиллигининг 7 йиллигига бағишланган "Ўзбекистон мустақиллиги - унинг фани ва технологияларини ривожлантириш кафолати" мавзусидаги учинчи республика илмий кolloквиуми. Тошкент, 1999, 163-166 б.
27. Д.Рахимова. Ўтиш даврида меҳнат салоҳиятининг янгилиниши ва сифат

Ўзгаришлари зарурияти. Республика илмий-амалий конференцияси материаллари. Бозор иқтисодиётига ўтиш шароитида иқтисодиёт ва маънавиятнинг ўзаро алоқадорлиги. Фарғона, 1999. - 236-239 б.

«Туб (радикал) бозор ислоҳотларини амалга ошириш шароитларида Ўзбекистон меҳнат потенциални ривожлантириш жараёнларини бошқариш».

қисқача баён

Ўзбекистонда бозор ислоҳотларини амалга ошириш аввалбошдан оқибатли ижтимоий йўналтирилган иқтисодий яратишга қаратилган эди. Жаҳон тажрибаси ва турли мамлакатларда бозор ислоҳотларини ўтказиш амалиёти кўрсатишича, ижтимоий тараққиётнинг ҳозирги босқичида энг самарадор тадрижий ривожланувчи тизим бу ижтимоий йўналтирилган иқтисодийдир. Жаҳон иқтисодий тараққиётининг асосий тамойиллари ва Ўзбекистоннинг миллий ўзига хослигини ҳисобга олиб, бозор муносабатларига ўтиш шароитида давлат ижтимоий сиёсатининг асосий йўналишлари, аҳолининг бандлиги ва меҳнат муаомаларини ҳал қилиш йўналишлари белгилаб олинди.

Меҳнат салоҳияти муаммосини илмий таҳлил қилиш мамлакатимиз ва чет эл иқтисодий фанидаги турли мактабларда узоқ анъаналарга эга. Лекин, илмий муомалага «меҳнат салоҳияти» тушунчасининг киритилиши, унинг «ишчи кучи», «меҳнат ресурслари» ва бошқа категориялар билан ўзаро муносабатларини таҳлил қилиш фақатгина сўнгги ўн йилликларда ўтказилаётган иқтисодий тадқиқотларга хосдир. Шу давргача турли тадқиқотчилар томонидан юқорида қайд этилган категорияларнинг кейингиларинигина қўллаш хос эди. Бундан ташқари совет иқтисодий мактабида меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш муаммолари иқтисодийнинг реал эҳтиёжлари билан боғлаб ўрганилмас, муаммонинг бозор билан боғлиқ жиҳатлари эса инкор қилинар эди.

Ушбу муаммо фақат мамлакатимиз фани учун эмас, балки сўнгги йилларда туб иқтисодий ислоҳотлар йўлига ўтган МДХ ва Шарқий Европа мамлакатларидаги тадқиқотлар, шунингдек, жаҳон иқтисод фанининг танилган турли мактаблари учун ҳам янги масаладир.

Тадқиқот марказига йўналтирилган бозор иқтисодий яратиш жараёнида Ўзбекистон меҳнат салоҳиятидан самарали фойдаланиш ва уни ривожлантириш тизimini бошқариш муаммоларини комплекс тарзда қўйиш ва таҳлил қилиш киритилгандир.

Жаҳон тараққиётининг ҳозирги босқичида иқтисодий ижтимоий йўналтирилганлиги тўғрисидаги масаланинг қўйилиши жамиятнинг мавжуд меҳнат потенциални ривожлантиришда, бозор ислоҳотлари шароитида унинг асосий микдор-сифат тавсифлари динамикаси ва йўналишининг бош тенденциялари қандайлиги тўғрисидаги муаммолар мажмуини ўз эътиборидан четда қолдирилмаслик хосдир.

Шунингдек, унинг аҳоли меҳнат фаолияти соҳалари ва тармоқлари, турлари ва шакллари бўйича тақсимланиши билан тавсифланадиган тузилмавий ривожланиши ҳам алоҳида аҳамият касб этади.

Ўзбекистонда бозор ислохотлари ижтимоий вазифалари ва мақсадлари устиворлигини ишлаб чиқаришга ва инсон манфаатларининг адекват мунособлигини, иқтисодий ислохотларни ижтимоий вазифаларини ҳал қилишга бўйсундирилишини тақозо этади. Хужалик юритишнинг янги тизимига ўтиш шунингдек меҳнат потенциали ривожланишини бошқариш муаммоларининг мутлақо бошқача ечимларини талаб қилади.

Мавжуд меҳнат потенциалининг ривожланиш даражаси мавжуд бандлик тузилмаси билан тавсифланади. Бозор шароитида бандлик тузилмасини шакллантириш икки турдаги — ишлаб чиқариш-техникавий ва ижтимоий-иқтисодий омиллар билан шартланади. Бозор иқтисодиёти шароитида узлуксиз техника ривожини, янада мукаммал технологик жараёнлар яратилиши негизда ишлаб чиқариш техникавий тузилмасининг ўзгариши рўй беради, бу эса ўз навбатида унинг даражасига мос келувчи бандлик тузилмасини талаб қилади ва банд бўлганларнинг профессионал-малакавий ва жинс-ёш таркибида ўзгаришларни келтириб чиқаради.

Жамият меҳнат потенциали тараққиёти жараёнларини бошқариш муаммоларини илмий тадқиқ этиш доирасида кадрлар менежменти муаммолари алоҳида ўрин тутати.

Шаклланаётган бозор шароитида кадрлар менежменти ноандазавий вазиятларни ҳал этишда ташаббускорлик, ижодий фаоллик, мустақилликка замин яратувчи янгича ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида юксак интизом, профессионаллик, ташкилотни интеграциялашга имкон берувчи алоҳида самарали тизим ва усулларга эҳтиёж сезади.

Мавжуд шароитда инсон омили роли таҳлилини ҳозирги жаҳон тараққиётининг ижтимоий-иқтисодий жараёнларини ўзгаришидан ажратиб бўлмайди. Тараққий этган мамлакатлар иқтисодиёти тузилмасида бандликнинг энг муҳим соҳалари ўртасидаги нисбатларда чуқур ўзгаришлар бўлди, бунинг натижасида номоддий ва айниқса маънавий ишлаб чиқаришнинг унга хизмат кўрсатувчи тармоқлар билан биргаликдаги улуши ортди. Таълим, фан, соғлиқни сақлаш соҳалари иқтисодиётнинг шаклланган йирик тармоқлари сифатида ривожланаётир.

Иқтисодий ислохотлар амалга оширилаётган ва меҳнат бозори яратилаётган бир шароитда шунингдек ҳам минтақалараро микёсда, ҳам қишлоқ ва шаҳар ўртасида аҳоли миграцияси ва қайта тақсимланиш жараёнлари фаоллашади. Меҳнат билан таъминланган минтақалар ва қишлоқ жойларидан чиққан меҳнатга қобилиятли ёшлар кўчиб юришга кўпроқ мойил бўлишади, бу эса меҳнат потенциали шаклланиб

бораётган бозор иқтисоди эҳтиёжларига жавоб берувчи рационал ҳудудий тақсимланишига имкон беради.

Меҳнат потенциалнинг республика ҳудуди бўйлаб рационал тақсимланиши иқтисодиётнинг турли тармоқларида бозор ислохотлари чуқурлашиши ва ривожланиши омилига айланадики, бу нарса ўз навбатида минтақалар табиий ресурсларидан самарали фойдаланишга имконият яратади.

SUMMARY

of thesis "The development process of the labour potential management of Uzbekistan in the conditions of the radical market's reforms implementation".

The aim of the dissertation research is the carrying out of the theoretical conception of the development process and labour potential management of Uzbekistan in the conditions of implementation of the national model of transition to the market. To achieve the pointed aim (during the research) the following tasks are proposed:

- the definition of the methodological and theoretical grounds of scientific working out the problem of the development process of labour potential of the society in the conditions of the transitional economy.
- the critic evaluation of the international experience of the development process of Labour potential of the society and the opportunities of its implementation in the practice of market reforms in Uzbekistan.
- the conducting analysis of the modern tendencies and the dynamics of the Labour potential development of Uzbekistan.
- working out the influence issues of the economic reforms to the process of the labour potential restructurization of Uzbekistan.
- the definition of the main social factors, helping the labour potential development of the Republic in the conditions of the realization of the national model of transition to the market;
- the working out the questions of the raising growth of the human development level indicators of Uzbekistan as the standing point of the labour potential development management.

The scientific novelty of the work is in the complex placing and the working out the labour potential development problems of Uzbekistan in the process of the socio-oriented market economy construction. It is concluded in the following main statements:

- in working out the modern conception of the labour potential development, taking into consideration as the global tendencies of the world development and as well as the opportunities of the national model of transition to the market of Uzbekistan;
- in working out the state regulation of social-labour sphere and the labour potential development in the conditions of state and social construction liberalization;
- in the analysis of quantity and quality indicators of the labour potential development of Uzbekistan, which should be expressed in the definite system of its concrete characteristics reflecting the demands of the economy in the conditions of the conducting reforms;
- in the definition of the restructurization tasks of the labour potential of Uzbekistan and guiding its quality growth;
- in transition process to the market system of the household, the restructurization of the labour potential should take place not only in the direction of the labour force movement from government sector into non-government one and its redistribution among the existing branches of people economy and also in the considerable growth of the nation of self occupied population and entrepreneurs, making the platform of "the middle class" in the developed countries,
- in revealing the significance of active social policy and the role of social protection of the population for the decision of the labour potential development problems,

- in grounding scientific statement about the factor that in the process of creating effectively functioning labour market, supplying the national use of labour potential and the demographic factors aren't the decisive ones in the modern conditions and it's necessary to counter them the system of economic factors and stimuli which is characteristic for a market economy;

- in a complex study of the problems of social protection and unemployment as the important indexes of a quality development of labour potential in the conditions of building socio-oriented market economy the practical realization of the principles of three parties plays a great role as an important mechanism of a modern society;

- in determination of the perspectives of an active state social policy on working out and realization of the national programme of the development of the level of education and vocational training of population? Raising the growth of its medical service and supplying its growing cultural and spiritual demands;

- in working out the problems of regional peculiarities of labour potential development of Uzbekistan in the conditions of transitional economy;

- in determination of the main tasks of the perfection of labour potential development of Uzbekistan for achieving higher indexes of the level of human development of the country.

The practical significance of the dissertation work is in the factor that the theoretical conclusions and methodological recommendations made by the author could be used at the preparation and practical realization of different programmes in supplying national employment and jobs for the population, developing enterprise and self occupation of people under the transition to the market, national programme of personnel preparation. The theoretical statements and scientific conclusions, containing in the work could be also used in the further scientific working out the problems, fulfilling by scientists-economists, social workers and demography specialists.

The contents of the dissertation work allows to include its separate statements into the being existed collection of courses on management, economics and sociology of labour, the personnel management and other educational subjects and it can be also used at the working out new educational programmes on market economy.

The structure of the dissertation is subdued to the decision of the tasks stated in it. It consists of the introduction, six chapters, conclusion, the list of the used literature and the appendix.

The actuality of choosing the theme of investigation, the degree of the problem's working out, the subject and object of the investigation, its aim and tasks, scientific novelty, theoretical and practical significance of the work is grounded in the introduction.

In the First Chapter: "The methodology of scientific analysis of the problems of labour potential management of the society" the questions of essence and contents of the meaning of labour potential of its internal structure are opened, the peculiarities of modern conceptual approaches to the problem of human resources management and the role of personnel management as a modern form of labour potential management are diagnosed, the questions it state regulation of the development process and the effective use of labour potential in these conditions are opened.

In the Second Chapter: "The modern experience and international standards in the decision of labour

and employment questions in the conditions of socio-oriented economy" - the questions of investments into a human capital, the significant of modern concepts of social state and social partnership in the decision of labour and employment questions are examined and the questions of international experience of effective use of labour potential in the conditions of social economy are also examined.

In the Third Chapter: "Socio-demographic peculiarities of Uzbekistan and its influence on the processes of labour potential development" the peculiarities of the dynamics of population and labour resources of Uzbekistan in the period of the realization of reforms are determined, the questions of labour market formulation and the dynamics of the state of the employment and unemployment of population in Uzbekistan during the transition in the market are investigated

In the Fourth Chapter: "The influence of economic reforms on the processes of labour potential development of Uzbekistan" the dynamics of quality indexes growth of labour potential of Uzbekistan and their significant as the factor of supplying the following economic growth is revealed, the influence of economic reforms on the processes of labour potential restructuring of the country.

In the Fifth Chapter: "Social problems of transition economy and perfection of labour potential development management of Uzbekistan in the conditions of developing market reforms" the questions of social protection of the population are analysed, its significance is shown as an important condition, ensuring the development of labour potential, the questions of this process management perfection in the course of liberalization of the society are revealed.

In the Sixth Chapter: "The growth of the indexes of human development level - the process of labour potential development of Uzbekistan" the tendencies of labour potential development of Uzbekistan are determined, the conception of labour potential management of Uzbekistan on the road of its further development and effective use for the purpose of achieving the high level of a human development.

A handwritten signature or mark, possibly a stylized 'D' or 'A', located at the bottom center of the page.

Қозғоз бичими	2,4 б.т.
Босилган рухсат этилди	8.02.2000 й.
Тиражи	100 нуска
Буғуртма №	087

ТДИУ босмахонасида "RESO" нуска купайтириши қурилмасида
чоп этилди

Тошкент, Ўзбекистон шажқучаси, 49 уи