ТАДЖИКСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

КОДИРЗОДА ДИЛОВАР БАХРИДДИН,

ШАМСОВ ИЛЁСДЖОН САФАРОВИЧ

РЫНОК ТРУДА
И СИСТЕМА ПОДГОТОВКИ КАДРОВ ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ: ТЕОРИЯ, МЕТОДОЛОГИЯ И МЕХАНИЗМ ВЗАИМОСВЯЗИ

Душанбе- 2021

УДК: 336.711
ББК: 65.262

Рецензенты:

Амонова Дильбар Субхоновна - доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и маркетинга Российско-Таджикского (Славянского) университета,

Джаббаров Абдусаттор Джабаррович - доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и экономики труда Таджикского государственного университета коммерции,

Джонмахмадов Шермахмад Бекмахмадович - доктор экономических наук, профессор кафедры мировая экономика Таджикского государственного финансово -экономического университета

Кодирзода Д.Б., Шамсов И.С. Рынок труда и система подготовки кадров при переходе к цифровой экономике: теория, методология и механизм взаимосвязи. - Душанбе: Ирфон, 2021. – 248 с.

В монография рассмотрены вопросы совершенствованию механизма взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров при переходе к цифровой экономике. Теоретическая и практическая значимость регулирования рынка труда и ее взаимосвязи с системой подготовки кадров в условиях перехода к цифровой экономике ежегодно возрастает и в работе использован системный подход к обоснованию направлений развития рынка труда в условиях цифровизации экономики, а также разработан комплекс рекомендаций по регулированию отечественного рынка труда в целях повышения его адаптивности к вызовам цифровой экономики на перспективу.

Монография рекомендована для использования исследователями, преподавателями, докторантами, аспирантами, магистрантами и студентами экономических направлений, а также работниками, изучающими проблемы взаимосвязи рынка труда и системы подготовки кадров.

Рекомендовано Решением Научно-методического совета Таджикского национального университета от 26.04.2021, протоколом №08.

ISBN 978-99947-05-47-4

© Кодирзода Д.Б.
Шамсов И.С.

Содержание

ВВЕДЕНИ……..…….3
ГЛАВА I. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ……8
1.1. Эволюция теории рынка труда и подготовки кадров в экономической науке и практике……..8
1.2. Концептуальные основы цифровой экономики, рынка труда и системы подготовки кадров в современных условиях……27
1.3. Роль государства в регулировании рынка труда и высшего профессионального образования в аспекте цифровизации экономики…….....48
ГЛАВА II. ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ……..……64
2.1. Роль рынка труда в совершенствовании системы подготовки кадров в новых условиях хозяйствования……64
2.2. Основы взаимодействия рынка труда и системы подготовки кадров в условиях цифровизации экономики……...79
2.3. Методологические подходы к оценке потребностей экономики в трудовых ресурсах……..……..……...95
ГЛАВА III. ОПЫТ ОТДЕЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ…….……...110
3.1. Тенденции развития рынка труда в условиях цифровизации экономики в развитых странах……...110
3.2. Особенности и уроки взаимодействия рынка труда и системы высшего образования в развитых странах…….……127
ГЛАВА IV. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН……..…….150
4.1. Динамика, проблемы и предпосылки развития рынка труда в контексте формирования цифровой экономики……...150
4.2. Факторы, влияющие на взаимодействие рынка труда и системы профессионального образования в условиях становления цифровой экономики……...164
4.3. Моделирование влияния системы подготовки кадров на развитие цифровой экономики в Таджикистане……..……....177
ГЛАВА V. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОСВЯЗИ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ……..190
5.1. Приоритетные направления совершенствования государственной политики занятости в условиях становления цифровой экономики…….190
5.2. Модернизация механизма взаимодействия системы высшего образования и рынка труда в системе факторов перехода к цифровой экономике…….216
5.3. Перспективы национального рынка труда в период перехода к цифровой экономике……...231
Выводы и предложения……...243
Список использованной литературы……...……257

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда в отличии от других рынков наиболее чувствителен к внешним и внутренним флуктуациям, что обуславливает его особое место в социально-экономической системе любого общества. Действительно, на этом рынке особым объектом обменных отношений выступает человек, удовлетворение потребностей которого является высшей целью современных экономических систем. Подверженность изменениям отражается, с одной стороны, в увольнении неконкурентоспособных кадров, росте уровня самозанятости и безработицы, когда наблюдаются негативные тенденции в экономическом развитии страны. В противном случае, то есть при позитивных тенденциях развития экономики на рынке труда растет спрос на рабочую силу, повышается уровень оплаты и занятость в официальном секторе экономики. В целом, при любом сценарии развития экономики исследование состояния рынка труда сохраняет свою актуальность, поскольку имеет обратное воздействие на содержание экономического развития страны. Разумеется, что в зависимости от конъюнктуры экономики подвергается колебанию вся система воспроизводства населения и содержание, принимаемых мер на обеспечение конкурентоспособности рабочей силы.

Основатель мира и национального единства - Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в своем Послании Маджлиси Оли Республики Таджикистан отметил, что: «Правительству страны также поручается с целью скорейшего внедрения цифровых технологий в социально-экономических сферах, как я подчеркивал в прошлогоднем Послании, разработать и осуществить концепцию цифровой экономики и на её основе среднесрочную программу ее развития. В условиях рыночной экономики и цифровизации управленческой и производственной деятельности, государственные органы должны реализовывать единую

экономическую политику только с использованием современных механизмов, методов и способов регулирования»[1].

В экономике Таджикистана колебания на рынке труда происходят под воздействием трендов, обусловленных принятым курсом государства, в социально-экономической жизни страны и изменениями, происходящими в мировой экономике. Влияние последнего обусловлено реализацией открытой экономической политики и расширением глобализационных процессов. В числе главных трендов, оказывающих серьёзное влияние на отечественный рынок труда, можно выделить следующие: первое, в связи с переходом на созидательный этап развития, особенно с 2010 года, увеличивается экономическая активность в обществе и происходит снижение уровня миграции, а также рост предпринимательской активности. Все это приводит к тому, что на рынке труда растет спрос на рабочие профессии, требуются люди, имеющие высокие предпринимательские навыки. При этом отечественный рынок труда пока полностью не может удовлетворить эти требования, что оказывает сдерживающее влияние на скорость и содержание экономического развития; второе, в связи с заметными успехами в аспекте обеспечения энергетической независимости, продовольственной безопасности и вывода страны из транспортного тупика, которые являются стратегическими целями государства, на рынке труда объективно растет спрос на высококвалифицированных специалистов, особенно инженеров, строителей, агрономов, техников и технологов. Этим вызовам национальный рынок труда пока не может дать полный ответ; третье, в связи с вовлечением Таджикистана в мировые глобализационные процессы, а также под влиянием ускоренного развития науки и технологии в мире на отечественном рынке труда происходят серьезные изменения, связанные с усилением процесса автоматизации, информатизации и цифровизации многих секторов

[1] Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли [Электронный ресурс]: (26 декабря 2019). - Режим доступа: http://www.president.tj/ru/node/21977

экономики. Несмотря на то, что сегодня Таджикистан в плане цифровизации экономики находится на начальной стадии, внедрение информационных технологий в большинстве отраслей объективно предъявляет новые требования к рынку труда. Отсюда, во всех секторах экономики, кроме овладения профессиональными знаниями, также требуются навыки в области информационных технологий и прогрессивной техники, основанные на цифровизации.

В целом переход к цифровой экономике является сегодня объективным процессом и это лишь вопрос времени, а в этой экономике главной производительной силой становится знание. Другими словами, на перспективу научно-технический прогресс и открытость экономических границ обуславливает формирование цифровой экономики. При этом рынок труда, должен быть гибким и готовым дать адекватные ответы на новые вызовы.

Одновременно, с этим существуют некоторые проблемы, сдерживающие развитие отечественного рынка труда, в контексте перехода к цифровой экономике. В их числе можно выделить следующие: недостаточная информатизация деятельности субъектов, действующие в реальном секторе экономики, что влияет на сохранении низкого уровня квалификации и компетентности работников; неконкурентоспособность большинства предприятий, связанные с использованием отсталой техники и технологии, что обуславливает невостребованность высококвалифицированных специалистов; высокий уровень миграции и теку-честь кадров, связанные с недостаточной оплатой труда. Поскольку внешняя миграция высококвалифицированных специалистов - это потеря интеллектуального капитала, то это означает и потерю инвестиций в кадрах; слабый уровень или отсутствие адекватного взаимодействия системы высшего образования с хозяйствующими субъектами, что обуславливает разрыв в программе подготовки специалистов от фактических потребностей экономики.

В этом контексте, на текущем этапе развития страны исследование вопросов совершенствования механизма функционирования рынка труда и его взаимодействия с другими рынками в целях обеспечения конкурентоспособности трудовых ресурсов, повышения уровня их знаний, квалификаций и навыков, а также стимулирования деятельности работодателей становится наиболее важной стратегически задачей, стоящей перед отечественной экономической наукой и практикой. Значимость вышеотмеченных проблем и вопросов определили своевременность и актуальность выбора темы монографического исследования.

ГЛАВА I. МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

1.1. Эволюция теории рынка труда и подготовки кадров в экономической науке и практике

Труд, занятость, безработица являются объектом исследования многих гуманитарных наук, в частности философии, права, психологии, экономики, социологии и истории. Поскольку от их состояния зависит многое, в первую очередь, это уровень благосостоянии в обществе. С точки зрения экономики труд рассматривается как хозяйственная деятельность и источником богатства, что представляет собой основной предмет экономической науки. С позиции экономической науки содержание рынка труда изменяет его по мере эволюции человеческой цивилизации. На протяжении многовековой истории развитие производственных отношений в мире со стороны ученых-экономистов, политиков, социологов, философов, а именно экономических школ возникли различные теории относительно занятости, безработицы и в целом рынка труда в экономических системах. Были предложены различные подходы к исследованию рынка труда и определены разнополярные способы их регулирования в обществе. Особенно в контексте современных тенденций, происходящих в мире, а именно по объективным причинам, в первую очередь, ускоренного прогресса научно-технической революции сегодня во всем мире формируется информатизация всего общества, где цифровые технологии постепенно играют доминирующую роль во всех отраслях национальной экономики. От этих процессов не может остаться в стороне и экономика Таджикистана, поскольку постепенно посредством развития глобализационных процессов и отечественного национального хозяйства она объективно находится на пути перехода общества к цифровым технологиям. Однако, на наш взгляд, прежде чем изучать изменения в содержании рынка труда, связанные с информатизацией общества, считаем необходимым рассмотреть генезис теории рынка труда и определить его место в системе социально экономического развития страны в целом.

Поскольку исследование теоретических положений предложенных со стороны различных экономических школ позволяет выявить упущения в системе регулирования рынка труда, что способствует недопущению ошибок и разработке более объективных оценок развития сложных экономических процессов.

Итак, в экономической науке и практике, одной из первых экономических школ, обративших внимание рынку труда, считаются физиократы. Общеизвестно, что впервые именно физиократы перенесли центр тяжести по поводу источников богатства из торговли в труд. Одним из упущений этой школы является то, что они считают, что производительным является только труд в сельском хозяйстве, а деятельность в других отраслях экономики считается бесполезной, то есть непроизводительной. В этом плане основоположник этой школы Франсуа Кэне отметил, что «Нация состоит из трех классов граждан: класса производительного, класса собственников и класса бесплодного. Классом производительным является тот, который возмещает путем обработки территории ежегодные богатства нации, делает затраты на расходы по земледельческим работам и оплачивает ежегодно доходы собственников земли. … Класс собственников включает в себя государя, землевладельцев и получателей десятины. … Класс бесплодный образуют все граждане, выполняющие другие занятия и другие виды труда, помимо относящихся к земледелию»[2]. Несмотря на это в отличие от предыдущих экономических школ физиократы считаются более прогрессивными, так как они дают большое внимание вопросам трудовых отношений и именно труд, согласно их позициям впервые признан источником богатства. Огромную роль в экономической науке играет классическая экономическая школа, один из его основателей шотландский экономист Адам Смит поставил труд в центр экономических исследований,

[2] Франсуа, К. Избранные экономические сочинения: учебник /К. Франсуа; Перевод А. В. Горбунова, Ф. Р. Каплан, Л. А. Фейгиной. – М.: «Директмедиа Паблишинг», 2008. – 1200 с. – С. 360-364.

создав при этом так называемую трудовую теорию стоимости. Большинство ученых хорошо помнят изречение одного из представителей классиков Уильяма Петти о том, что «Труд есть отец богатство, а земля его мать». Что касается рынка труда, то классическая школа утверждала, что предложение и спрос на рынке труда регулируются автоматически на основе действия механизма «невидимой руки» рынка, чем будет обеспечена полная занятость. Другими словами, согласно мнению выдающегося представителя школы классиков А. Смита рыночная система содействует обеспечению полных ресурсов и на рынке труда требуется осуществление политики невмешательства государства в экономическую деятельность. Он отмечает, что вмешательство государства принесет больше вреда экономической системе, чем невмешательство. Он подчеркивает: «Но политика вмешательства правительств Европы, не допуская полной свободы, порождает другие неравенства, которые имеют гораздо более важное значение. Политика вмешательства действует следующими тремя способами: во-первых, ограничивая конкуренцию в некоторых промыслах меньшим числом людей, во-вторых, усиливая конкуренцию в других промыслах сравнительно с тем, что было бы при естественных условиях; в-третьих, стесняя свободный переход труда и капитала от одного промысла к другому и с одного места в другое»[3]. В целом по соображениям классиков рыночной экономики полная занятость является закономерным явлением, а безработица связана только с непредвиденными обстоятельствами (засухи, войны, стихийные бедствия и т.д.).

По мере развития человеческой цивилизации теоретические концепции классиков постепенно не смогли объяснить изменения в практической жизни и в большинстве случаев даже вводили в заблуждение, что говорит о недостатках и упущениях в данной экономической мысли. На наш взгляд, в контексте нашего исследования идея Смита о сложности труда вызывает

[3] Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов: учебник /А. Смит. – М.: «Директмедиа Паблишинг», 2008.- 1056 с. – С. 102.

определённый интерес, т.е. он считал, что заработная плата непосредственно не должна быть связана с занятостью, а изменяться в зависимости от простоты и сложности труда, легкости и трудности, чистоты, престижа и почетности труда, т.е. заработную плату связывают с квалификацией и условием труда.

Наряду со спросом и предложением в качестве инструментов регулирования рынка труда, классики также обосновывают такие механизмы как «эластичность соотношения цен и зарплаты», ставки процента, свободная конкуренция. Классики в целом считали, что отмеченные выше механизмы относятся к автоматическим регуляторам, которые в совокупности не допускают не дефицита, ни перепроизводства, ни безработицы, и тем самым обеспечивают полную занятость. Государственное вмешательство в этом контексте они считали вредным и способствующим нарушению рыночного равновесия. Однако в развитии человеческой цивилизации доказана ошибочность некоторых теоретических взглядов по регулированию рынка труда, предложенных классиками.

Кроме классиков в развитии теории рынка труда, занятости и безработицы большой вклад внес известный в научных кругах основоположник пролетарской политической экономии Карл Маркс. В годы командно-административной экономики во всех социалистических странах особо тщательно изучали труды Карла Маркса, однако после официального перехода к рыночным отношениям перестали обращать на него внимание и оставили как бы на второй план, что снижает заслуги К. Маркса, и является не верным. Карл Маркс глубоко исследовал содержание капиталистического способа производства, не ради совершенствования капитализма, а ради выявления особых упущений и диспропорций рыночной формы хозяйствования. С этой позиции теория Маркса представляет ценность для выяснения причин безработицы, состояния занятости, положения рабочего класса в обществе, что играет существенную роль в развитии теории занятости в современных условиях. В своем основном труде «Капитал»

вопросы трудовых отношений Маркс исследует на основе трех позиций: концепция увеличения органического состава финансов, закон жителей, концепция добавочной стоимости.

Впервые Карл Маркс на основе собственной теории доказал, что в рыночных условиях хозяйствования рабочая сила является товаром, но товаром особого рода, а на рынке труда объектом купли продажи становится рабочая сила трудовых ресурсов, т.е. способность к труду. С этой позиции Марксом анализировано органическое строение капитала, где указывается доля основного и переменного капитала, а также и прибавочная стоимость. Он в своих трудах отметил, что «трудоспособное население, генерирующее накопление финансов, таким образом в увеличивающихся количествах производит средства, которые делают его относительно избыточным населением»[4]. В контексте нашего исследования марксовый анализ закона народонаселения, присущий капиталистическому способу производства представляет особый интерес. Поскольку этот вопрос имеет центральную позицию в вопросе формирования и развития рынка труда.

Одним словом, в рамках понятия рынка труда неполная занятость населения по Марксу является неизбежным спутником капиталистической экономики, а последнее рассматривается как рыночное хозяйство. Одной из возможных предпосылок формирования прибавочной стоимости следует рассматривать в целом во взаимосвязи рабочей силы, капитала и технологии. В этом контексте производительность труда является производной от степени использования факторов производства, что может оказывать влияние на количественное значение результативности используемого труда.

Другой ключевой аспект в учении Карла Маркса состоит в том, что в условиях рынка рабочие полностью не получают оплату своего труда, а именно недополученная часть присваивается работодателями (капиталистами). Такая система является упущением в социально трудовых

[4] Маркс, К. Критика политической экономии. /К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. 2 изд. Т.2. – М., 1991. - 826с. - С.248-250

отношениях капиталистического способа производства. Сегодня в зарубежных странах одним из доступных средств в разрешении этого противоречия являются различные институты, в первую очередь, это профсоюзы. По Карлу Марксу, профсоюзы являются первоначальным этапом классовой войны из-за освобождения трудового класса[5]. Именно институт профсоюзов сегодня получил широкое распространение в развитых странах, способствующий оптимальному решению проблем социальных упущений и развития демократии. Что касается развивающихся стран, в том числе Республики Таджикистан институт профсоюзов пока не смог выполнить свою миссию, которая ему предназначена. Другими словами, проблемы в сфере труда в большинстве случаев не разрешаются, а лишь приводят из одной формы в другую, и часто приводят к росту социальной напряженности и увеличению внешней трудовой миграции. Следует отметить, что на ряду с институтом профсоюзов в последние годы в развитых странах (например: в Швеции, Норвегии, Австрии, Германии) наибольшее распространение получил так называемый «институт социального партнёрства». Последнее означает заключение взаимовыгодных коллективных трудовых договоров (соглашений) между работниками и работодателями в процессе найма.

В экономике Таджикистана на текущем этапе развития трудовые конфликты, т.е. недовольство работников, выражается в добровольной безработице, не желанием работать и углублением миграционных процессов. Это связано с менталитетом населения, где терпение к различным видам унижений является наиболее высоким, это означает, что среди отношений труда и капитала проблема выбора является одной из самых острых.

По мнению отечественного ученого Усмановой Т.Дж. сегодня рынок труда является наиболее важным и сложным сектором совокупного рынка, мы можем сказать, что он формирует фундамент, на котором строится «строительство» экономики, от функционирования

[5] Подшибякина, Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации. /Н. Подшибякина // Человек и труд. №1. -М., 2003. -С.68-70.

которого находится в зависимости будущее развитие. Практически все общественные и экономические процессы, возникающие в обществе, проявляются на этом рынке. Невозможно не отметить, то, что на сегодняшний день мы обладаем абсолютно не изученным экономическим феноменом. С другой стороны, она известна и в некоторой мере изучена, так как почти все государства испытывают на себе такие формы воздействия рынка труда, как отсутствие работы, системы заработной платы, трудоустройства и так далее[6].

Экономической науке известно, что сторонники классиков постепенно развивая их взгляды излагали новое направление в экономической теории, которое называется «неоклассическая теория». Выдающийся представитель этой школы А. Маршалл в части теории занятости отметил, что «Непостоянство занятости – большое зло, однако, оно кажется большим, чем есть в действительности...»[7]. Неоклассики считают, что в обеспечении занятости существенное значение имеет регулирование потребительского спроса, а другая сторона отношений регулируется рынком автоматически. При этом теория неоклассиков базируется на таких положениях, как рыночная цена предпринимательство, потребительское поведение и др. Однако и идея неоклассиков подвергалась острой критике в экономической науке.

В теоретическом объяснении занятости в условиях рынка в истории экономической мысли революционная идея была предложена Дж. М. Кейнсом. Подвергнув сильной критике классическую теорию занятости, в начале своей работы он пишет, что назвал свою работу общей теорией: «Для того чтобы свои выводы и аргументы противопоставить выводам и

[6] Усманова, Т. Дж. Особенности рынка труда в современном Таджикистане / Т. Дж. Усманова, М.Т. Азимова / В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). -Воронеж, 2017. - С. 17-22.

[7] Маршалл, А. Принципы экономической науки: учебник /А. Маршалл. -Т.3. -М., 1996. -832 с. – С. 272-276.

аргументам классической теории, которая, как и 100 лет назад, господствует над практической и теоретической мыслью, сбивает с пути и ведет к роковым последствиям при попытке применить теорию к практической жизни»[8]. В общем Кейнс считал необоснованным почти все идеи классиков, в частности, о неспособности капитализма к саморегулированию, росте инвестиций при увеличении сбережений, регулируемости сбережения ставки и процента, эластичности заработной платы, цены и многом другом. В целом кейнсианцы опровергают позиции классиков о том, что «предложение создает собственный спрос» и подчеркивают, что в обществе увеличение объема производства и благосостояния населения зависит от эффективного спроса. Его недостаток служит причиной недогрузки производственных мощностей, стагнации, безработицы и др. кризисных явлений. С этой позиции Дж. М. Кейнс приходит к мнению о том, что «рынок не имеет механизма автоматического восстановления равновесия в экономике, что требует необходимости государственного реагирования экономики и, прежде всего, обеспечения государством должного объёма эффективного спроса»[9].

Главным инструментом в регулировании занятости «кейнсианцы» предлагают фискальную политику посредством управления государственными расходами (бюджетом), и манипулированием налогами, согласно Кейнсу можно стимулировать или дестимулировать объем эффективного спроса. Идея Кейнса получила широкое распространение в капиталистических странах, тем самым он внес большой вклад в решение проблем занятости, однако и эта теория имела некоторые упущения, которые подверглись критике со стороны других экономических школ, в частности неомонетаристов и т.д.

---

[8] Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Шедевры мировой экономической мысли: монография /Дж. М. Кейнс. -Т.3. - Петрозаводск: «Петроком», 1993. - 472 с. -С. 3-18.

[9] Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Шедевры мировой экономической мысли: монография /Дж. М. Кейнс. -Т.3. - Петрозаводск: «Петроком», 1993. - 472 с. - С. 217-226

Что касается экономики Таджикистана, сегодня не вызывает сомнений важность установления государственного регулирования рынка труда. Однако это регулирование не должно ставить барьеры рыночному механизму управления, т.е. должен быть создан определенный оптимальный баланс между государственным и рыночным механизмом. Ради справедливости следует отметить, что у Кейнса было много последователей – представителей школы макроэкономической мысли, получившей впоследствии название неокейнсианство. Одна из её представительниц Дж. Робинсон отметила, что «несовершенная конкуренция в рыночной экономике является причиной спада производства и занятости, так как она дает возможность получить большие прибыли, чем при совершенной конкуренции, что ведет к застою экономики и росту безработицы»[10]. С этой позиции Дж. Робинсон предлагала ввести контроль за деятельностью монопольных предприятий и регулирование цен на их продукции[11]. Действительно взгляды Дж. Робинсона имеют определенную ценность и для нашей экономики, поскольку сегодня монополисты и монопсонисты, формировавшиеся в течении более 28 лет суверенитета способствуют росту кризисных явлений в обществе. Мировая практика показала, что во многих развитых странах в конце 70-х и в начале 90-х годов рост безработицы наблюдался на фоне общего роста цен и возникла ситуация с инфляцией. Борьба с безработицей и инфляцией одновременно стала более сложной проблемой, ввиду отсутствия возможности объяснить это с точки зрения кейнсианской теории, в следствие чего получила развитие монетарная теория. Основоположником этой теории считается американский экономист М. Фридман. О монетарной модели рынка труда в экономической печати совершенно справедливо дана следующая характеристика: «Нобелевские лауреаты М. Фридман (1912-2006), Э. Фелпс (1933) утверждали, что в рыночной экономике ценовой

[10] Robinson, J. The economics of imperfect competition. /J. Robinson// - London: «Macmillan», 1934. – 471 p. - P.30-36.

[11] Робинсон Дж. В. Экономическая теория несовершенной конкуренции. /Дж. В. Робинсон; Пер. с англ. Осадчей М.И. - М.: «Прогресс», 1986. - 471 с. - С.37-51.

механизм сам определяет рациональный уровень занятости, поскольку она представляет собой самонастраивающуюся систему. Монетаристы исходят из жесткой структуры цен на труд и однонаправленной тенденции роста ставок заработной платы (Фридман, Хайек, 1990). По мнению монетаристов, рынок труда способен прийти к равновесию при наличии естественного уровня безработицы, который соответствует уровню, совместимому с реальными условиями рынка труда. Для уравновешивания рынка монетаристы предлагают использовать инструменты денежно-кредитной политики, стимулирующие инвестиционную и деловую активность и увеличение, таким образом, занятости. В модели рынка труда естественный уровень безработицы отражает структурные характеристики товарных рынков и рынка труда. По мнению монетаристов, государственная политика, в конечном счете, должна быть направлена на достижение естественного уровня безработицы, отражающего структурные диспропорции на рынке труда и не связанного с циклической конъюнктурой в экономике»[12]. По данному направлению, также существует мнение, что «…отношения на рынке труда не сводятся только к действию рыночного механизма, а требуют учета институциональных особенностей его функционирования. Институты оказывают регулирующее воздействие на спрос и предложение на рынке труда»[13].

Основным инструментом регулирования занятости, согласно монетаристов является контроль над эмиссией денег независимо от состояния экономической конъюнктуры. Однако, монетаристы придерживаются долгосрочной монетарной политики вместо краткосрочного, поскольку эффект от ее можно получить через определённый временной лаг, то есть они предлагают учитывать фактор

[12] Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда. /А.И. Дрождинина// Вестник МГТУ. -Т.14. -М., 2011. -№1, -С.9-12.

[13] Саломова Г.Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук, по спец. 08.00.01 – Экономическая теория (общая экономическая теория) /Г.Г. Саломова; Таджикский национальный университет. -Душанбе, 2006. – 26 с. – С. 15-17.

времени. Позитивным моментом в монетаризме является обстоятельный анализ воздействия денег на развитие экономики и для необходимости установления сбалансированности государственного бюджета. С этой позиции в экономической науке, особо выделяются две противоречивые экономические теории в части реагирования занятости:

1. Классическое и монетаристское направление (свобода рынка, расширение совокупного предложения);

2. Кейнсианское и неокейнсианское направление (государственное регулирование рынка, развитие совокупного спроса).

В последние годы прошлого века некоторые ученые предприняли попытки объединить государственное и рыночное регулирование. Эти школы получили название «школа неоклассического синтеза». Один из представителей этой школы П. Самуэльсон отметил, что «В настоящее время большинство экономистов на Западе предпринимает попытки к достижению того, что мы в этой книге называем неоклассическим синтезом, т.е. они пытаются путем эффективной кредитно-денежной политики соединить классическую макроэкономику А. Смита и А. Маршалла с современной макроэкономикой определения уровня дохода, сочетая все здоровое в обоих подходах»[14]. Главным достоинством данного направления является то, что они уделяют внимание разработке экономико-математических связей между явлениями, в частности экономического роста, роста безработицы и т.д. В целом они преследуют цель формирования теории общего экономического равновесия.

В вопросе исследования рынка труда нельзя недооценить институциональную теорию рынка труда. Согласно их идеям, проблема занятости и оптимизации деятельности рынка труда может быть решена за счет институциональных реформ. Выдающимися представителями этого направления являются: Дж. Команс, Т. Веблен, Дж. Гелбрейт, У. Митчел, а

[14] Самуэльсон, П. Экономика: учебник /П. Самуэльсон. -Т.2. -Москва: «Алфавит», 1997. - 414с. – С. 212-217.

также новые институциональные теории Р. Коуза. В экономической науке суть института рассматривается достаточно обширно: и в роли государства, и в роли организации, и в роли профсоюзов, и в роли конкурентов, и в роли монополистов, и в роли налогоплательщиков, и в качестве стабильных моделей поведения, и в качестве правовых нормативов. Именно в таком русле исследуются недостатки функционирования каждого института в части реагирования на ситуацию в рынке труда. Из этой теории для нашей республики примечательно использование подхода Р. Коуза относительно регулирования рынка труда. В соответствии с институциональной теорией, другими словами, можно определить следующие формы транзакционных издержек:

1) издержки (затраты времени и ресурса) поиска работодателей;
2) издержки введения переговоров;
3) издержки, связанные с проверкой гарантий работодателя и компетентности работника;
4) издержки по защите прав работника и работодателя;
5) издержки поведения;
6) издержки от оппортунистического поведения.

Сторонники институциональной теории предполагают, что отмеченные издержки может минимизировать государство и органы местного управления через разные институты рынка. В последние годы, на ряду с отмеченными появились и некоторые новые теории занятости, суть которых заключается в следующем:

1. Контрактная теория занятости, представителями которой являются Д. Горман, М. Белый и др. Суть этой теории заключается в том, что между работниками и работодателем возникают долгосрочные договорные соглашения «имплицитные контракты», ни как юридический договор, а как экономически обоюдное выгодное соглашение.

2. Концепция гибкого рынка труда. Здесь под гибкостью понимается «возможность реагирования хозяйственной системы на

воздействие внешних факторов»[15]. Представителями этой теории является Буаэр Г. Стенгвин. В основе этой теории лежит переход к более гибким индивидуализированным и нестандартным формам занятости (неполный рабочий день или неделя, частичная занятость, краткосрочные контракты, надомничество). Этот подход предполагает гибкость в урегулировании занятости на основе дифференцированного режима работы.

3. С этой позиции представляет интерес теория гибкого труда в части регулирования занятости, как инструмент минимизации безработицы в любой стране мира, в том числе и в Таджикистане.

Отечественный рынок рабочей силы включает в себя все социальное производство - его посредством каждая из отраслей приобретает нужные кадровые ресурсы не только для данного профессионально-квалификационного состава, но и конкретные культурно-этические и трудовые достоинства, соответствующие потребностям нынешней рыночной экономики. Рынок рабочей силы обеспечивает условия для беспрепятственного отбора специальности, сферы и направления трудовой активности, стимулируемой первоочередными возможностями (размер заработной платы, наличие потенциала для воплощения креативных замыслов и т.д.); привлечения и отстранения от трудовой деятельности при соблюдении трудового законодательства, защищающего интересы людей в части обеспечения занятости, условий и вознаграждения за труд; независимой и в то же время экономически стимулируемой трудовой миграции рабочих между регионами, областями и профессионально-квалификационными группами, которая, как правило, сопровождается улучшением ситуации на рынке труда. Этому содействует существование развитой, широкодоступной рыночной системы качественного жилищного строительства, товаров народного потребления, культурно-духовных ценностей; беспрепятственное движение денежных и иных доходов при

[15] Lange, O. Marxian economics and modern economic Theory. /O. Lange. -New York, 1944. - 472 p. -P.189-201.

поддержании приоритетности специальности и уровня образования; обеспечение законодательно гарантированного минимального размера оплаты труда, который обеспечивает наличие минимального размера прожиточного минимума; а также регулирование предельного размера прибыли с помощью системы прогрессивных тарифных ставок налогообложения.

Конкурентные рыночные отношения отражают происходящие в обществе сложные тенденции и определяют его развитие. Три связанных между собой динамичных процессов - экономическое развитие и экономические системы - проходят через рынок труда, пересекаясь с ним, в том числе социально-трудовых отношений (отношений собственности, производственных связей, материально-технических элементов и структур), развитие человека (общей и профессиональной культуры, творческих возможностей, нравственных качеств), развитие общественных отношений (носители верховной власти). Они формируют фундамент развития социума, его основное содержимое.

Рабочая сила представляет собой товар особого рода, производственные созидательные качества которой целиком определяет эффективность конкурентной экономики, ее возможности создания высококачественных товаров и комфортных услуг, масштабы и темпы научно-технических и организационных преобразований. Поэтому подготовка и выпуск на рынок труда образованной и творчески активной рабочей силы, обеспечение ее квалификационной и территориальной мобильности является одной из первооснов жизнедеятельности национальной экономики. Чем выше общий уровень развития экономики, и чем более сложные задачи ей приходится решать, тем значительнее потребность в рабочей силе профессионализма. Значительное число работодателей и правительственных структур в развитых государствах стремятся создать наилучшие условия работы и жизни для таких сотрудников в эпоху НТР, обеспечивая максимально возможную степень социальной защищенности на рынке рабочей силы. Трудовые

ресурсы являются особым видом товара, в том числе и по той причине, что они, как правило, являются наиболее заинтересованными в совершенствовании своих творческих способностей, реализуемых в национальной экономике и проявляющих личные, особенно креативные возможности человека.

В своё время К. Маркс отмечал: «рабочая сила есть товар, который его владелец, наёмный рабочий, продаёт капиталу. Зачем он его продаёт? Чтобы жить. Но проявление рабочей силы в действии, труд – это собственная жизнедеятельность рабочего, проявление его собственной жизни. И эту-то жизнедеятельность он продаёт другому, чтобы обеспечить себе необходимые средства к жизни. Значит, его жизнедеятельность есть для него только средство, дающее ему возможность существовать».

Рынок труда выступает как сложное социально-экономическое отношение. С этой проблемой связано вовлечение населения в производственный цикл, формирование источников дохода и удовлетворение нужд, изменения в хозяйственной деятельности и социально-трудовых взаимоотношениях, которые оказывают влияние на позицию трудящихся, их место в общественной системе общества, оказывают влияние на процессы воспроизводства трудовых ресурсов и т.д.

Рынок труда функционирует через посредничество управлений (отделы) кадров, учебные и исследовательские центры, социальных служб, аналогичных подразделений государственных учреждений, некоммерческих организаций и т. д.

Исходя из всего вышесказанного, можно сформулировать общее определение рынка труда. Рынок труда представляет собой экономические отношения, связанные с подготовкой, распределением и использованием рабочей силы в целях обеспечения условий простого или расширенного общественного воспроизводства. С другой стороны, рынок труда — это общественно-экономическая форма движения рабочей силы (трудовых ресурсов), соответствующая системе высокоразвитых товарно-денежных

отношений. Рынок труда как научное понятие обычно ассоциируется с теми процессами, которые на поверхности общественной жизни проявляются в разнообразных формах и обязательно сопровождаются движением рабочей силы. Будучи очень важным, движение рабочей силы само по себе не раскрывает сущности рынка труда. Для его постижения необходимо выявить те общие свойства, которые характеризуют внутреннюю природу всех явлений рынка труда. Их объединяют лежащие в основе рынка труда отношения между различными участниками общественного производства и обмена, или общественные отношения. По характеру эти отношения - экономические, поскольку возникают непосредственно в сфере производства и общественного обмена.

Экономические отношения рынка труда исключительно многообразны: они возникают на определённой стадии воспроизводственного процесса, подготавливают и сопровождают сложившийся в обществе уровень хозяйствования, проявляют себя во всех сферах общественной деятельности. При этом однородные экономические отношения рынка труда, характеризующие одну из сторон общественного бытия, будучи представлены в обобщённом абстрактном виде, образуют экономическую категорию. Рынок труда, выражая реально существующие в обществе экономические отношения обмена, имеющие объективный характер и специфическое общественное предназначение, выступает в качестве важнейшей экономической категории.

Экономические отношения рынка труда можно классифицировать следующим образом.

1. Базовые, или основные, взаимоотношения для рынка труда — это рыночные отношения обмена (по сути, купли-продажи) между работодателем или нанимателем и наёмными работниками; на данной стадии осуществляется сделка трудового найма и осуществляется контрактация работников. В результате базовых взаимоотношений рынка труда происходит качественное изменение состояния и формы, как самих

работников, так и предметов труда в полном соответствии с характером производства. Работники получают место и жалованье, мотивацию для служебного и профессионального роста и пр. Работодатель преследует свои цели организации бизнеса и получения прибыли.

2. Второстепенные, то есть неосновные, взаимоотношения для рынка труда - это отношения посредничества между биржей труда и работодателем, биржей труда и наёмным работником. Данные отношения носят вспомогательный характер, они не принимают непосредственного участия в рыночном трудовом обмене, а лишь обеспечивают необходимые и нормальные условия для этого, что, безусловно, немаловажно. Биржи труда поставляют работодателям необходимые им кадры, а работникам предоставляют информацию о вакантных рабочих местах.

3. Третьестепенные, то есть также не основные, но весьма важные взаимоотношения для рынка труда - это отношения государственного надзора в сфере труда и занятости населения, благодаря которым осуществляется защита трудовых прав работников и работодателей при заключении трудового договора (контракта) и во время его исполнения. Данные отношения носят исключительно обслуживающий рынок труда характер.

Следующий после трудоустройства этап - это начало трудовой деятельности и процесс труда, в результате которого возникают полноценные трудовые отношения, которые находятся вне рынка труда; на них базируется общее общественное разделение труда.

Рынок труда обладает рядом общих особенностей, отличающих его от других рынков:

1. Спрос на рынке труда является производным от состояния экономической активности субъектов общественного воспроизводства;

2. Рынок труда отличается специфичностью реализуемого на нём товара - рабочей силы, что значительно социализирует происходящие здесь экономические процессы.

Основными субъектами рынка труда являются:

1) контрагенты трудовых отношений - работники и работодатели;

2) посредники между работодателями и наёмными работниками;

3) представители государственных органов власти, вырабатывающие принципы правовой регламентации отношений на рынке труда, осуществляющие его госрегулирование и контроль соблюдения законодательства;

4) представители интересов работников и работодателей, осуществляющие защиту интересов субъектов трудовых отношений (профсоюзы, ассоциации, союзы предпринимателей).

Общеизвестно, что рынок труда является неотъемлемой органической частью современной экономики. В сложившейся в стране развивающейся рыночной экономике функционально-организационная база рынка труда содержит в себе следующие основные составляющие: основы политики государства в сфере трудоустройства и занятости; системы профессиональной подготовки; системы подбора персонала, договорной системы; средства фонда помощи неработающим; система переквалификации и повышения квалификации работников; фондовая биржа рабочей силы; нормативно-правовое обеспечение функционирования рынка труда и трудоустройства населения.

В настоящее время рынок труда в Республике Таджикистан все еще только зарождается, его особенности имеют многостороннее воздействие на процесс формирования трудового коллектива, увеличивая сферу применения рабочей силы как за счет разнообразных видов и форм собственности, так и за счет увеличения размеров компаний, а также повышения конкурентоспособности за труд со стороны различных форм управления предприятиями. Благодаря этому они могут производить специфический отбор персонала, усиливая тем самым соперничество за

рабочую силу со стороны предприятий с различными формами собственности[16].

Формирование рынка труда в национальной экономике определяется не только его собственными рыночными законами, но и конкретными содержательными законами, обусловленными характеристиками национальной экономики и пространственно-временного континуума, в пределах которого он выступает опосредованным посредником.

Изменение социальных форматов занятости и хозяйственной деятельности, которое основано на коренных изменениях во взаимоотношениях объект - субъект, представляет собой то, что призвано и должно обусловить конкретику формирования рынка труда, установив все его важнейшие характеристики. Именно это обусловливает необходимость логического подхода к исследованию закономерностей развития отечественного рынка труда, диктуемого субординацией экономических характеристик обобщающего процесса формирования сферы труда с особенностями формирования генезиса рыночных взаимоотношений.

[16] Кадыров, Д.Б. Роль рынка труда в решении социальных проблем общества /Д.Б. Кадыров/ Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление: материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (16 заседание). – Воронеж, 2016. – С.110-112.

1.2. Концептуальные основы цифровой экономики, рынка труда и системы подготовки кадров в современных условиях

Экономика Таджикистана в настоящее время находится в центре процессов мировой глобализации, где создаются благоприятные условия для перехода к инновационной модели развития экономики, в основе которой лежит использование цифровых технологий в полном объеме. В свою очередь, последнее предъявляет повышенные требования к умственному потенциалу человеческого капитала и расширению его креативного потенциала в экономической деятельности. Это оправдывает целесообразность изучения теоретико-методологических основ и развития адекватных организационно-технологических аспектов новой хозяйственной среды в контексте внедрения цифровых технологий. Сегодня информационное обеспечение общества является объективным фактором, который определяет процесс трансформации экономики большинства стран мира из промышленной или индустриальной в цифровую. Вследствие этого, конечно, исчезают авторитетные специальности и образуются новые виды экономической деятельности, радикально отличающиеся от прежних. Исходя из этого, распространение информационных и цифровых технологий в отраслях и сферах национальной экономики следует рассматривать в системе факторов структурных преобразований не только экономики в целом, но и отдельных компонентов рынков, в том числе рынка труда.

Поэтому, перед тем как рассматривать вышеизложенное, необходимо уточнить значение понятия «цифровая экономика». Как утверждается в научной экономической литературе, данное понятие является сравнительно новым, т.е. в основном оно стало использоваться в 21 веке и было введено американским специалистом по информационным технологиям Николасом Негропонте[17]. Он отмечает, что «переход от обработки атомов к обработке битов, как недостатка классических товаров в «физическом» воплощении (вес, сырьё, транспорт) и преимуществах новой экономики (отсутствие веса

[17] Negroponte, N. Being Digital. / N. Negroponte - N.Y.: «Knopf», 1995. - 256 p. – P. 110-115.

товаров, виртуальность, почти не нужное сырьё, мгновенное глобальное перемещение)», обусловил наступление нового периода в связи с прогрессом науки и техники[18].

В целом в современных условиях развития экономики переход к цифровой экономике, а также развитие различных рынков, особенно рынка труда и образовательных услуг, считается важным направлением развития общества. Как показывает исследование многочисленных научных источников, цифровая экономика имеет множество определений. Основываясь на анализе данных из различных научных источников, мы обнаружили, что существует множество определений, ряд которых приведён в таблице 1.2.1.

Таблица 1.2.1. - Научные взгляды ученых о понятии цифровой экономики*

№	Автор	Определение
1	Пичков О.Б. Риски и несовершенства развития цифровой экономики на современном этапе // Страховое дело. – 2017. – № 11. – с. 3-8.,	Цифровая экономика – это трансформация экономики, бизнес-процессов и всех отраслей народного хозяйства на рельсе информационно – коммуникационных технологий
3	Указ Президента РФ от 09.05.2017 № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017—2030 годы»	Цифровая экономика - экономическая деятельность, в которой цифровые данные являются основными факторами производства, значительно повышает эффективность различных видов экономической деятельности по сравнению с традиционными методами управления, производство, технология, оборудование, хранение, продажа, поставка товаров и услуг.
4	The economist - world news politics economics business & finance journal., Knickrehm M., Berthon B., Daugherty P. Digital disruption: The growth multiplier. - Dublin: Accenture, 2016. – 12 p.	Экономика, способная предоставить высококачественную ИКТ-инфраструктуру и мобилизовать возможности ИКТ на благо потребителей, бизнеса и государства
5	Харченко А.А., Конюхов В.Ю. Цифровая экономика как экономика будущего // Молодежный вестник ИрГТУ. 2017. № 3. С. 17.	«Цифровая экономика - высокотехнологичное производство, программное обеспечение, компьютерные технологии, а также многие другие современные вещи, в числе которых предоставление электронных услуг и разные интернет-сервисы вместе с интернет-мессенджерами.
6	Савина Т.Н. Цифровая экономика как новая парадигма развития: вызовы, возможности и перспективы // Финансы и кредит. — 2018. — Т. 24, № 3. — С. 579 — 590.	«цифровая экономика - это «электронная экономика», «экономика приложений», «новый технологический уклад мира», «креативная экономика», «API экономика» и др. Европейская часть научного сообщества все чаще употребляет термин «цифровая экономика». В свою очередь американская - «API

[18] Negroponte, N. Being Digital. / N. Negroponte - N.Y.: «Knopf», 1995. - 256 p. – P. 189-191.

		экономика».
7	Australian Government (2009). Australia's Digital Economy: Future Directions. <https://www.oaic.gov.au/images/documents (дата обращения: 16.02.2019).	Глобальная сеть экономических и социальных видов деятельности, которые поддерживаются благодаря таким платформам, как Интернет, а также мобильные и сенсорные сети.
8	Всемирный банк. Развитие цифровой экономики в России. <http://www. vsemirnyjbank.org/ru/events/2016/12/20/developing-thedigital-economy-in-russia-international-seminar-1> (дата обращения: 28.09.2018).	Новый уклад экономики, основанной на знаниях и цифровых технологиях, в рамках которой формируются новые цифровые навыки и возможности у общества, бизнеса и государства.
9	British Computer Society. The Digital Economy. <https://policy.bcs. org/position _statements/digital-economy> (дата обращения: 04.11.2019).	Экономика, основанная на цифровых технологиях, однако мы в большей степени понимаем под этим осуществление деловых операций на рынках, основанных на сети Интернет и Всемирной паутине.
10	Fayyaz S. A review on measuring digital trade & e-commerce as new economic statistics products. The 16th Conference of IAOS. http://www. oecd.org/iaos 2018/IAOS-OECD2018_Fayyaz.pdf (дата обращения: 23.12.2017).	Рынки на основе цифровых технологий, которые облегчают торговлю товарами и услугами с помощью электронной коммерции в Интернете.
11	The Economist. Technology Isn't Working. <https://www.economist.com/news/special-report/21621237-digital-revolution-has-yetfulfil-its-promise-higher-productivity-and-better> (дата обращения: 03.08.2019).	Экономика, способная предоставить высококачественную ИКТ-инфраструктуру и мобилизовать возможности ИКТ на благо потребителей, бизнеса и государства.
12	Deloitte (2019). What is Digital Economy? <https://www2.deloitte.com/mt/en/ pages/technology/articles/mt-what-is-digital-economy.html> (дата обращения: 14.06.2018).	Основой цифровой экономики является гиперсвязуемость, т.е. растущая взаимосвязанность людей, организаций и машин, формирующаяся благодаря Интернету, мобильным технологиям и Интернету вещей.
13	Национальный индекс развития цифровой экономики: Пилотная реализация. М., Госкорпорация «Росатом», 2018. — С. 10	Под цифровой экономикой … понимается экономическая деятельность, основанная на использовании современных цифровых технологий и цифровых данных.
14	Калужский М. Л. Маркетинговые сети в электронной коммерции: институциональный подход / М. Л. Калужский. - М.: Берлин: Директ-Медиа. — 2014. — 402 с.	Цифровая экономика — это коммуникационная среда экономической деятельности в сети Интернет, а также формы, методы, инструменты и результаты ее реализации
15	Гасанов Т.А., Гасанов Г. А. Цифровая экономика как новое направление экономической теории// Региональные проблемы преобразования экономики. - 2017. – №6(80). – с. 4-10.,	Цифровая экономика — это система институциональных категорий (понятий) в экономике, базирующаяся на передовых научных достижениях и прогрессивных технологиях, прежде всего в цифровых информационно-коммуникационных технологиях, функционирование которой направлено на увеличение эффективности общественного производства, поддержание устойчивых темпов роста экономики.

***Источник:** Составлено автором.

Как показывает проведенный анализ выбранных дефиниций (табл. 1.2.1), этот тип экономики следует рассматривать как некую экономику, в которой определенная кибер-физическая система функционирует как

производственный комплекс, а система, производящая товары и услуги, предоставляет человеку условия для жизни и удобства. Однако использование ИКТ обеспечивает уменьшение затрат при одновременном повышении эффективности и результативности во многих областях и секторах национальной экономики. В этом контексте рыночное положение организаций и предприятий в условиях цифровой экономики приобретает все более сложный характер. Увеличиваются угрозы и факторы неуверенности при принятии решений по стратегическим вопросам.

Систематизируя точку зрения выше отмеченных ученых, а также определения нормативно-законодательных актов зарубежных стран нами предпринята попытка дать собственное определение характеризующее содержание цифровой экономики. Прежде хотелось бы еще раз подчеркнуть, что данный термин является относительно новым, не только в экономике Таджикистана, но и в мировом хозяйстве. На наш взгляд, когда речь идет о цифровой экономике, то следует подразумевать следующее: - это экономика в которой передовые прогрессивные информационно-коммуникационные технологии и человеческие знания превращаются в главные средства производства, обуславливающие взаимосвязанность всех субъектов экономики, рост эффективности всех форм хозяйственной деятельности, направленные на повышение благосостояние всего населения.

По мнению другого отечественного ученого Мирзоахмедова Ф. Сегодня цифровая экономика выступает эффективной основой развития системы государственного управления (без бюрократии и коррупции), экономики, бизнеса, социальной сферы и всего общества. Формирование цифровой экономики – это, также вопрос национальной безопасности и независимости Таджикистана, конкурентоспособности отечественных компаний, позиции страны на мировой арене в долгосрочной перспективе[19].

[19] Мирзоахмедов, Ф. Цифровая экономика в социально-экономическом развитии России: взгляд молодых/ Ф. Мирзоахмедов, Н. Сафоев/ - сборник статей и тезисов

Действительно, всё это становится очевидным фактом в процессе перехода всех цивилизованных стран к использованию цифровой экономики, так как для этого существуют необходимые условия, из которых можно упомянуть следующие:

1. Ускоренный научно-технический прогресс во всех областях и направлениях жизнедеятельности человечества;

2. Широкомасштабное применение новейших технических средств связи и информационных технологий;

3. Повсеместное внедрение ИКТ как в хозяйственную, так и в социальную жизнь;

4. Безвозвратное использования ИКТ в общественной жизни открывает широкие перспективы для всех сегментов общества;

5. Трансформация цифровых взаимоотношений в конкурентный фактор и развитие предпринимательских структур.

Эти предпосылки можно изобразить в следующем схематичном виде (рис. 1.2.1).

Рисунок 1.2.1. - Основные предпосылки перехода к цифровой экономике*

***Источник:** Авторская разработка

докладов XV международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов (26 февраля 2019 г.) / Уральский филиал Финансового университета. - Москва: «Перо», 2019. - С. 187-189.

Разумеется, внедрение цифровых технологий открывает новые возможности для достижения устойчивого экономического роста, однако в то же время возникают новые проблемы во всех областях человеческой деятельности, в частности, развитие цифровых технологий, естественно, приведет к обострению ситуации на рынке труда и окажет существенное воздействие на занятость.

Развитие цифровой экономики постепенно становится предметом обсуждения во всем мире, судя по тенденциям в области развития культуры цифровых рынков и исследованиям в Республике Таджикистан. Признавая, что развитие цифровой экономики находится на начальной стадии развития во всем мире, главным образом в XXI веке, и что на многочисленных международных семинарах и конференциях международные организации обсуждали вопросы развития цифровой экономики. В частности, «Международная организация труда совместно с Европейским фондом улучшения условий жизни и труда (Еврофонд) в 2017 г. опубликовала доклад «Работа всегда и везде: изменения в мире труда[20]«, организация экономического сотрудничества и развития (ОЕСР) на конференции в 2016 году рассмотрела новые формы занятости и непобедимые навыки работника, которые должны быть им сформированы для эффективного трудоустройства в информационном обществе»[21]. Вопросы формирования цифровой экономики также активно обсуждаются в России, так, например, в Сколково организован «Центр компетенции по регулятивному регулированию цифровой экономики», главная задача которого - разработка «Концепции усовершенствования нормативно-правового регулирования в контексте становления цифровой экономики»[22].

[20] Working anytime, anywhere: The effects on the world of work /v Publications Office of the European Union. -Geneva, 2017. – 73 p. – P. 42-44.

[21] Panel 4.2 “Skills for a Digital World” of the OECD Ministerial Meeting on the Digital Economy. [Электронный ресурс]: 21-23 June 2016, - Cancun (Mexico), 2016. –Режим доступа: htpp: www.OECD-library

[22]Центр компетенций по нормативному регулированию цифровой экономики. [Электронный ресурс]: – Режим доступа: htpp://sk.ru

В то же время в экономике Российской Федерации имеется ряд специализированных учреждений, специализирующихся в области цифровых технологий, в том числе такие научно-исследовательские центры, как «Институт развития информационного общества в России», НИИ «Новая экономика и бизнес» при РЭУ имени Г. В. Плеханова, Агентство стратегических инициатив России, НИУ «Высшая школа экономики», Центральный экономико-математический институт, Национальный центр цифровой экономики МГУ и Институт развития информационного общества в экономике имени Ломоносова и многое другое. В научной литературе о позитивных эффектах цифровой экономики написано достаточно много в частности отмечено, что «Многие традиционные направления развития бизнеса - сокращение издержек, диверсификация форм взаимодействия с покупателями и поставщиками, инвестиции в инновации – при внедрении цифровых технологий реализуется посредством принципиально новых бизнес-моделей, в том числе меняющих и увеличивающих возможности получения добавленной стоимости»[23]. Как правило, цифровая экономика вносит изменения в структуру национальной экономики и, тем самым, формирует необходимые предпосылки для создания информационной экономики. В этой связи было отмечено, что наиболее многообещающим путем развития информационных технологий представляется использование Интернета во всех секторах и сферах жизнедеятельности общества. В частности, по мнению Ахапкина Н.Н. и др. «Их внедрение трансформирует предприятия в открытые системы, где интегрированы операционные и информационные технологии. При этом в единое информационное пространство включается все производственные цепочки - от разработок и производства до продаж и сервиса, что обеспечивает рост эффективности за счет сокращения капитальных затрат и затрат на рабочую силу. Посчитано что внедрение - промышленный интернет (Industrial Internet of Things – IIoT)

[23] Ахапкин, Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации Российского рынка труда / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов// Вестник ИЭ РАН. - М., 2018. -№5. -С. 51-65

позволит предприятиям, на 10% сокращать простои, снижать затраты на техническое обслуживание, а также предотвращать отказы оборудования»[24].

Подобных оценок этого положительного влияния на цифровую экономику по-прежнему существует множество. Однако наша цель - изучить его влияние на рынок труда и проблемы, которые могут возникнуть, в связи с этим. Прежде всего, следует отметить, что существуют различия в процессе цифровизации экономики между странами мира, что весьма логично, поскольку экономики развитых стран уже созрели для перехода к цифровой экономике. Ситуация же во многих развивающихся странах обстоит, наоборот, при отсталости информационных и коммуникационных технологий формирование упомянутой экономики видится неосуществимым, другими словами, развитие цифровой экономики зависит от уровня экономического развития стран мира.

В этой связи необходимо подчеркнуть, что развитие цифровой экономики в странах по всему миру основывается на различных показателях, рассчитываемых некоторыми международными организациями, учреждениями или специализированными исследовательскими учреждениями. В частности, рейтинг стран мира в улучшении цифровизации экономики обусловлен определенными показателями. В научной работе белорусского ученого Г. Г. Головенчика список рейтингов, характеризующие тот или иной этап применения цифровых технологий в странах мира, является наиболее емким (табл. 1.2.2).

Таблица 1.2.2. - Некоторые страны мира в рейтингах развития цифровой экономики*

Страна	IDI 2017	DESI 2018	WDCI 2018	DEI 2017	NRI 2016	EGDI 2018	EPART 2016	GCI 2018	GII 2018	Среднее место
Великобритания	5	7	10	8	8	4	1	5	4	5,7
Швеция	11	2	3	2	3	6	27	3	3	6,7
Финляндия	22	3	5	3	2	5	10	6	7	7,0
Дания	4	1	4	4	11	1	22	7	8	7,8
Германия	12	14	18	17	15	15	27	14	9	15,7
Эстония	17	9	25	21	22	13	55	22	24	23,1

[24] Ахапкин, Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации Российского рынка труда / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов// Вестник ИЭ РАН. - М., 2018. -№5. -С. 51-65.

Литва	41	13	29	–	29	23	17	24	40	27,0
Польша	49	24	36	35	42	36	14	38	39	34,8
Чехия	43	17	33	27	36	50	76	29	27	37,6
Латвия	35	19	35	28	32	45	84	–	34	39,0
Россия	45	–	40	39	41	35	32	36	46	39,3
Венгрия	48	23	46	32	50	46	91	30	33	44,3
Болгария	50	26	43	41	69	52	43	43	37	44,9
Казахстан	52	–	38	–	39	39	67	45	74	49,7
Румыния	58	28	47	–	66	75	60	39	49	52,8
Беларусь	32	–	–	–	–	38	76	42	86	57,0
Армения	75	–	–	–	56	87	84	–	68	74,0
Кыргызстан	109	–	–	–	95	91	67	–	94	92,4
Таджикистан	-	-	-	-	114	131	-	77	101	105,7

***Источник:** составлено автором на основе: The Digital Economy and Society Index (DESI) // European Commission. Available at: https://ec.europa.eu/digitalsingle-market/en/desi (accessed: 03.06.2018).; IMD World Digital Competitiveness Ranking 2017. -IMD World Competitiveness Center, 2017. -180 p.; Gearing e-government to support transformation towards sustainable and resilient societies. / United Nations E-government survey 2018. -N. Y., 2018. -P. 258-274.; Measuring the Information Society Report. Vol. 1. -Geneva ITU, 2017. -156 p.; Tap into New Growth with Intelligent Connectivity. Mapping your transformation into a digital economy with GCI 2018 // Huawei, Oxford Economics. Available at: http://www.huawei.com/minisite/gci/assets/files/gci_2018_whitepaper_en.pdf?v=20180605 (accessed: 06.07.2018).; The Global Innovation Index 2018: Energizing the World with Innovation. Geneva, Cornell University, INSEAD, WIPO, 2018. -430 p.; Digital Planet 2017: How Competitiveness and Trust in Digital Economies Vary Across the World / Bhaskar Chakravorti, Ravi Shankar Chaturvedi. - The Fletcher School, Tufts University, 2017. -70 p.

Приведенная в таблице 1.2.2 аббревиатура показателей означает: «Индекс развития информационно-коммуникационных технологий (ICT Development Index - IDI); Индекс цифровой экономики и общества (Digital Economy and Society Index - DESI); Индекс мировой цифровой конкурентоспособности (IMD World Digital Competiveness Index - WDCI); Индекс цифровой эволюции (Digital Evolution Index - DEI); Индекс цифровизации экономики Boston Consulting Group (e-Intensity); Индекс сетевой готовности (Networked Readiness Index - NRI); Индекс развития электронного правительства (The UN Global E-Government Development Index - EGDI); Индекс электронного участия (E-Participation Index - EPART); Индекс глобального подключения (Global Connectivity Index - GCI, Huawei); Глобальный индекс инноваций (The Global Innovation Index - GII)»[25].

Вышеупомянутый ученый представил в таблице 1.2.2 фактические данные по показателям в разрезе стран мира. Мы в свою очередь обновили в таблице данные, приведенные по Таджикистану.

[25] Головенчик, Г. Г. Рейтинговый анализ уровня цифровой трансформации экономик стран ЕАЭС и ЕС /Г. Г. Головенчик// Цифровая трансформация. -2018. -№ 2 (3). -С. 5-18.

Из таблицы видно, что Таджикистан все еще находится в стадии становления с точки зрения формирования цифровой экономики по сравнению со странами, приведенными в таблице 1.2.2. Кроме того, некоторые показатели уровня развития цифровой экономики в Таджикистане предоставлены некоторыми международными организациями. В настоящее время отсутствуют компьютерные организации или специализированные исследовательские институты. Фактически, страны Центральной Азии находятся на ранней стадии развития в вопросе цифровой экономики, что более заметно в другом источнике (рис. 1.2.2).

На нижеприведённом рисунке показано измерение уровня развития цифровой экономики в двух аспектах, а именно на уровне поддерживающей среды, то есть наличие инфраструктуры, и в то же время с точки зрения развития технологий. Как видно из рисунка, цифровая экономика в Таджикистане и Узбекистане находятся в зачаточном состоянии, близка к реальности. Из-за малого контингента интернет-пользователей и низкого качества телекоммуникационных услуг еще не ощущаются серьёзные изменения в реализации новых технологий, в странах, находящихся на этапе перехода, что отражены на рисунке 1.2.2.

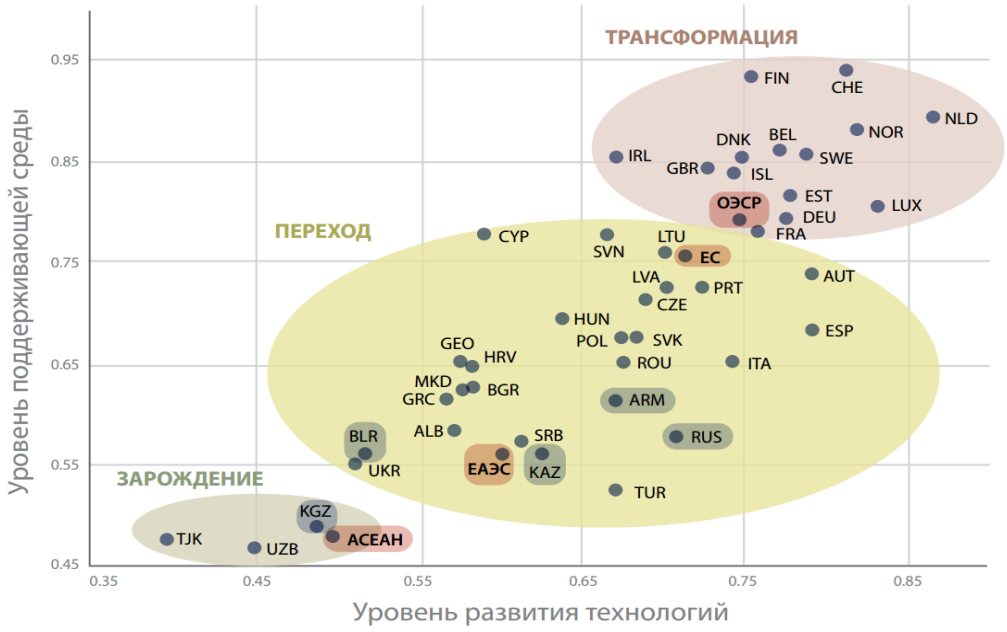


Рисунок 1.2.2. - Развитие цифровой экономики в странах Европы и Центральной Азии*

***Источник:** составлено автором на основе: Цифровая повестка Евразийского экономического союза до 2025 года: перспективы и рекомендации. / Обзор. – М.: Группа Всемирного банка, 2018. – С. 12-13.

Интернет-сервисы широко используются, но автоматизация производственных процессов и роботизация еще не достигли зрелости. Страны с переходной экономикой сформировали телекоммуникационные рынки, которые заложили прочную основу для установления цифровых отношений.

С другой стороны, цифровая экономика может усугубить проблему занятости на рынке труда. В этом отношении цифровую экономику можно сравнить с так называемым компьютерным производством, то есть появление машин в производстве в цифровой экономике. В частности, такие выдающиеся экономисты, как Дж.С. Милх, Мак Каллох и Карл Маркс, говорили о проблеме вытеснения трудящихся из индустрии. Особенно Карл Маркс отмечал: «Несмотря на то, что механизмы неотвратимо выселяют трудящихся из промышленности, в которой они были внедрены, это может привести к увеличению занятости в других отраслях»[26]. Помимо этого, Дж.М. Кейнс характеризует ситуацию, когда при любых технологических переходах экономика страны начинает испытывать «... от болезней экономического роста, обусловленных чрезмерно стремительными преобразованиями, от сложностей при переходе к следующему экономическому периоду»[27].

В этом аспекте как отмечает Е.П. Жиленкова: «Если взглянуть в более далекое будущее, то станет очевидным, что в следующие 20 лет машины вытесняет людей из многих профессий…. Автоматизация многих отраслей промышленности приведет к появлению новых рабочих мест (более чем 2 млн. по всему миру для таких профессий, как аналитики, разработчики

[26] Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии: монография /К. Маркс, Ф. Энгельс. -Т. I. -Кн.1. Процесс производства капитала. –М.: «Политиздат» 1978. – 508 с. – С. 320-322.

[27] Keynes, J.M. Economic Possibilities for our Grandchildren /J.M. Keynes// Essays in Persuasion. -N.Y., 1963. - 336 p. - P. 301-304.

программного обеспечения, инженеры и других специалистов с высокой квалификацией. Но, в то же время она приведет к сокращению 7 млн. рабочих мест, требующих задействования среднеквалифицированных работников, работу которых впредь будут выполнять роботы)»[28].

К числу основных проблем, которые могут возникнуть на макроэкономическом уровне в результате использования цифровой экономики, могут относиться растущая зависимость субъектов от руководителей компаний в области ИКТ, концентрация рыночных сил, появление монополий и оккупация рынков транснациональными корпорациями, дестабилизация валютной системы и так далее. Что касается рынка труда, то внедрение цифровых технологий наряду с повышением профессиональных требований к рабочей силе также ведет к изменению структуры рынка труда.

В большинстве случаев ученые и представители предприятий считают, что цифровая экономика может серьезно дестабилизировать рынок труда в результате крупномасштабных сокращений и роста безработицы. Таким образом, как отмечает российский ученый Д. Белоусов «… развитие цифровизации способно высвободить «при прочих равных условиях» 12,5 млн занятых, что ликвидирует нынешнее «скрытое индустриальное перенаселение», проявляющееся в хроническом разрыве по производительности труда между Россией и странами – технологическими лидерами»[29]. В этом контексте по мнению Дж. Бессена «… согласно имеющимся данным, технологии сегодня в большинстве случаев рабочие переводятся на новые рабочие места, а не заменяются»[30]. Если говорить о внутреннем рынке труда, то профессиональные и квалификационные

[28] Жиленкова, Е.П. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики. /Е.П. Жиленкова/ Вызовы цифровой экономики: условия, ключевые институты, инфраструктура/ - М., 2018. - С. 23-24.

[29] Ахапкин, Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации Российского рынка труда / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов// Вестник ИЭ РАН. - М., 2018. - №5. - С. 51–65.

[30] Бессен, Дж. Труд и технологии /Дж. Бессен// Финансы и развитие. Международный валютный фонд. - Бостон, 2015. - С. 107-109.

структуры рабочей силы действительно повторяют картину развития цифровых технологий, что характерно для роста безработицы. Иными словами, в связи с быстрыми технологическими изменениями на местах может возникнуть безработица. Они будут уделять основное внимание тем ресурсам рабочей силы, которые не являются конкурентоспособными на рынке труда и не готовы к переподготовке. В районах с относительно низким производственным потенциалом оцифровка экономики приведет к массовому высвобождению рабочей силы. В целом переход к цифровой экономике связан с крупными технологическими изменениями в производственных процессах, изменениями в системе управления и социальных отношениях, что ставит новые задачи в области социальных и трудовых отношений в плане использования людских ресурсов. Эти вызовы можно сформулировать так:

- происходит исчезновение определенных профессий, что обуславливает изменение содержания распределение рабочей силы. Исходя из этой позиции, принципы научной организации труда претерпели изменения, в основе которых лежат принципы гибкости и динамизма;
- развитие автоматизации и роботизации изменило содержание труда в национальной экономике, что потребовало подготовки узкоспециальных специалистов, обладающих высокими навыками общения, нестандартными навыками и идеями работы с использованием цифровых технологий (непрофессиональные);
- изменение форм занятости означает применение теории эластичности рынка труда. Это означает трудоустройство в новом формате такие как: аутсорсинг, фрилансинг, краудсорсинг, дистанционная занятость и т.д.;
- увеличение трудовой активности, т.е. интенсификация процессов миграции внутри страны и за ее пределы, а также развитие таких форм подвижности, как межотраслевая, внутрифирменная, межпрофессиональная и др.;

- принципы и концепции так называемого «активного обучения», иными словами, «образования на протяжении всей жизни». Иными словами, в условиях цифровой экономики, с развитием цифровых технологий, с изменениями в клиентах и технологиях, потребность неоднократно в течение жизни человека менять свои профессиональные навыки становится все более очевидной. Все это зависит от развития карьеры, что возможно с помощью профессиональной ориентации и самостоятельного профессионального образования, а не диплома престижного университета и т.д.
- в условиях автоматизации, роботизации и развития цифровых технологий навыки и специализация рабочей силы становятся главными факторами, требующими высокой квалификации в области образования и рабочей силы, а не диплом об окончании престижного университета и так далее.

Все выше отмеченное, само собой разумеется, влечет за собой изменение в вопросах подготовки кадров в условиях внедрения цифровых технологий от начала до конца, т.е. от постановки задачи до ее полной реализации и получения результатов. Поэтому мы считаем необходимым общее улучшение системы образования. Мы считаем, что во всех областях профессиональной подготовки, начиная с гуманитарных, образовательных, медицинских, социальных и инженерно-технических специальностей должно обеспечиваться техническое образование, соответствующее каждой профессии. Кроме того, во всех основных университетах Республики, а также в высших учебных заведениях следует активно интегрировать в образовательный процесс программы ИКТ в области профессиональной деятельности.

Следующей областью подготовки кадров является увеличение числа студентов в области информационной технологии, поскольку мы по-прежнему отстаем в этой области. Например, ни один университет в Таджикистане не получил международного рейтинга в соответствии со

стандартом «QS Computer Science and Information Systems»[31]. Кратко говоря, в процессе сегодняшней профессиональной подготовки необходимо учитывать потребности цифровой экономики, поскольку только такой подход может обеспечить стабильную занятость на рынке труда и, что самое важное, способствовать всестороннему развитию человека как реального капитала для удовлетворения его потребностей, так как цифровая экономика приносит пользу всему обществу. В этом случае российские ученые совершенно правильно отмечают: «Необходимо увеличить число выпускников университетов, обладающих базовыми навыками в области цифровой экономики. Важно, чтобы люди имели возможность определять новые направления, необходимые для развития цифровой экономики».[32] В России специалистами, изучающими вопросы формирования содержания обучения в сфере цифровой экономики, был разработан новый так называемый «Атлас новых профессий». В данном документе отмечается, что «При этом в число востребованных на рынке труда профессий войдут: архитектор информационных сетей, дизайнер интерфейсов, разработчик моделей big data (специалист, который проектирует системы сбора и обработки больших массивов данных, получаемых через Интернет), IT-аудитор, киберследователь (специалист по проведению расследований киберпреступлений), консультант по вопросам информационной безопасности пользователей, куратор информационной безопасности (специалист в области информационной безопасности технологических процессов на автоматизированных производствах), кибертехник умных сред, проектировщик нейроинтерфейсов»[33]. Далее здесь говорится, «что те направления подготовки и специальности, которые мы только пытаемся

[31] Ахапкин, Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации Российского рынка труда / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов// Вестник ИЭ РАН. - М., 2018. - №5. - С. 62-68.

[32] Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии: монография/ К. Маркс, Ф. Энгельс. -Т. I. -Кн.1. Процесс производства капитала. -М.: «Политиздат», 1978. – 508 с. – С. 405-407.

[33] Атлас новых профессий. [Электронный ресурс]: Московская школа управления «Сколково». Ассоциация стратегических инициатив. -Режим доступа: http://atlas100.ru.

включить в образовательный процесс, во многих ведущих университетах (прежде всего, стран Запада) в него уже включены. Там уже давно реализуются образовательные программы, содержание которых сопряжено с развитием принципиально новых направлений развития цифровых технологий (наука о данных, искусственный интеллект, когнитивные технологии). По оценкам специалистов в области IT-технологий, даже в ведущих российских вузах и бизнес-школах такие программы пока отсутствуют»[34].

В начальной стадии формирования цифровой экономики в любой стране главным является всестороняя информатизация общества. Общеизвестно, что информатизация характеризует высший уровень организации, координации, а также способ упорядочения существующих информационных потоков; включает регуляционный механизм, способствующий повышению эффективности всей системы.

Взаимодействие объектов, субъектов, экономических структур и отношений рынка труда обеспечивается посредством информационно-телекоммуникационной системы, направленной на удовлетворение потребностей людей. Информатизация общества позволяет всесторонне регулировать движение информации между субъектами. В результате происходит регулярный, регулируемый кругооборот информационных ресурсов между субъектами рынка труда. Таким образом, существует кругооборот информации в сфере социально-трудовых отношений, а именно: 1. Информация вне системы: предварительная информация о рабочих местах и кандидатах на должность; 2. Информация на входе в систему: поисковая информация о вакансиях и соискателях, информационные издержки трудовых агентов; 3. Информация внутри системы: промежуточная информация для принятия решений трудовыми агентами на стадии обсуждения; 4. Информация на выходе из системы: итоговая информация -

[34] Ахапкин, Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации Российского рынка труда / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов// Вестник ИЭ РАН. - М., 2018. - №5. - С. 62.

согласованные и утвержденные решения и распоряжения трудовых агентов о занятости и трудоустройстве.

Информационная система рынка труда имеет определённую структурную организацию и управление. В неё входят элементы системы, отношения и связи между ними. Средствами коммуникации на рынке труда (аккумулирования и передачи социально-трудовой информации) являются экономические институты рынка труда.

Информационные отношения в сфере труда имеют несколько направлений своего развития: 1. Организация базы данных, процесса поиска и обмена информацией на биржах труда; 2. Управление информацией и информационными процессами в службах управления персоналом, отделах кадров фирм; 3. Поиск и обмен информацией домохозяйствами; 4. Управление информационными процессами (получением, передачей, обработкой, хранением, использованием информации) со стороны государства и государственной службы занятости. В целом для информационной экономики характерно доминирование информации как вида ресурса, а также экономических институтов, что неразрывно связано с их функциональной природой.

«Институты призваны облегчить как поиск нужных людей, товаров, ценностей, так и возможность людей договориться друг с другом. Главная функция институтов состоит в организации процесса передачи информации»[35], в том числе обучении и передаче профессиональных навыков и умений. Эту функцию выполняют все институты: домохозяйства, банки, биржи, фирмы и др. Например, фирмы выступают как «хранилища специализированных знаний и специализированных производственных ресурсов, необходимых для того, чтобы задействовать эти знания»[36]. Фирмы

[35] Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики /Д. Норт - М.: Начало, 1997. - С. 45.

[36] Демсец, Х. Еще раз о теории фирмы. Природа фирмы: монография/ Х. Демсец. - М.: Дело, 2001. - 262 с. – С. 87-91.

различаются специализацией информации по отраслям и характеру используемых знаний в рамках отрасли.

Через институты человеку сообщается жизненно важная информация, например, о вакансиях или способах прохождения процедуры собеседования при трудоустройстве на работу, ибо, если индивид не явится на собеседование, то его анкету не будут принимать во внимание и безработный потеряет шанс найти работу.

Возникновение института биржи труда обусловлено стремлением людей сэкономить усилия на приобретение и обработку информации. Чем большей информацией обладает человек, тем больше у него набор альтернатив - выбор, и, соответственно, с меньшей вероятностью он поступит неудачно. Действия человека - члена общества стереотипны, и он их не обдумывает. Всякий раз, когда безработный остается без жизненных средств, он не размышляет, что делать. Он не отправляется просить милостыни на улицу, а идет на биржу труда, твердо зная, что по минимальной для себя цене - и информационной, и реальной, за которую он может продать свои услуги труда, - ему доступнее (проще и дешевле) найти рабочее место, используя институт биржи. Биржа труда представляет собой классический пример институционального трудового поведения. Данный институт будет работать до тех пор, пока существуют государство и безработица в экономике.

В условиях формирования информационной экономики важную роль играют электронные, или виртуальные биржи труда в информационной сети - Интернет. В одно и то же время на виртуальных биржах происходит поиск вакансий и сотрудников на основе базы данных, состоящей из резюме специалистов и заявок работодателей. Выполнение поисковых запросов через сеть Интернет производится по направлениям с указанными в них соответствующими сведениями (служебные задачи, трудовые инструкции, приблизительная оплата труда). Интернет предоставляет возможность расширить рамки выбора вакансий при помощи новой для конкретного региона информации о вакантных рабочих местах: трудоустроиться в

удаленном от постоянного места жительства работника районе и т. д.

Электронные биржи труда различаются тематической специализацией, размещение информации может быть платным или бесплатным. В рамках Информационной сети действуют обменные пункты по временной занятости (объявляются временные рабочие места и разовые заказы на оказание услуг по трудоустройству), биржи труда молодежи и туризма, а также биржи интеллектуальных услуг (открываются вакансии для привлечения лидеров и руководств). Электронные биржи труда отличаются интерактивностью, информационной мобильностью (переговоры через Интернет по электронной почте).

Банки специалистов и вакансий электронной биржи - это интерактивный сегмент современного рынка труда, часть его информационной системы. Создание электронного сегмента рынка труда в Интернет обусловлено производственной необходимостью, спросом на актуальную и точную социально-трудовую информацию, важностью оперативных действий при трудоустройстве в современных условиях. Использование Интернета для трудоустройства или подбора персонала в режиме реального времени становится все более популярным, прежде всего в крупных городах, где имеется хорошо налаженная деловая инфраструктура[37].

В связи с деятельностью электронного рынка труда возникает новая обособленная категория наёмных работников, использующих собственный интеллект и информационные ресурсы всего мира, в том числе Интернет - технологии. Это так называемая «транспрофессиональная рабочая сила», включающая программистов-разработчиков, ученых различной специализации - докторов и кандидатов наук, производящих новую информацию (знания). Трудовые ресурсы, востребованные и занятые в сфере информации и информационных технологий, представляют

[37] Магера, И.В. Проблема молодежной занятости и безработицы в контексте несоответствия рынка образовательных услуг и рынка труда/ И.В. Магера// - Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы. -М., 2012. -№ 6. - С. 3-9.

информационный труд и повышают информатизацию общества в целом[38]. Институт наёмных работников, институт нанимателей и работодателей взаимодействуют на рынке труда посредством информационных форумов, каковыми выступают ярмарки вакансий. Они проводятся с целью получения или предложения информации об имеющихся или ожидаемых вакансиях, условиях заключения контрактов рабочих и служащих, социальных льготах и гарантиях, предоставляемых работникам.

Договаривающиеся на рынке труда стороны оказывают различные по своей экономической природе услуги. Наниматели оказывают услуги по предоставлению работы со стороны спроса на рынке труда. Наёмные работники оказывают услуги труда со стороны предложения. Биржи труда оказывают информационные услуги по поиску персонала, трудоустройству работников. Наёмные работники, с одной стороны, предлагают собственные услуги труда как собственники индивидуальной рабочей силы и исчерпывающей информации о качестве своей рабочей силы. Работодатели создают рабочие места и выступают как собственники вакантных и занятых рабочих мест, организуя бизнес: производство, торговлю и т. д. Наниматели действуют от имени работодателей, имея полномочия предлагать работу от их имени. Наниматели, таким образом, не будучи посредниками, оказывают услуги по трудоустройству рабочей силы как собственники информации о вакантных рабочих местах. Покупая услуги труда за заработную плату, наниматели превращаются в пользователей рабочей силы в сфере занятости, но утрачивают статус владельцев открытых вакансий на рынке труда. Вакансии приобретают закрытый характер, то есть рабочее место существует, но трудоустроиться на него можно только потенциально, заняв место в трудовой очереди. Услуга обеспечения трудоспособного индивида

[38] Фабричнов, С.А. Экономическая теория информационного труда: учеб. пособие / С.А. Фабричнов. -М., 2000. – 325 с. – С. 120-123; Климов, А. «Виртуальные воротнички» – новая категория на российском рынке труда/ А. Климов// Человек и труд. - М., 2001. - № 7. - С. 88-90.

работой и заработком — это полезная и ценная услуга, которая является встречной к рыночным услугам труда.

Тем самым степень объективности процесса внедрения цифровой экономики увеличивает остроту этой задачи и выдвигает новые вызовы для формирования в стране в целом социально-экономических предпосылок для обеспечения устойчивости рынка труда в процессе дальнейшего развития цифровой экономики. При этом, главным становится повышение квалификации специалистов, соответствующих потребностям цифровой экономики, а также совершенствование знаний и умений в этой сфере. Именно такой способ вносит свой вклад в формирование конкурентоспособной экономики, обеспечение высокопроизводительного труда и занятости, а также в обеспечение повышения благосостояния населения Таджикистана в рамках развития цифровой экономики.

1.3. Роль государства в регулировании рынка труда и высшего профессионального образования в аспекте цифровизации экономики

Когда речь идет о государственном регулировании рынка труда и образовательных услугах не только в условиях цифровизации экономики, но и в целом, ставится вопрос компетентности рабочих-специалистов. Действительно понятие «компетентность» представляет собой интегральный показатель, он отражает на сколько уровень квалификации рабочей силы соответствует требованиям профессиональных стандартов и отражается в качестве выполнения работ и услуг. Становление рынка труда в условиях развития цифровых технологий повышает требования именно к качеству компетентности, определяемые степенью подготовки и образованием. С этой позиции подходы государственного регулирования рынка труда, необходимо принять во внимание природу основных проблем на рынке труда в сфере подготовки кадров с тем, чтобы определить адекватный контур управления взаимодействий учреждений систем профессионального образования с хозяйствующими субъектами экономики.

Объектом государственного регулирования в сфере рынка труда и системы подготовки кадров в условиях цифровизации экономики могут быть следующие:

- нормативно правовые акты, регламентирующие социально трудовые отношения в экономике;
- хозяйственная деятельность субъектов рынка труда;
- механизмы рынка - спрос и предложение;
- конкурентные отношения;
- внешняя трудовая миграция;
- инфраструктура рынка труда;

Регулирование выше отмеченных направлений рынка труда имеет важное значение в организации нормального функционирования рынка труда и обеспечении его связи с рынком образовательных услуг, далее рассмотрим их содержание в краткой форме.

Само собой разумеется, что для функционирования любого субъекта необходима их правовая обеспеченность, т.е. правила функционирования, порядок взаимоотношений с другими субъектами, а также и с государством формируется на базе четко установленных нормативно законодательных актов, регулирующих отношения между субъектами рынка труда. В нормативно правовых актах определяются права, обязанности, гарантии, и условия функционирования. В Республике Таджикистан к числу таких документов можно отнести Конституцию Республики Таджикистан, Трудовой кодекс республики Таджикистан, Закон об административных правонарушениях, Налоговый кодекс Республики Таджикистан и многие другие. Кроме этого, согласно международным законодательствам в Республике Таджикистан, как части мирового сообщества в части социально-трудовых отношений должны соблюдаться такие международные документы как «Всеобщая декларация прав человека», Конвенция международной организации труда и т.д.

Кроме государственно-нормативных актов социально-трудовые отношения на уровне микроэкономики регулируется также и региональными, отраслевыми, тарифными соглашениями, а также коллективными договорами на уровне предприятия. В каждом из них рассматривается допустимые и недопустимые условия работы, труда, прав и обязанностей работников и работодателей, а также их социальные поддержки.

Другим объектом регулирования, как было отмечено, является конкуренция, т.е. обеспечение условий свободной конкуренции на рынке труда. Этот инструмент является главным среди рыночных механизмов, влияющих на конъюнктуру всех видов рынка, в том числе и рынка труда. По теоретическому положению, когда речь идет о конъюнктуре подразумевается соотношение таких механизмов рынка, как спрос и предложение, который характеризует текущее состояние на определенном типе рынка на определенный период. Что касается рынка труда, объем спроса оценивается суммированием вакантных рабочих мест и должностей, которые

работодатели хотят нанять и ищут подходящих работников, в то время как предложение на рынке труда состоит из общего количества численности лиц, которые ищут работу и имеют желание занять рабочие места. Регулирующим механизмом выступает конкуренция, поскольку в условиях рынка наемные работники должны иметь право свободно состязаться за рабочие места с достойной оплатой, или для карьеры для определенной должности, свободно войти на рынок труда и уйти от него. В то время как работодатели также должны иметь возможность свободной открытой борьбы за наем квалифицированных работников, чтобы привлечь профессионалов на престижную должность, иметь право свободно войти на рынок труда и выйти из него.

В экономике Таджикистана для обеспечения нормальных конкурентных отношений принято ряд нормативных законодательных актов, в частности, антимонопольные законы и т.п.

Следует подчеркнуть, что к субъектам можно отнести все формы работодателей (предпринимательский сектор, государственные предприятия, хозяйственные общества, объединения, ассоциации и т.д.), наемные работники, профсоюзы, а также и государство представляемые уполномоченными органами государственной власти на местах. Среди субъектов рынка труда во всех формах социально экономической системы, т.е. и в аграрной, и в индустриальной, и в постиндустриальной, и в цифровой экономике существенно важным является, в основном, работодатели, к которым относятся предприятия всех форм собственности, государственные структуры, хозяйственные объединения и союзы, в основном все те субъекты, создающие рабочие места. Чем шире простор и численность работодателей, тем больше возможности у государства, в первую очередь, решить проблемы безработицы и др. социальные проблемы в обществе. Что касается государственных структур, которые охватывают руководящие органы власти республиканского и местного уровня, то можно отметить, что рабочие места носят ограниченный фиксированный характер, т.е. даже

наоборот, иногда требуется сокращение, чтобы упорядочить государственные расходы. Кроме того, цифровизация экономики обуславливает также сокращение должностей в аппарате правительства страны и региональных органах власти, связанные с обработкой информации. Учитывая важность расширения сферы работодателей, анализируем состояние, а именно, число предприятий различных форм собственности в экономике Таджикистана на текущем этапе развития (табл.1.3.1).

Таблица 1.3.1. - Общее количество предприятий (работодателей) по формам собственности в экономике страны за 2012-2018 гг.*

Показатели	2012г.		2015г.		2016г.		2017г.		2018г.	
	един.	%	един.	%	един.	%	един.	%	един.	%
Всего	32684	100	42358	100	42347	100	42031	100	43252	100
Государственная	7618	23,4	9161	21,6	9356	22,1	9098	21,7	8940	20,7
Частная и коллективная	24463	74,8	32507	76,8	32137	75,9	32197	76,6	33361	77,2
Прочие формы собственности	603	1,8	690	1,6	854	2,0	736	1,7	951	2,1

***Источник:** составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, - Душанбе, 2019. - 500 с. - С. 208.

По данным таблицы 1.3.1 видно, что по абсолютным индикаторам увеличивается количество предприятий по всем, рассматриваемым здесь формам собственности и периоду исследования. В частности, если в 2012 году численность предприятий составила 32684 единиц, то в 2018 году она составила 43252 единиц, то есть наблюдается рост на 132,3 %. Однако в общем количестве предприятий наблюдается сокращение предприятий, принадлежащих государственной собственности, что отражено в удельном весе к общему итогу, а также и по предыдущим периодам. Например, если их количество в 2015 году было 9161 единиц, то в 2018 году осталось 8940, сокращении составило около 4 %. Это повлияло и на сокращение государственных предприятий в удельном весе к общему итогу, то есть в 2012 году оно составило 23,4%, а в 2018 году – 20,7 %. На этом фоне доля предприятий частного сектора неуклонно растет, например, соответственно его доля в указанном периоде составила 74,8% и 77,2 %. Справедливости

ради следует подчеркнуть, что только по анализу численности предприятий, действующих на территории страны нельзя судить об общем контингенте работодателей в масштабе всей страны, поскольку кроме них в национальном хозяйстве рабочие места создаются и индивидуально, то ест в качестве единоличного собственника бизнеса, где и выступает одновременно работником или привлекает на работу только членов семьи или отдельных лиц. Этот контингент можно косвенно оценить посредством анализа численности субъектов, которые зарегистрированы в качестве индивидуальных предпринимателей, действующих на основании либо патента, либо свидетельства, либо как индивидуальных дехканских хозяйств, осуществляющие либо единоличные, либо семейную хозяйственную деятельность (табл. 1.3.2).

Таблица 1.3.2. - Количество зарегистрированных индивидуальных предпринимателей, действующих на основании патента и свидетельства, а также дехканских хозяйств по территории Республики Таджикистан в 2018 г.*

	Все виды индивидуальных предпринимателей			
	По свидетельству	Дехканские хозяйства	Патент	Всего
Всего по республике	74422	155809	295772	526004
Из них - действующие	33572	149774	101368	284714
Из них - ликвидированные	40850	6035	194405	241290

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. - 500 с. - С. 213.

По данным таблицы 1.3.2 видно, что на территории республики сегодня доля лиц, занимающихся индивидуальном предпринимательством в такой форме как патент достаточно много, то есть 56,2 % от общего контингента. Однако эта форма ведения бизнеса крайне неустойчива, поскольку, как видно по данным таблицы, процент ликвидации среди них очень высок, то есть в рассматриваемом периоде из 295772 единиц субъектов процент ликвидации составил 65,7 %, что в абсолютном измерении составляет 194405 единиц. Среди отмеченных относительно устойчивым в исследуемом периоде является контингент дехканских хозяйств, то есть процент потери (ликвидация) дехканских хозяйств составил 3,8 %. Что касается субъектов бизнеса, действующие по свидетельству, то и среди

них процент ликвидации относительно высок, 54,8 %. Все это означает уязвимость субъектов частного сектора, действующие индивидуально в экономике Таджикистана. Отсюда исходить, что государственное регулирование занятости в этом секторе экономики может стать одним из важных направлений в государственной стратегии на перспективу.

В условиях цифровой экономики становление социально трудовых отношений не мало важное значение имеет и гибкость рынка труда. Что касается содержания гибкости по отношению к рынку труда в экономической науке четко отмечено, что «К основным направлениям гибкости рынка труда относят, прежде всего, реорганизацию рабочего времени, нестандартные формы занятости, изменение системы найма и увольнения, а также совершенствование процедур определения и изменения оплаты труда».[39]

Если оценивать гибкость рынка труда со стороны работодателя, то можно отметить, что фирмы всегда должны быть готовыми к вызовам рыночной конъюнктуры. Ради повышения эффективной деятельности и удержания собственной позиции на рынке в зависимости от изменений требований к объему и ассортименту товаров и услуг, предприятия должно быть готовыми, удерживая при этом стабильность занятости. В случае надобности переподготовить кадры в те русла, которые предъявляются обществом. Со стороны работников гибкость означает их готовность к повышению собственной квалификации, изменчивости системы оплаты труда, форм занятости и т.д. Именно гибкость труда определяет и содержание мобильности на рынке труда, поскольку последнее означает переход с одного рабочего места на другое, что может быть связано с изменением вида профессиональной занятости, или территориальными изменениями места работы или места проживания. Именно мобильность на рынке труда выступает предпосылкой роста миграционных процессов. В этом плане в экономике Таджикистана, можно сказать, наблюдаются новые тенденции, в частности среди трудовых ресурсов модным стало явление трудовой миграции. Чтобы не быть голословным, приводим некоторые факты о миграционных процессах в Республики Таджикистан (табл. 1.3.3).

Таблица 1.3.3. - Тенденции внешней миграции в республики Таджикистан за 1991-2018 гг.*

[39] Волгин, Н.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник /Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов; под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. -М., 1996. – 736 с. - С.145-146.

Миграция	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2016	2017	2018
Число прибывших, тыс. чел.	74,9	37,1	14,5	18,0	29,6	35,3	33,3	37,5	42,1
Число выбывших, тыс. чел.	101,3	74,9	28,2	27,3	36,1	40,1	37,6	41,1	45,1
Миграционный прирост, тыс. чел.	-26,4	-37,8	-13,7	-9,3	-6,5	-4,8	-4,3	-3,6	-3,0

***Источник:** Составлено автором на основе: Статистического ежегодника Таджикистан 25-лет государственной независимости: стат. ежег. /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, -Душанбе, 2016. – 476 с. - С. 45; Статистический ежегодника Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, -Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 37.

Как видно из таблицы 1.3.3 процессы миграции составляют основную долю на рынке труда Республики Таджикистан. Это позитивно, поскольку позволяет снизить напряженность, формируемой вследствие избытка рабочей силы.

Отток рабочей силы, как видно по данным, в начале рыночных реформ имел численное превосходство, но в последние годы имеет тенденцию к постепенному уменьшению, хотя все ещё сохраняется. Миграционная убыль, в частности, в 1991, 1995 и 2000 годах составила 26,4 тыс. человек, 37,8 тыс. человек и 13,7 тыс. человек соответственно. Так, количество выбывших в 2015, 2016, 2018 годах составило соответственно 40,1; 41,1; 45,1 тысяч человек. Причин внешней миграции достаточно много, в частности, низкая недостойная заработная плата в большинстве отраслей народного хозяйства страны, наличие стагнационных процессов в реальном секторе экономики, в связи с углублением глобализационных процессов, расширенный доступ к выходу и входу во внешние рынки, появление возможности уехать в другие страны в поисках достойных условий жизни. Все это усугубляет проблему миграции, и для мигрантов привлекательными становятся страны с высоким уровнем жизни населения, образования и культуры.

На основе отмеченного можно предположить, что влияние миграции на рынок труда можно рассмотреть с разных позиций. К примеру, изменение в количественных характеристиках рынка труда, т.е. поступление или уход трудящихся, выражается, с одной стороны, в воздействии миграционных процессов. С другой стороны, миграция является рычагом государственного

управления, который может отразиться на стабильности равновесия рынка труда.

Формирование и развитие инфраструктуры рынка труда выступает основным направлением государственного урегулирования занятости. Инфраструктура в экономической науке имеет много позиций, приводим некоторые из них. В частности, российский ученый Иншаков О.В. отмечает, что «Инфраструктура – исторически обусловленная конкретная форма хозяйства, со всеми его сферами, уровнями, отраслями, секторами и сегментами, обслуживающий механизм рынка как способ регулирования производства и потребления через обмен и распределение факторов и продуктов».[40] В этом контексте веским является также мнение Носовой С.С., считающая, что «Инфраструктура - комплекс организаций и институтов, которые обеспечивают эффективное функционирование всех типов рынков и являются необходимыми для их дальнейшего развития»[41]. Примерно такой же позиции придерживается зарубежный ученый Чжен В., который считает, что «Инфраструктура – система институтов и посреднических структур, связывающая производителя продукции (услуг) и потребителя в едином пространстве, устраняющая противоречия между масштабом производства и потребления и позволяющая всем её участникам обеспечить достижение поставленных целей»[42]. Наряду с ними таджикский ученый Рахимов Р.К., также отметил, что «Инфраструктура – совокупность организационно-правовых форм, опосредствующих движение товаров и услуг, акты купли-продажи, или совокупность институтов, систем, служб, предприятий,

[40] Иншаков, О.В. Инфраструктура рыночного хозяйства: системность исследования /О.В. Иншаков// Вестн. С. Петерб. ун-та. Сер. 5. - СПб, 2008. - Вып. 2. - С. 28-37.

[41] Носова, С.С. Экономическая теория. Курс дистанционного обучения: учебник/ С.С. Носова. -М.: «Кнорус», 2008. – 254 с. - С. 56-59.

[42] Чжен, В. Рыночная инфраструктура: учебник/ В. Чжен. -М.: «ИРЦ», 1995. – 74 с. – С 55-57.

обслуживающих рынок и выполняющих определённые функции по обеспечению нормального режима его функционирования»[43].

Обобщая точки зрения ученых, можно сказать, что к основным элементам инфраструктуры рынка труда относятся следующие:

- все учреждения системы общеобразовательного и профессионального образования (но в основном вузы и учреждения среднего профессионального образования);

- государственные учреждения, занимающиеся проблемами занятости, труда и миграции;

- агентства по подбору персонала, отделы кадров предприятий и организаций, биржи труда и другие учреждения, занимающиеся вопросами профориентации, переподготовкой, повышением квалификации, и трудоустройством не занятой рабочей силы, а также учреждения, занимающиеся вопросами социальной защиты и поддержкой трудовых ресурсов.

На текущем этапе развития в экономике Таджикистана, не смотря на успехи в экономике страны, рынок труда еще в окончательном виде не сформирован. Однако, на наш взгляд, идет активный процесс становления отечественного рынка труда. Основанием утверждения о несформированности отечественного рынка труда является, на наш взгляд следующее:

- отсутствие стабильно работающих и постоянно действующих бирж труда, как в республике, так и в регионе;

- инфраструктура рынка труда, действующая в экономике страны, еще не может дать ответы на вопросы сколько и по каким профессиям необходимы работники для отечественной экономики на тот или иной период развития страны. Еще не сформирован (имеется в виду в негативной форме) заказ на количество и качество трудовых ресурсов в разрезе регионов, отраслей и предприятий;

---

[43] Рахимов, Р.К. Экономическая теория: конспект лекций/ Р.К. Рахимов, -Душанбе: «Ирфон», 2005. – 337 с. - С. 62-65.

- рынок труда еще не выступает тем механизмом, привлекающих человеческих ресурсов в образовательный процесс, который имеет важное значение в повышении конкурентоспособности рабочей силы на национальном рынке труда. В этой связи вопросы совершенствования системы регулирования спроса и предложения на рынке труда и системы образования посредством механизма инфраструктуры рынка труда, сегодня являются одним из существенных направлений.

В современных условиях потребность в государственном регулировании появляется не под воздействием директивных распоряжений со стороны и не под давлением со стороны внешних факторов, а как результат действия внутренних обстоятельств и осуществляется посредством проведения соответствующей политики в экономической и иной сфере государственной власти. Целью государства остается предоставление максимально благоприятных для развития внутреннего спроса на рабочую силу в условиях современного рынка труда.

Рынки труда регулируются государством через систему исполнительных органов государственной власти по нескольким самостоятельным направлениям:

1. Содействие в трудоустройстве лиц, ищущих работу;

2. Подготовка необходимых профессий для населения, востребованного на современном рынке труда;

3. Осуществление трудовой адаптации и трудоустройства граждан, которые нуждаются в специальной общественной заботе (инвалиды, иммигранты, молодежь, не имеющая полного школьного образования и специальности и т.д.);

4. Разработка и модернизация образовательной системы и медицинского обслуживания, повышение качества предоставляемых услуг в области жилищно-коммунального хозяйства, обеспечение защиты прав граждан, осуществление инвестиций в развитие общественных инициатив;

5. Создание новых рабочих мест на основе формирования условий развития бизнеса, особенно в сфере информационно-телекоммуникационных и электронных услуг.

Затраты на освоение человеческого капитала, поступившие из республиканского бюджетирования, не подвергаются налоговым сборам, не содержат особых хозяйственных, сметных показателей, не подвергают работающих законной или реальной зависимости от субъектов предпринимательской деятельности и общественности.

Государство и частные инвестиции не выставляют работников в счет средств, которые они инвестировали в рабочую силу, и не предъявляют требования о выплате им соответствующих возмещений. Поэтому предусматривается своего рода субсидирование в виде безвозмездной помощи и, что особенно важно, реальное формирование и обучение трудовых ресурсов как составной части национальных производственных мощностей со стороны будущих потребителей трудового ресурса. В то же время никто из государственного и личного состава не выступает ни первичными обладателями трудового потенциала, ни полноправными, ни неполными владельцами, по сути, сформированного сырьевого потенциала на рынке труда. На отечественном рынке труда не сложились какие-либо условия для того, чтобы доверять квалифицированному труду. Он располагает почти бесконечными перспективами трудоустройства за рубежом для оптимальной реализации своих профессиональных навыков, так как отечественный рынок труда является неотъемлемым звеном международного рынка труда и регулируется общественными законами о распределении труда на основе международного сотрудничества.

Фактически, чувство общественной и трудовой независимости приводит к активизации всего кадрового потенциала страны и заставляет работодателей и государство уделять больше внимания, проявляя заботу к национальной рабочей силе.

Отсутствие, нехватка адекватных рабочих мест или низкая заработная плата в обществе лишает даже профессионального работника возможности распоряжаться своим потенциалом, что постепенно влияет на потери экономического интереса к собственной специальности, сохранению и развитию квалификации, что приводит к деградации профессиональных качеств труженика. Моральные и духовные связи с работой и обществом в мире ослабевают, личные интересы связаны с благополучием и развитием предприятий национальной экономики, что сказывается на материальной жизни людей и препятствует их духовно - культурному развитию.

Объем и интенсивность расходов на развитие, профессионально - техническое обучение и переподготовку рабочей силы постоянно возрастают, что определяется уровнем текущих и долгосрочных задач, стоящих перед обществом. Важно, что инициаторами этих проектов обычно являются ведущие предприятия из различных стран мира.

Предоставление прямых субсидий на цели воспитания и культурного развития работающих граждан, а также оплата труда в целях формирования творческих трудовых ресурсов в течение всей жизни человека реализуется в следующих направлениях:

1. Дошкольное, школьное образование и профессиональная подготовка, среднее специальное, высшее образование и научная деятельность финансируются главным образом государством (около 70 - 80 процентов);

2. Заработная плата (соответствующая уровню образования и квалификации; в том числе минимальная зарплата выше прожиточного минимума);

3. Подготовка и переподготовка финансирующих лиц (в основном за счет государственного и частного капитала);

4. Пособия по безработице и различные виды социальной помощи (минимальные - для обеспечения прожиточного минимума; максимальный срок - бессрочная помощь);

5. Пенсионное обеспечение (в случае отсутствия опыта работы - как правило; при наличии не менее 15-летнего опыта работы - в два или три раза выше официального прожиточного минимума; 90 - 100% финансируется государством и частным капиталом);

6. Финансирование мероприятий по восстановлению и укреплению здоровья, развитию культуры (финансируется государством, частным капиталом и государственными организациями).

На заработную плату приходится значительная часть всех средств, расходуемых на оплату жизни, развитие трудовых ресурсов и население в целом. Однако именно система оплаты труда является главным финансовым инструментом регулирования движения и развития рынка труда на профессиональном, секторальном и региональном уровнях. Вместе с тем, заработная плата полностью определяет мотивацию людей к труду и составляет основу их социального обеспечения только в том случае, если заработная плата выплачивается в свободно конвертируемой валюте, и, следовательно, обеспечивает достаточный уровень жизни, превышающий прожиточный минимум, это открывает возможности для развития культуры в целом и повышения благосостояния населения.

Одним из сложных и фундаментальных вопросов при изучении рынка труда является оценка уровня занятости и численности занятого населения. Как представляется, в рамках нынешней налоговой системы, обеспечивающей «защиту» предприятий, а также в связи с появлением большого числа «низкокачественных» рабочих мест, в течение восьми часов в неделю обеспечиваются реальные рабочие места, число которых, как представляется, увеличивается. Однако это было опровергнуто ростом безработицы. Можно попытаться использовать аналогичную практику «сокращения общего числа работников», которая уже вошла в практику налогообложения (которая применяется налоговой инспекцией к сотрудникам, занятым неполный рабочий день) и на практике это единственный путь. Однако, несмотря на это, быстро меняющаяся ситуация на малых предприятиях делает использование этих коэффициентов неточным.

Трудно оценить различия в оплате труда в негосударственном секторе. На каждом предприятии имеется по меньшей мере один директор и один бухгалтер, но обычно каждый десятый работник имеет административного и финансового сотрудника. В соответствии с данным, представленным в налоговом управлении, уровень заработной платы этих работников ниже прожиточного минимума, но это почти невероятно.

И наконец, еще одним показателем, непосредственно связанным с особенностями рынка труда и используемым для оценки стоимости дохода, является расчет прожиточного минимума, разумного уровня потребления и потребительской корзины. Стандартная методика, лежащая в основе ее определения, дает несколько завышенные результаты. Однако сокращение числа вычислений является неправильным методом. При отсутствии каких-либо объективных причин национальные учреждения время от времени корректируют рассматриваемые критерии. Хотя с самого начала их недооценивали, они не учитывали такие огромные расходы, как приобретение жилья и предметов длительного пользования.

Наиболее важным из них является размер общего денежного дохода населения, заработной платы, стипендий, пенсий, пособий и других выплат. Еще одним непосредственным показателем, указывающий уровень доходов населения, а не положение на рынке труда, является сопоставление индекса средней заработной платы и индекса потребительских цен. Однако данный показатель не учитывает процессы дифференциации доходов населения. Поэтому здесь рассмотрим статистические данные об использовании доходов населения в экономике Таджикистана (табл. 1.3.4).

Таблица 1.3.4. - Использование совокупного дохода населения (по данным выборочного обследования домашних хозяйств (на одного члена домохозяйства в месяц))*

	2013		2015		2017		2018	
	в сомони	в %	в сомони	в %	в сомони	в %	в сомони	в %
Всего: в том числе	282,00	100,0	268,68	100,0	329,68	100,0	358,49	100
а) Потребительские расходы	256,86	91,1	240,68	90,6	296,45	89,9	218,05	88,7
в том числе: - на покупку продуктов питания	157,07	55,7	139,03	52,3	162,05	49,2	166,67	46,5
- на покупку непродовольственных товаров	66,92	23,7	66,31	25,0	89,37	27,1	96,26	26,8

- на покупку алкогольных напитков	0,29	0,1	0,30	0,1	0,25	0,08	0,25	0,07
- на оплату личных и производственных услуг	32,58	11,6	35,04	13,2	44,78	13,6	51,04	14,2
б) Налоги, сборы, платежи	25,14	8,9	25,00	9,4	8,85	2,7	9,83	2,7

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2019. - 500с. - С. 112.

По данным таблицы 1.3.4. видно, что структура использования совокупного дохода Республики Таджикистан еще достаточно высокий удельный вес занимает потребительские расходы. Хотя по сравнению предыдущих периодов наблюдаются некоторые улучшения. Так, если в 2013 году потребительские расходы в структуре общих расходов домохозяйств составил 91,1 %, постепенно они сокращались и в 2018 году составили 88,7 %.

В структуре потребительских расходов преобладают покупки продуктов питания, доля расходов на покупку продуктов в 2018 году 46,5 %. Высокий удельный вес расходов на потребительские расходы означает, что расходы населения на капитальные ресурсы, в том числе на совершенствование человеческих ресурсов имеется в виду образования, повышение квалификации, приобретение новых навыков остается мизерным. Этот аргумент в контексте перехода цифровой экономики не является лучшим.

По диаграмме (рис. 1.3.1) видно, что индекс номинальной заработной платы на фоне роста индекса потребительских цен обуславливает сокращение индекса реальной заработной платы. Особенно, в последние годы рост потребительских цен сводит к минимуму рост реальной заработной платы, что является важным инструментом влияния на конъюнктуру рынка труда в экономике Таджикистана.

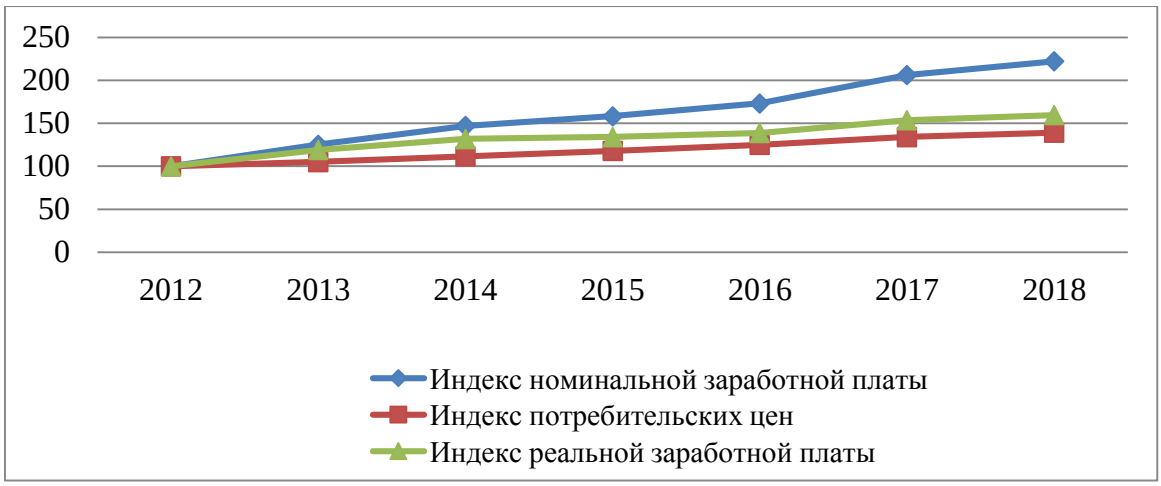


Рисунок 1.3.1. - Динамика изменения индекса цен, индекса номинальной и реальной заработной платы (в процентах к 2012 году) *

***Источник:** составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, - Душанбе, 2019. 500 с. - С.125.

При описании взаимосвязи между рынком труда и рынком потребительских товаров и услуг, и функционированием денежно-кредитного рынка нельзя не обращать внимания на процентные ставки и среднюю доходность. В целом для предприятий средняя доходность рассчитывается на основе стоимости товаров (услуг) и сопоставляется с процентной ставкой по кредитам.

Отношения между рынком труда и валютным рынком носят косвенный характер. Это проявляется в изменении числа рабочих мест на рынке труда, в котором увеличение (уменьшение) денежного предложения связано с динамикой рентабельности в соответствующих сферах общественного производства. Ограничительная денежно-кредитная политика сопровождается сокращением производства и сужением возможностей трудоустройства в районах, где большинство населения традиционно занято.

ГЛАВА II. ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКА ТРУДА И ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

2.1. Роль рынка труда в совершенствовании системы подготовки кадров в новых условиях хозяйствования.

Непосредственное прямое воздействие цифровой экономики на процесс формирования и развития рынка труда в аспекте повышения требования качества рабочей силы является аксиомой, поскольку главным фактором производства в условиях цифровизации экономики становится знание и умение работать с цифровыми технологиями, а также быть творческим работником, чтобы отвечать вызовам научно-технического прогресса в мировом масштабе. Необходимо подчеркнуть, что формирование качественной рабочей силы является производной от состояния системы подготовки кадров. Другими словами, система образования, особенно, профессиональная подготовка и переподготовка трудовых ресурсов в условиях цифровизации экономики являются стратегическими вопросами, определяющими содержание отношений на рынке труда. В этом контексте рассмотрим вопросы взаимодействия рынка труда с учреждениями образования в современных условиях, дабы выяснить основные проблемы, сдерживающие их взаимодействие и выявить направление совершенствования этих взаимоотношений.

В годы суверенитета, особенно начиная с нового тысячелетия в системе вузовского образования наблюдаются некоторые тенденции, согласно которым среди выпускаемых специалистов увеличивается число лиц, обучающихся по гуманитарным, экономическим, юридическим и медицинским профилям, в то время как сокращается численность желающих обучаться по инженерно-техническим специальностям. Этому вопросу уделяется особое внимание и со стороны правительства Республики Таджикистан. В частности, в своем послании Основоположник мира и национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон 26 декабря 2019 года отметил, что: «Правительству страны поручается в дальнейшем придавать первостепенное значение качественным аспектам роста национальной экономики, укреплению человеческого

потенциала, организации производства конечной продукции путем широкого использования современной технологии и внедрения инноваций, повышению экономической активности населения, совершенствованию системы поддержки предпринимательства и инвестирования и расширению цифровой экономики. …с целью скорейшего внедрения цифровых технологий в социально-экономических сферах, необходимо разработать и осуществить концепцию цифровой экономики и на её основе среднесрочную программу ее развития. В условиях рыночной экономики и цифровизации управленческой и производственной деятельности, государственные органы должны реализовывать единую экономическую политику только с использованием современных механизмов, методов и способов регулирования»[44].

Такая тенденция, можно сказать, продолжается и по сей день. В то время как в условиях цифровизации экономики именно специальности по точным и инженерно-техническим специальностям призваны определить научно-технический потенциал страны.

В этом плане проанализируем специальности по кластерам (табл. 2.1.1) и поступлению заявлений в Центр национального тестирования по приемам абитуриентов в вузы за последние 5 лет (табл. 2.1.2).

Как известно, в Республике Таджикистан с 2014 года действует Национальный центр тестирования по приему абитуриентов, где выпускники средних школ централизованно сдают вступительные экзамены в средне профессиональные и высшие учреждения.

Согласно нормативно-законодательным положениям, регулирующим деятельность Национального центра тестирования и приема, студентов все действующие и планируемые новые специальности по республике сгруппированы и разделены на 5 кластеров. Содержание этих кластеров в сокращенном виде, а именно большинство специальностей в объединённом виде, то есть на основе применения принципа агрегирования приведены в таблице 2.1.1.

[44] Послание Президента Республики Таджикистан, Лидера нации уважаемого Эмомали Рахмона Маджлиси Оли [Электронный ресурс]: (26 декабря 2019). - Режим доступа: http://www.president.tj/ru/node/21977

Таблица 2.1.1. - Специальности по кластерам*

1-й кластер «Естественно - техническая»	**2-й кластер «Экономика и география»**	**3-й кластер «Филология, педагогика и искусство»**	**4-й кластер «Социология и юриспруденция»**	**5-ый кластер «Медицина, биология и спорт»**
Автоматика и электрические приборы	Аудит и ревизия	WEB- журналистика	Архивоведение	Агрохимия
Автоматизация систем обработки информации	Бухгалтерский учет	Творческое вязание	Государственное управление и право	Агрономия
Автомобиль	Бизнес-администратор	Дефектология	Политический менеджмент	Агроэкология
Безопасность систем обработки информации	Фондовый рынок	Дизайн	Иностранное логика ведение	Биология
Геология и разведка месторождений	География	Драматургия	Международное отношение	Биотехнология
Архитектурный дизайн	Геоэкология	Журналист-переводчик	Психология	Биохимия
Земля устройство	Государственное управление	Русский язык и литература	Практическая психология	Фармацевтика
Информатика	Управление инвестициями	Английский язык	Судебно-медицинское экспертиза	Пчеловодство
Авиация	Экономика	Таджикский язык и литература	Политология	Зоотехника
Дизайн	Финансы и кредит	Узбекский язык и литература	Социология	Лесное хозяйство
Математика	Мировая экономика	Арабский язык	История	Медицина
Метрология, стандартизация и сертификация	Экономическая кибернетика	Французский язык	Наука ислама	Птицеводство
Архитектура	Банковское дело	Китайский язык	Философия	Педиатрия
Машиностроение	Логистика	Немецкий язык	Правоохранительная деятельность	Шелководство
Электростанции	Маркетинг	Библиотековедение	Международное право	Стоматология
Правила кибернетики	Менеджмент	Социальная работа	Экономическое право	Физкультура
Радиотехника	Статистика	Лингвистика	Юриспруденция	Ветеринарная медицина
Радиоэкология	Страхование	Логопедия		Химия
Строительство	Информационная система	Черчение		Экология
Технология	Торговля	Олигофренопедагогика		Медицинская электроника
Физика	Туризм	Педагогика		Эпидемиология, гигиена
Электроэнергетика электротехника	Таможенная служба	Режиссура (телевидение)		

***Источник**: составлено автором на основе: Классификация специальностей. [Электронный ресурс]: Дата обращения 20.09.2019. -Режим доступа: http://ntc.tj/tj/

Среди кластеров абитуриенты с первого дня деятельности Национального центра тестирования по настоящее время предпочтения отдают 5-ому кластеру, где многие хотят быть работниками медицины, затем 4-й кластер, где многие предпочитают работать в сфере юриспруденции, далее 3-й кластер, где

сосредоточены специальности по гуманитарным направлениям. Для того, чтобы утверждать отмеченное здесь, приводим некоторые факты за 2018-2019 учебный год о количестве заявлений абитуриентов, зарегистрированных на официальную дату прекращения приема документов в вузах страны (табл. 2.1.2).

Таблица 2.1.2. - Численность заявления абитуриентов по кластерам точных и инженерно-технических специальностей в 2019-2020 учебном году*

№	Группа специальностей	Номер кластера	План приема	Фактический прием заявления абитуриентов	Факт по отношении к плану
1.	Естественные и технические	I	20502	15999	-21,96
2.	Экономика и география	II	17080	17035	-0,26
3.	Филология, педагогика и искусство	III	12904	19436	+50,62
4.	Социология и право	**IV**	5044	8734	+73,16
5.	Медицина, биология и спорт	**V**	18899	32270	+70,75
	Итого		74429	93474	+25,59

***Источник**: составлено автором на основе: Цикличный отчет. [Электронный ресурс]: Дата обращения 24.09.2019. - Режим доступа: http://ntc.tj/tj/

По данным таблицы 2.1.2 видно, что абитуриенты предпочитают быть специалистами по направлениям специальностей в первую очередь социологии и права, если быть более конкретным хотят быть юристами правоведами. Поэтому здесь фактический прием абитуриентов превышает план приема более чем 73% (кластер 4), далее за ним идет пятый кластер, в котором сосредоточены специальности по медицине, биологии и спорту, где превышение составляет более 70%. Здесь необходимо подчеркнуть, что фактический прием абитуриентов в количество 32270 означает поступление на такие группы специальностей как здравоохранение, физкультура и спорт, биология, химия, биотехнология и другие по всем вузам стран. Поэтому нельзя думать, что все они являются только медицинскими. На третьем уровне идет третий кластер, который охватывает профессии по филологическим наукам, педагогике и искусству. Здесь наибольший удельный вес абитуриентов подают заявление, чтобы в будущем овладеть профессией учителя, т.е. педагога. Это связано с тем, что каждая страна

нуждается в педагогах, и эта специальность носит стабильный характер. В то время, как специальности по точным наукам естественным, техническим специальностям, которые сосредоточены в первом кластере, даже не достигает планового уровня приема, т.е. отставание составляет около 22%.

В целом существующая ситуация характеризует то, что среди выпускников средних школ в выборе профессий, т.е. всех желающих поступить на профессиональное образование имеются упущения, т.е. несбалансированность. Такая ситуация объясняется влиянием окружающей среды на поведение абитуриентов, согласно которому в обществе, и сами абитуриенты и их родители больше всего склонны иметь профессию в гуманитарных областях. Отмеченная ситуация в вопросе профориентации выпускников школ имела место и в прошлом. Вследствие всего этого в последние годы в Республике Таджикистан среди выпускников вузов наблюдается рост таких специалистов как юристы, экономисты, филологи, менеджеры и других. Наряду с этим, в последние годы увеличивается потребность среди абитуриентов на медицинские специальности, которые в годы суверенитета стали более престижными профессиями. В этом аспекте рассмотрим структуру выпускников высших учебных заведений за последние годы в экономике Таджикистана (табл. 2.1.3).

Таблица 2.1.3. - Отраслевая структура выпускников вузов в экономике Республики Таджикистан за 2012-2018 гг.*

Показатели	2012		2015		2016		2017		2018	
	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%
Общий выпуск	36162	100	29504	100	33153	100	38465	100	44606	100
Промышленность	3594	9,9	4994	16,9	5622	16,9	5782	15	5569	12,5
Сельское хозяйство	2938	8,1	1832	6,2	2018	6	2200	5,7	1997	4,5
Экономика	9003	24,8	8849	29,9	9589	28,9	10986	28,5	12672	28,4
Здравоохранение и физическая культура	1576	4,3	2500	8,4	3048	9,1	2729	7	3910	8,7
Образование	18096	50	10396	35,2	12045	36,3	15563	40	18864	42,2
Культура и искусство	376	1	399	1,3	401	1,2	584	1,5	853	1,9
Другие	579	1,6	534	1,8	430	1,3	621	1,6	741	1,6

***Источник**: составлено автором наоснове: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 59.

Как видно по данным таблицы 2.1.3, среди выпускников высших учебных заведений Таджикистана наибольший удельный вес принадлежит

сфере образования, т.е. подготовке кадров для системы образования (в 2018 г. 42,2%). Такая же тенденция была и в предыдущих годах, например, в 2012 - 50%, 2016 году - 36,3%, 2017 году - 40% и так далее. На втором месте идет подготовка специалистов экономического профиля (бухгалтера, финансисты, менеджеры, отраслевые экономисты и т.д.), удельный вес которого в 2018 г. составил 28,4%. Эта группа специальностей преобладала и в предыдущих периодах. Что касается подготовки специалистов сельского хозяйства, среди выпускников вузов еще составляет не значительные величины, т.е. в 2018 г. соответственно составили 12,5% и 4,5%. Это означает, что в будущем нужно обратить особое внимание на подготовку специалистов по направлениям реальной экономики. Здесь выпуск студентов в количестве 3910 человек означает выпуск только медицинских специальностей, поэтому он гораздо меньше, чем уровень поступлений на этот кластер, отраженный в таблице 2.1.3.

Вышеприведенная ситуация в области подготовки кадров требует совершенствования в вопросах взаимодействия системы высшего образования с потребностями рынка труда. Здесь главной целью является обеспечение сбалансированности спроса и предложения на рынке труда в контексте повышения квалификации кадров и обеспечения оптимального развития институтов систем высшего профессионального образования. В этом аспекте главным является вопрос оптимизации численности и профили подготовки выпускаемых кадров во всех учреждениях профессионального образования с учетом потребностей экономики, основанного на цифровых технологиях. Само собой разумеется, что взаимодействие институтов профессионального образования с рынком труда будет наиболее оптимальным, если выпускники вузов являются востребованным к складывающейся социально-экономической ситуации в обществе.

В условиях цифровой экономики к общим требованиям по освоению профессиональных навыков добавляется еще и другое, то есть наличие инновационности. Говоря иначе, выпускаемые кадры должны быть подготовлены в духе новаторства, высокого уровня творческого подхода и

созидания. Соблюдение этих условий, безусловно, будет отвечать требованиям цифровой экономики. Однако по существу это сложное и трудное дело.

Поскольку и институты профессионального образования, и рынок труда как социально экономическая система являются открытыми, и подвержены влиянию как внешней, так и внутренней среды. Поэтому допускается, что в практической жизни на деятельность этих институтов влияет множество факторов, как положительных, так и отрицательных.

Институт профессионального образования, как открытая социально-экономическая система в условиях рыночной экономики, должен анализировать спрос и предложение на рынке труда, осознать тенденции перемен в сфере занятости, учитывать структурные сдвиги в экономике, принять меры по повышению потенциала саморазвития вузов. Однако, к сожалению, в экономике Таджикистана пока система вузов не в состоянии выполнить отмеченное, но благодаря углублённым рыночным отношениям в последние годы постепенно усиливается конкуренция между различными вузами в системе подготовки высококвалифицированных кадров. Конкуренция между вузами сегодня приносит свои плоды по стимулированию деятельности вузов в направлении повышения эффективности оперативной деятельности.

Постепенно разрабатываются механизмы и инструменты для подготовки кадров, которые соответствуют потребностям экономики. Поскольку нельзя забывать о том, что необоснованное увеличение среди выпускников таких специальностей, как юристы, экономисты, менеджеры, филологи, педагоги гуманитарного направления может привести к тому, что отечественный рынок труда будет переполнен ими и в то же время нуждаться в инженерных кадрах, что увеличивает несбалансированность в экономике. Отсюда в условиях перехода к цифровой экономике нельзя забывать о роли технических, информационных, инженерных специальностей. Можно утверждать, что современное состояние взаимодействия рынка труда и

системы высшего образования требует улучшения, т.е. чтобы сегодняшняя подготовка кадров соответствовала будущим потребностям национальной экономики. Все это обуславливает реализацию реформы и в системе профессионального образования, и в системе социально-трудовых отношений. Главным ориентиром в этом аспекте должна быть подготовка конкурентоспособной рабочей силы, реализация продуктивной политики занятости, создание рабочих мест на основе передовых технологий, содействие развитию инновационного предпринимательства, налаживание системы подготовки высококвалифицированных кадров и т.д.

Учитывая то, что предложение на рынке труда предъявляется со стороны системы профессионального образования, а спрос на нем определяется тенденцией социально экономического развития страны, если экономика переходит от одного состояния в другое, в том числе от традиционного к цифровой экономике содержание спроса и предложение может меняться. В то же время изменение спроса воздействует и на предложение, однако система профессионального образования не может моментально адекватно отвечать таким изменениям. Следовательно, система подготовки кадров должна идти впереди, чем изменение на рынке труда. Другими словами, в системе образования следует предвидеть и предугадать будущее, определить контент профессий и специальностей и на основе этого готовить кадры для будущего. Именно такая ситуация складывается на таджикском рынке, поскольку в будущем по объективной причине будут сформированы предпосылки для перехода, то есть последовательной реализации принципов экономики, основанной на цифровых технологиях.

Следует отметить, что об основных направлениях взаимодействия профессионального образования с рынком труда в экономической науке написано достаточно много, на основе чего нами разработана теоретическая модель, наглядно показывающая процесс данного взаимодействия (Рис. 2.1.1).

Рисунок 2.1.1. Теоретическая модель взаимодействия рынка труда и системы подготовки кадров*

***Источник:** Авторская разработка

Что касается спроса и предложения на рынке образования можно отметить, что спрос на этом рынке формируется со стороны домохозяйств, предприятий, а именно со стороны соискателей рабочих мест. С точки зрения предложения, главными являются учреждения всех форм профессионального образования. В данном случае в республике Таджикистан в 2018 году к их числу относятся 39 высших учебных заведений, 67 учреждений среднего профессионального образования и т.д.[45]. В экономике Таджикистана, спрос на рынке образования часто формируется по психологии, рассматриваемой как инструмент возможно быстрого обогащения любыми способами. С этой позиции возникает ложное представление о престижности профессий и специальностей. Именно такой подход сегодня в таджикском обществе создал проблему с трудоустройством и обеспечением занятости среди молодежи, поскольку такой выбор является вне интереса работодателя.

С этой позиции оно становится актуальным, поскольку и система вузов, и рынок труда имеют серьёзный дисбаланс между спросом и предложением рабочей силы. Отсюда на текущем этапе развития рынка труда система образования должна быть объектом государственного регулирования (табл. 2.1.4).

Таблица 2.1.4. - Отраслевая структура приема в учреждения высшего профессионального образования*

Показатели	2012г.		2015г.		2016г.		2017г.		2018г.	
	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%
Принято студентов в вузы	38037	100	38540	100	42693	100	46558	100	51424	100
Промышленность	4809	12,64	6798	17,6	6900	16,16	7773	16,6	7935	15,4
Сельское хозяйство	2248	5,91	2305	5,9	2841	6,6	3913	8,4	4625	8,9
Экономика	11499	30,23	11064	28,7	12444	29,1	13455	28,8	14412	28,0
Здравоохранение, физическая культура и спорт	2791	7,33	2667	6,9	4168	9,7	3959	8,5	3637	7,0
Образование	15628	41	13797	35,7	14505	33,9	15319	32,9	18410	35,8
Культура и искусство	576		999		945	2,2	1121	2,4	1275	2,5
Другие	486	1,5	910	2,3	890	2	1018	2,1	1130	2,2

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, - Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 56.

[45] Образование в Республике Таджикистан: статистический сборник/ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. – 140 с. - С.41, С.61.

Как свидетельствуют данные таблицы 2.1.4 можно судить о том, что в вузах страны уделяется недостаточное внимание подготовке кадров для нужд производственных отраслей экономики. Например, в структуре приема студентов наибольший удельный вес составляют сфера образования 35,8% и экономические специальности 28%. Эту ситуацию можно охарактеризовать двояко, в реальном секторе экономики страны экономическая активность населения достаточно низкая, производственный сектор находится в стагнации, или в этом секторе высокая степень нестабильных рабочих мест не привлекает население в направления этих профессий. С другой стороны, мотивация работников реального сектора заметно отстает от других сфер, что является причиной отказа приобретать данную профессию.

Главная цель регулирования должна заключаться в обеспечении баланса между спросом и предложением на рынке труда и на рынке услуг в области образования. Поскольку чисто рыночные методы регулирования не могут дать ожидаемый эффект, а также рыночный механизм в социально трудовой сфере, в основном, может быть связан с поиском только высокооплачиваемых рабочих мест. В этом контенте в стратегически важных секторах экономики не могут быть достигнуты решения проблемы профессионального образования. С этой позиции принципов рыночной самоорганизации институты рынка труда и профессионального образования должно быть контролируемы и регулируемы государством. Как отмечено выше, важнейшим условием обеспечения взаимодействия рынка труда и сферы образования зависит от развитости как предъявителя спроса, так и поставщиков предложения и на рынке труда, и на рынке образования. В этом контексте рассмотрим содержание приема в высшие образовательные учреждении в экономике Таджикистана.

С точки зрения предложения рабочей силы сегодняшняя система профессионального образования не может оперативно отвечать требованиям современности.

Что касается спроса на рабочую силу, главным является тенденция экономического развития страны. Исходя из этого, следует определить общие контуры макроэкономических индикаторов в экономике Республики Таджикистан. Так, отечественный учёный Ризокулов Т.Р. в своей работе, произведя периодизацию развития страны, вполне корректно охарактеризовал состояние макроэкономических индикаторов в национальной экономике Таджикистана (табл. 2.1.5).

По данным таблицы 2.1.5 видно, что в годы суверенитета в стране наблюдался и период кризиса, который был самым глубоким и продолжительным по сравнению с другими странами СНГ, где уровень производства ВВП сокращался до 70%, что обусловило деиндустриализацию страны, обесценивание денежной единицы и роста безработицы. На ряду с этим после достижения политической стабильности удалось достичь позитивных результатов, что характеризует период оживления (1997-2000).

Таблица 2.1.5. - **Общие тенденции макроэкономических индикаторов в Республике Таджикистан (в %)[46]***

	Год	**Производство ВВП по сравнению с 1991 г.**	**ВВП на душу населения к 1991 г.**	**Темпы экономического роста**	**Темпы инфляции**	**Уровень безработицы**
1-й этап (кризис)	1991	100	100	-5,4	112	4,1
	1993	56.7	55,2	-16,3	2195	29,3
	1996	32.6	30,8	-16,7	40,6	45,5
В среднем за 1-й этап		-	-	-15,2	415,4	23,8
2-й этап (оживление)	1997	33.2	30,9	1,7	159,6	35,1
	1999	36.2	32,4	3,7	30,14	33,1
	2000	39.2	34,4	6,9	60,6	31,1
В среднем за 2-й этап		-	-	4,4	73,26	32,3
3-й этап (созидания)	2001	42.9	36,9	7,2	15,59	28,6
	2005	62.1	49,2	6,7	13,5	15,6
	2010	85,5	60,9	6,5	9,8	11,2
	2016	124,5	112,4	6,0	5,6	10,0
	2018	139,1	121,5	7,1	5,7	9,8
В среднем за 3-й этап		-	-	6,9	6,4	12,7

***Источник:** составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 56.

С начала нового тысячелетия в стране достигнут созидательный этап в результате, которого удалось заметно снизить уровень бедности,

[46] Ризокулов, Т.Р. К вопросу оценки взаимосвязи безработицы и экономического роста в современных условиях Республики Таджикистан /Т.Р. Ризокулов// Экономика Таджикистана: Стратегия развития. -Душанбе, 2009. -№ 1. - С. 47-49.

урегулировать инфляционные тенденции, и сократить численность безработных (с 2001 года по настоящее время). Созидательный этап позволил расширить сеть действующих отечественных предприятий и развивать предпринимательский сектор, что может иметь важное значение в изменении содержания спроса и предложения на рынке труда.

Непосредственно на занятость оказывает влияние процесс расширения существующих предприятий, создание новых производственных единиц, или рост численности предпринимательства, создающие новые рабочие места. В этом контексте рассмотрим фактические данные о численности предприятий и организаций по видам экономической деятельности в стране и их тенденции в экономике Таджикистана (табл. 2.1.6).

Таблица 2.1.6. - Динамика роста численности предприятий в Республики Таджикистан за 2012-2018 гг.*

Показатели	2012г.		2015г.		2016г.		2017г.		2018г.	
	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%	Ед.	%
Всего В том числе:	32684	100	42358	100	42347	100	42031	100	43252	100
Сельское хозяйство	8959	27,4	8989	21	9578	22,6	9521	22,6	9731	22,4
Горнодобывающая промышленность	196	0,5	335	0,8	384	0,9	370	0,9	408	0,94
Обрабатывающая промышленность	1817	5,5	2711	6,4	2815	6,6	2732	6,4	2902	6,7
Электроэнергия, газ и водоснабжение	164	0,5	144	0,3	152	0,35	146	0,34	140	0,3
Строительство	2027	6,2	2781	6,5	2812	6,6	2818	6,7	2953	6,8
Торговля	3845	11,7	7831	18,4	7948	18,7	8024	19	8298	19,1
Гостиницы и рестораны	126	0,38	848	2	1099	2,6	741	1,6	860	1,9
Транспорт, связь	993	3	1180	2,7	1271	3	1302	3	1373	3,1
Финансовое посредничество	251	0,76	283	0,6	310	0,7	308	0,7	322	0,7
Операции с недвижимым имуществом	2657	8,1	3496	8,2	3331	7,8	3454	8,2	3409	7,8
Государственное управления	2257	6,9	2493	5,8	2495	5,9	2417	5,7	2401	5,5
Образование	3565	10,9	4398	10,4	4403	10,4	4528	10,7	4951	11,4
Здравоохранение	755	2,3	1120	2,6	1105	2,6	1136	2,7	1183	2,7
Прочие коммуналь. и соц. услуги	5004	15,3	5652	13	4541	10,7	4439	10,5	4225	9,7
Экстерриториальные организации и органы	38	0,1	56	0,1	56	0,1	52	0,1	52	0,1

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 207.

По данным таблицы 2.1.6 видно, что численность предприятий и организаций, действующих в экономике Республики Таджикистан, ежегодно

растет. Такая тенденция является обнадёживающей, поскольку увеличение числа предприятий означает рост количества рабочих мест, что свидетельствует о повышении спроса на трудовые ресурсы, которые играют важное значение в социальной жизни общества. В частности, в 2018 году по сравнению с 2012 годом численность предприятий увеличилась на 132,3%, т.е. было 32664, а выросло до 43252 единиц.

Рост численности предприятий наблюдается по всем отраслям экономики, например, в сельском хозяйстве 108,6%, в горнодобывающей промышленности почти в 2,1 раза или в 208,1%, в обрабатывающей промышленности 159,7%, в строительстве 145,7% и так далее. Однако, на наш взгляд, упущением здесь является то, что в структуре предприятий наибольший удельный вес принадлежит торговле 19,1% и сельскому хозяйству 22,1%. Высокий уровень сельского хозяйства связан с аграрной направленностью экономики Республики Таджикистан, и разделением крупных сельхозпредприятий на множество мелких, что не может отражаться в решении проблем вовлечения трудовых ресурсов к экономической активности.

На основе анализа можно сказать, что в экономике страны несмотря на созидательный этап развития, который реализуется благодаря умелой грамотной политике Правительства страны, особенно, с начала нового тысячелетия, на отечественном рынке труда нестабильность развития пока сохраняется. Все это влияет на то, что среди безработных наибольший удельный вес занимает молодежь. Кроме того, большинство выпускников высших учебных заведений из-за низкого качества профессионального образования остаются потенциальными безработными, что может влиять на ухудшение криминогенной ситуации в обществе.

В контексте построения цифровой экономики всем отмеченным выше отраслям постепенно следует ориентироваться на внедрение цифровых технологий, поскольку это обеспечивает им дополнительную выгоду. При этом приоритет цифровизации следует дать именно предприятиям

промышленности, поскольку это как мультипликатор в будущем предъявляет особые требования и к системе подготовки кадров в части их готовности работать с новыми технологиями. Однако в этом аспекте пока еще мы находимся на начальной стадии и еще предстоит реализовать их в будущем.

Кроме того, у большинства субъектов экономики в реальном секторе из-за низкой конкурентоспособности нет четких ориентиров по потребности в рабочей силы, в большинстве случаев новые рабочие места появляются спонтанно и быстро, а также спонтанно и быстро ликвидируется, что означает отсутствие взаимодействия между рынком труда и сферой образования. Наряду с этим, при найме молодых специалистов на работу очень часто ущемляются их права. Ссылаясь на отсутствие у них опыта, или соответствующего образования, на них не обращают должного внимания, что иногда приводит к психологическим травмам у молодежи. Иногда забываем, что в этом случае за несоответствующее образование виновна не молодежь, а система подготовки кадров, государственные образовательные стандарты, не профессиональный профессорско-преподавательский состав вузов и т.д. В результате, получается не адекватность полученной квалификации молодых людей к предлагаемым вакансиям в обществе. Если сегодня не будут учтены будущие требования экономического развития к подготовке кадров, то завтра может случиться паралич хозяйственной системы из-за отсутствия трудовых ресурсов, востребованных обществом, или страна будет нуждаться в иностранных специалистах, чтобы развивать собственную экономику.

2.2. Основы взаимодействия рынка труда и системы подготовки кадров в условиях цифровизации экономики

Становление элементов экономики, основанной на цифровых технологиях в первую очередь, сталкивается с проблемой подготовки высоко квалифицированных кадров. Это объективно предполагает структурные сдвиги на рынке труда в пользу инженерных, научных кадров, специалистов программного обеспечения, аналитиков и других специалистов высшей квалификации. Отсюда исходит, что перед институтами, призванными подготовить кадры, в частности, общеобразовательными школами, средними и высшими учебными заведениями, учреждениями повышения квалификации ставятся новые задачи и требуется скоординированная деятельность в вопросах подготовки и переподготовки трудовых ресурсов и нового поколения к грядущим изменениям в содержании предложения на рынке труда. В этом контексте профессор О. Шебанов утверждал, что при переходе на цифровую экономику рынок труда поворачивается в сторону создания высоко технологичных рабочих мест. Система образования также должна меняться в этом направлении посредством подготовки более квалифицированных кадров, способных работать с большими массивами данных, нейросетями и блокчейном[47]. Отсюда можно резюмировать, что при переходе к цифровой экономике на рынке труда Таджикистана также доминирующую позицию должны занимать вопросы создания рабочих мест для высоко квалифицированных работников. Поскольку в этих условиях спрос на низко и среднеквалифицированных работников постепенно сокращается, т.е. роботизация и автоматизация их заменяют. В этом случае роботы, выполняя низко и среднеквалифицированную работу тем самым содействуют сокращению трансформационных издержек.

Однако, пока этот тренд не является ощутимым в экономике Таджикистана, поскольку цифровая экономика в республике находится на стадии становления, поэтому еще в официальных статистических источниках отсутствует информация о сокращении рабочих мест, или снижении общего уровня заработной платы, связанные с внедрением цифровых технологий.

[47] Нейронные сети вместо юристов: как цифровая экономика скажется на рынке труда. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://rueconomics.ru.

Однако постепенный переход к цифровым технологиям ускоряет внедрение системы автоматизации и роботизации тех рабочих мест, которые требуют научного, творческого и инновационного подхода. В целом процесс автоматизации охватывает такие рабочие места, которые требуют постоянно повторяющихся физических операций, или выполнение простых не сложных работ, требующих низкой или средней квалификации. Отсюда можно утверждать, что переход от аналоговой экономики к цифровой посредством замещения определённых работ автоматизированной системой увеличивает угрозу безработицы.

Одним словом, цифровизация экономики ставит новые задачи не только перед системой образования, но и всеми отраслями, самое главное и перед государством. Учитывая воздействие цифровизации экономики государство в процессе разработки собственной экономической политики должно быть готовым к новым вызовам. В стратегии государства вопросам внедрения высоко технологичных наукоемких производств и подготовки рабочих сил с высоким интеллектуальным научно-техническим потенциалом следует уделить особо важное внимание. Поскольку если сегодня мы не можем предвидеть будущее, то завтра будет поздно. Это в том смысле, что для управления новыми технологиями мы не должны быть зависимыми от других стран. В этом контексте российский ученый Е. П. Жиленкова справедливо отмечает, что «Темпы развития цифровизации экономики значительно опережают темпы подготовки и переобучения кадров для новой экономической эпохи нашей страны… В мире же, наоборот, тенденция обратная. Например, Индия и Китай, которые давно начали трансформацию, уже сегодня готовы выбрасывать на рынок труда десятки миллионов высококвалифицированных хорошо подготовленных инженерных кадров и программистов, которые не нужны на внутреннем рынке. В этом смысле может появится такое понятие как «цифровой гастарбайтер»[48].

Само собой разумеется, что адекватные к цифровой экономике кадры сразу не спускаются с небес. Другими словами, подготовленные высоко квалифицированные специалисты будут результатом изнурительного труда в

[48] Жиленкова, Е.П. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики/ Е.П. Жиленкова// Вызовы цифровой экономики: условия, ключевые институты, инфраструктура. - М., 2018. - С. 23-24.

образовательной системе страны, а также всех элементов социальной инфраструктуры, стимулирование научных и технологичных тенденций в реальном секторе экономики и т.д.

Главное – именно среда, формируемая в условиях развития цифровой экономики со стороны работодателя, предъявляются новые требования к наемному работнику, к числу которых можно отнести:

- умение работать на IT;
- наличие творческого подхода, т.е. инициативность;
- коммуникабельность, т.е. взаимодействовать с разными людьми;
- любознательность;
- способность критического мышления;
- умение работать в команде;
- высокая гибкость, т.е. адаптируемость к быстро изменяющимся условиям;
- готовность к саморазвитию и повышению квалификации;
- высокий интеллект, способный решить сложные задачи;
- узкоспециализированный, но высокопрофессиональный;
- знание иностранных языков и т.д.

Все вышеотмеченное можно отразить наглядно в виде схемы, которая приведена на рисунке 2.2.1.

Рисунок 2.2.1 Пер[illegible]бований цифровой экономики к трудовым ре[illegible]урсам*

***Источник:** Разработано автором на основе: Жиленкова, Е.П. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики/ Е.П. Жиленкова// Вызовы цифровой экономики: условия, ключевые институты, инфраструктура. - М., 2018. - С. 23-24.

Действительно, в условиях цифровизации экономики становится приоритетным в основном личные качества трудовых ресурсов, особенно инициативность, умение работать с информационно коммуникационными технологиями, знание языков и работа в команде. Самое главное, рабочая сила должна уметь обращаться с новыми технологиями, быстро обучатся и внедрять инновации в свою собственную деятельность. Именно такие кадры будут востребованы экономикой цифровых технологий. С этой позиции сегодня, когда наша страна находится на этапе зарождения цифровой экономики, требуется удаление особого внимания вопросам кадрового обеспечения. В этом вопросе наряду с подготовкой кадров в вузах, немаловажное значение имеют и вопросы найма и подбора персонала, стимулирование труда, предоставление материальных или социальных льгот, контроль над производительностью труда и в целом кадровое управление в производственном секторе экономики.

Благодаря развитию цифровой экономики в обществе главной производительной силой становится знание, т.е. каждый работник должен превращаться в инноватора, а не просто рабочего, выполняющего однообразные повторяющиеся трудовые процессы как робот.

В целом, если трудовые ресурсы хотят быть востребованным на рынке труда в условиях цифровой экономики, они должны обладать навыками новых технологий, высокой адаптивностью, работать с IT, способностью к обучению, применять инновации в работе и в жизни.

В свою очередь работодатели также должны уделить существенное внимание вопросам повышения квалификации собственной рабочей силы. Поскольку в большинстве предприятий от работников требуются определенные специфические навыки, которые не могут быть даны системой вуз, поэтому ради повышения интеллектуального потенциала работников и освоение специальными навыками для обеспечения прибыльности

предприятий является обязательным внутрифирменное обучение. Формы внутрифирменного обучения достаточно разные, и в экономической практике они состоят в следующем:

- наставничество;
- курсы повышения квалификации;
- тренинги;
- производственно-технические курсы;
- совместная научно-исследовательская деятельность;
- курсы целевого назначения и т.д.

В виде схемы форма повышения квалификации работников, направленная на повышение уровня человеческого потенциала, в

соответствие с требованиями цифровой экономики отражено в рисунке 2.2.2.

Рисунок 2.2.2. Формы повышения квалификации кадров внутри предприятий*
***Источник:** Авторская разработка

Следует отметить, что на предприятиях Таджикистана наиболее распространённым является наставничество. Вместе с тем, опыт старших поколений в связи с быстрым развитием технологий становится неприемлемым для новых условий и для новых поколений. Поскольку цифровые технологии предоставляют неограниченный доступ к информации, поэтому в большинстве случаев молодое поколение обладает более развитой профессиональной компетенцией, чем их учителя, наставники и руководители. Кроме того, как показывает опыт развитых стран, поколение цифровой экономики более склонно к быстрой замене собственных рабочих мест и сфер деятельности.

В последние годы получает распространение такая форма повышения квалификации как тренинги. Предприятия приглашают профессиональные кадры и обучение осуществляется непосредственно на рабочем месте работников, прямо на предприятиях или в учебных центрах.

Что касается курсов производственно-технического направления или курсов целевого назначения, то в большинстве случаев они реализуются посредством внешнего обучения. Именно в форме вечернего и заочного обучения, также получающие распространение, особенно в последние годы, так называемое дистанционное обучения в вузах.

Профессор Джураева А.О. справедливо отмечает, что одним из актуальных направлений развития современного высшего образования является внедрение технологий дистанционного обучения в учебный процесс. Дистанционную форму обучения специалисты по стратегическим проблемам образования называют образовательной системой XXI в. Сегодня на нее сделана огромная ставка. Актуальность проблемы дистанционного обучения заключается в том, что результаты общественного процесса, по-прежнему сосредоточены в сфере технологий, сегодня концентрируются в информационной сфере. Исходя

из того, что профессиональные знания стареют очень быстро, необходимо их постоянно совершенствовать[49].

На наш взгляд, сегодня в системе внутрифирменного обучения следует применять опыт, суть которого заключается в отправки работников предприятий в специальные зарубежные командировки. Говоря иначе, наиболее творчески способных работников отправлять в служебную командировку в зарубежные страны с передовыми технологиями по собственной профессиональной деятельности предприятия. Такой подход в первую очередь стимулирует работников предприятия быть творчески инициативным, чтобы попасть в списки отправляемых в передовые страны мира. Однако здесь должны быть определенные обязанности командируемых лиц после приезда, обмениваться знаниями и внедрять в производство принятый опыт зарубежных стран.

В целом, в период перехода к цифровой экономике на отечественном рынке труда вопрос управления человеческим капиталом выходит на передний план. Поскольку цифровые технологии в первую очередь предъявляют спрос к интеллектуальному потенциалу человека и с этой позиции именно прогрессивные профессиональные качества работника работать в высоко технологичной среде являются приоритетными в развитии цифровой экономики и усилении позиции государства в мировой экономике.

Внедрение цифровых технологий является производным от уровня экономического развития и степени готовности человеческого капитала. В этом аспекте обеспечение устойчивых темпов экономического роста и совершенствование системы подготовки кадров, неуклонное повышение квалификации трудовых ресурсов являются главными составляющими компонентами требований цифровой экономики. На основе выше

[49] Джураева, А.О. Цифровая образовательная среда в Республике Таджикистан: дистанционное обучение/А.О. Джураева/ В сборнике: BI-технологии и корпоративные информационные системы в оптимизации бизнес-процессов цифровой экономики Материалы VI Международной научно-практической очно-заочной конференции. - Душанбе, 2019. - С. 49-53.

отмеченного, нужно отметить, что в результате внедрения цифровых технологий не только экономика, но и рынок труда получает новые возможности для развития, от чего зависит и политика предприятий, как работодатель, и государство как регулятор рынка. В связи с этим, учет направления воздействия цифровой экономики на национальный рынок труда и ориентировочно быть готовым к вызовам цифровой экономики является важным направлением в деятельности всех институтов связанных с подготовкой кадров. Развитие системы профессионального образования способное отвечать вызовам цифровизации экономики, прежде всего, зависит от подготовки учебных программ, кадровых, организационных и др. проблем вузов страны.

Среди проблем в вузах республики Таджикистана сегодня, на наш взгляд, главным является профессиональное качество профессорско-преподавательского состава в вузах страны. В большинстве вузов преподаватели не имеют достаточного практического опыта работы в сфере технических, научных и новых технологий. Кроме того, преподавательский состав вузов иногда формируется по принципу родственно кланового или по принципу знакомства. В результате, которого часто встречаются случайные кадры в системе подготовки кадров, что может нанести огромный урон в развитии экономики. На ряду, с этим, часть преподавательского состава старшего поколения привыкшие работать по традиционной методике, часто не могут передавать знания адекватные к современным условиям. Как наследство от прежней административной экономики научно-исследовательская деятельность в вузах осуществляется обособлено в отдаленности от существующей практики, что непосредственно отражается в низкой результативности науки в стране.

Желательно, в будущем при организации и администрировании научно-исследовательской деятельности профессорско-преподавательского состава вузов следует ее сблизить к практике, т.е. научную работу организовать на основе заказов промышленных, сельскохозяйственных, торговых и других

предприятий. В этом случае появляется непосредственная заинтересованность и научных работников, и работодателей во внедрении передовых достижений науки и техники, ради увеличения производительности труда, производство прибавочной стоимости и экономии издержек. На наш взгляд сложившиеся сегодня в вузах страны подходы по организации введения учебного процесса также требует совершенства, поскольку этот процесс не учитывает реальной сложившейся ситуации на отечественном рынке труда. Отсюда требуется, что в перспективе, в процессе подготовки кадров учебный процесс должен охватить те проблемы, которые волнуют практиков в хозяйственной деятельности.

Наряду с этим, вузы должны подготовить кадры по новым направлениям, т.е. новым профессиям и специализации, которая диктуется условиями перехода к цифровой экономике. Отсюда требуется заново пересмотреть государственный образовательный стандарт, составляемый профессионалами по каждой специальности, а не теми, которые знают профессию по наслышке или имеют низкий уровень квалификации. Посредством применения такого подхода в будущем можно более сбалансированно регулировать механизм спроса и предложения на отечественном рынке труда.

Безусловно, на любом этапе развития страны, разработанные и применяемые учебные программы в вузах не являются догмой. Поэтому в образовательные программы по всем сферам подготовки специалистов можно внести корректировку и даже в случае необходимости, оперативно включать новые актуальные учебные дисциплины, больше внимания уделять содержанию производственных практик, рабочих учебных планов поскольку теоретические навыки должны иметь прикладной характер.

Отсутствие соответствующих навыков, как по собственной профессии, так и по цифровым технологиям, объективно приводят к низкой конкурентоспособности отечественных трудовых ресурсов, что ведет к

неравенству уровня жизни в мировом масштабе и в региональном разрезе, а также снижает привлекательность работы в Таджикистане. С этой позиции необходимо создание в республике условий для подготовки кадров по цифровой экономике, а также в хозяйствующих субъектах налаживание системы повышения профессионализма работников, что позволит в стране создать конкурентоспособную экономику, в частности и в национальном рынке труда. Система образования и оптимизация занятости населения может стать одним из фундаментальных условий перехода к цифровой экономике.

Учитывая, что рынки труда и образовательных услуг представляют собой системы общественно-экономических взаимоотношений, их взаимосвязь носит систематический характер, который, по нашему мнению, связан со следующими предположениями:

- механизм действия любой из этих систем - как на рынке труда, так и на рынке услуг образования - базируется на учете потребностей и закономерностей в поведении участников тех или иных отношений, входящих в их состав;

- в обеих рассмотренных выше системах происходит разумная передача прав, полномочий и обязанностей не только с высшего на нижний уровень, но и между участниками рыночных отношений (например, право собственности на труд и образовательные услуги);

- организация потоков информации между данными системами на основе принципов самодостаточности, экономической рациональности, надежности и оперативности приобретает особую значимость для функционирования и взаимосвязи между рынками труда и образовательных услуг;

- в рамках каждой из них предусмотрены механизмы управления процессом эффективного функционирования этой системы, достижения поставленных целей, выполнения поставленных задач, реализации принятых решений и оперативности получения сведений о состоянии системы внутри страны.

В этом механизме конкретизируются их взаимосвязи в рамках процессов проектирования, координации, организации, менеджмента и поощрения, посредничества в гармонизации соотношения спроса и предложения на услуги в области образования и трудовых ресурсов, предоставляемые квалифицированной рабочей силой. В то же время виды их взаимодействия могут быть как непосредственными (например, в форме соглашений), так и косвенными, отражающими непосредственные и обратные связи между участниками процесса (рис. 2.2.3).

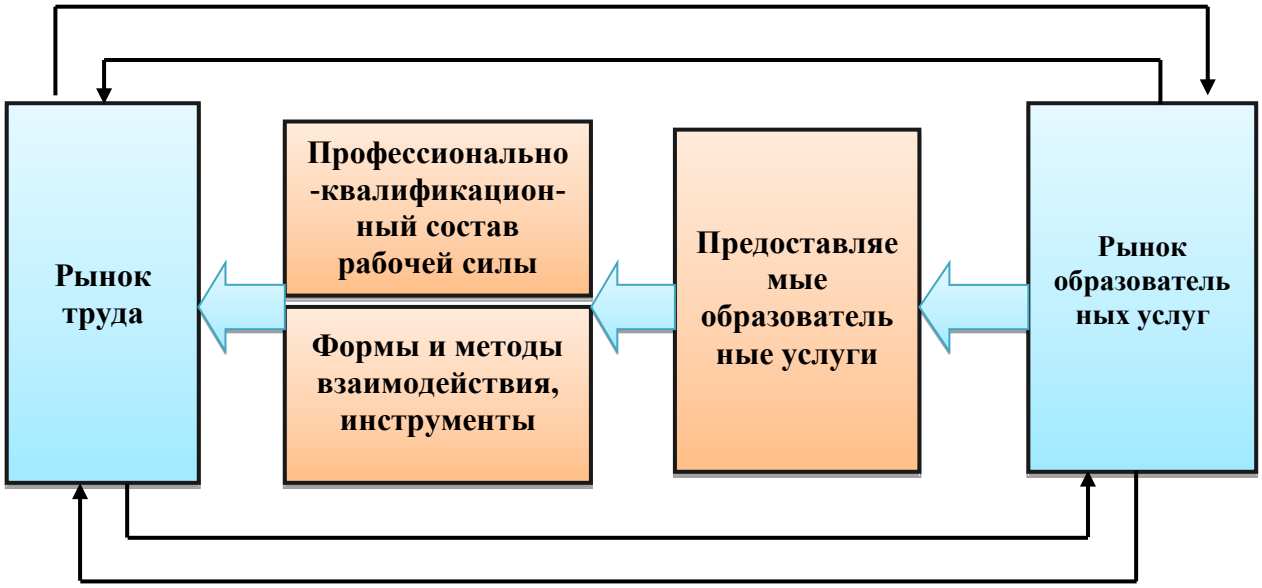


Рисунок 2.2.3. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг*
***Источник:** авторская разработка.

Таким образом, механизм взаимодействия между рынком труда и образовательными услугами является организационным и экономическим механизмом, влияющим на спрос и предложение различных видов услуг (труда и образования), которые связаны с планированием, управлением, организацией и стимулированием экономических отношений.

Следовательно, рассматриваемые механизмы поверхностного взаимодействия в экономической жизни включают:

- интерактивные цели, в соответствии с которыми будут разрабатываться меры по улучшению координации предложения и спроса на профессиональную подготовку с учетом различных перспектив (краткосрочного, среднесрочного и долгосрочного);

- организация взаимодействия и принятие мер для сознательного установления и поддержания равновесия между спросом и предложением на квалифицированную рабочую силу;

- регулирование взаимодействия рынка труда и услуги образования на различных уровнях (национальном, региональном, внутрикорпоративном);

- стимулирование спроса на квалифицированную рабочую силу и услуги в области образования.

Поэтому, изучая механизмы взаимодействия рынка труда и системы образования, мы можем сделать вывод о том, что на нынешнем этапе социального развития интересы субъектов рынка не координируются, а методы и инструменты укрепления отношений весьма ограничены. Мы считаем, что прямые и обратные связи могут быть оценены как слаборазвитые, препятствующие сбалансированному развитию рынка, отсутствие осведомленности среди участников рынка и несоответствие между структурой подготовки кадров и потребностями рынка труда, лидирующее положение в некоторых областях, таких, как подготовка высококвалифицированных специалистов.

Среди важнейших задач, мешающих функционированию и эффективному взаимодействием рынка труда и образовательных услуг, по нашему мнению, следует выделить такие, которые не могут быть эффективно решены:

- денежные сложности в процессе развития сферы образования;

- экономические проблемы в процессе формирования и развития рынка образовательной сферы;

- трудности обеспечения доступа к обучению, усугубляющие рост несправедливости, обусловленной наличием в обществе большого слоя населения, не способного в полной мере обеспечить финансирование образования за счет личных финансовых средств;

- общие для всех проблемы качества образования, учебные планы, учебно-методическое сопровождение и т.д.;

- вопросы занятости дипломированных работников, личностной

направленности на трудовую активность, мотивированности при выборе специальности и области применения рабочей силы и т. д.

Мы считаем, что укрепление взаимодействия на рынке труда и в сфере образования требует дальнейшего укрепления мер по развитию связей между субъектами этих рынков и налаживанию тесных связей для решения проблем, возникающих в ходе такого взаимодействия. В этой связи мы считаем, что наиболее важным является стратегическое прогнозирование развития профессионального образования.

В этой связи следует отметить опыт многих развитых стран, в которых макроэкономические прогнозы включают прогнозы в отношении профессиональных и квалификационных потребностей конкретных специалистов, в частности в отношении числа инженеров, технических экспертов, программистов, биотехнологий, специалистов по телекоммуникациям и цифровым технологиям. В этой связи представляется желательным использовать аналогичные прогнозы в Республике Таджикистан, например:

- прогнозирование динамики числа специалистов в области информационных, телекоммуникационных и цифровых технологий с учетом тенденций в экономическом развитии страны (с разбивкой по полу, возрасту и гражданству);

- макроэкономические прогнозы развития экономики с учетом прогресса цифровых технологий, которые определяют его, включая динамические показатели занятости и производительности труда;

- прогнозирование развития производства с упором на увеличение или сокращение занятости в наиболее важных отраслях промышленности;

- прогноз профессионального состава работников, связанный, в частности, с прогнозируемым распределением рабочих мест в крупных секторах.

Следует также отметить, что отсутствие необходимой и надежной информации является одним из главных препятствий на пути повышения

надежности прогнозов профессиональных и квалификационных потребностей рабочей силы. В связи с этим в целях повышения его качества было рекомендовано расширить выборку статистических данных при проведении демографического обследования занятости, организовать мониторинг занятости выпускников профессионально-технических учебных заведений и перейти к планированию потребностей в развитии людских ресурсов с учетом отраслевых принципов.

Мы убеждены в том, что осуществление в этой области поможет удовлетворить спрос на специалистов в учреждениях, оптимизировать финансирование услуг в области образования, рационально использовать труд молодежи для удовлетворения их потребностей.

Мы считаем, что помимо стратегического прогнозирования профессионального и квалификационного состава рабочей силы необходимо решить проблему снижения уровня взаимодействия между рынком труда и услугами в области образования, будет принят ряд мер, направленных на укрепление связей между различными дисциплинами, включая:

- накопление материальных ресурсов для обеспечения того, чтобы исследования и инновации на рынке услуг в области образования достигали необходимого уровня;

- создание эффективного механизма целенаправленной поддержки государством регулярных расходов (субсидий, гарантий и т.д.);

- создание благоприятных экономических условий, включая налогообложение, благосостояние, льготы и мобилизация, насколько это возможно, финансовых ресурсов на развитие рынка услуг в области образования;

- обеспечение постоянного поиска новых источников, институциональных структур и механизмов финансирования процесса образования;

- повышение эффективного спроса населения на услуги в области образования путем страхования образования, расширения доступа к

кредитам на образование и предоставления возможностей для отсрочки платежей до окончания школы, а также повышения доходов и уровня жизни населения;

- повышение национальных стандартов в области образования в целях повышения качества услуг в области образования и конкурентоспособности выпускников учебных заведений на рынке труда;

- распространение информации о процессе обучения, модернизация методов и технологий обучения и переход к открытому образованию;

- развитие системы профессиональной подготовки и переподготовки работников учебных заведений и научно-преподавательского состава;

- развитие всесторонних партнерских отношений между субъектами рынка услуг в области образования и рынка труда, например, создание рабочих мест для учащихся в ходе обучения и практической подготовки, расширение практики системы контрактной подготовки и т.д.;

- осуществление одной из основных приоритетных задач;

- проведение прикладных исследований и разработок в области занятости выпускников учебных заведений (организация мониторинга процесса формирования спроса и предложения на рабочую силу для определения будущего спроса на специалистов в территориальном и профессиональном секторах);

- создание информационной системы для предоставления выпускникам и работодателям данных о рынке труда и рынке услуг в области образования;

- переподготовка и дополнительная профессиональная подготовка безработных выпускников учебных заведений (организация дополнительных курсов, краткосрочных программ переподготовки, развитие второй системы образования) и т.д.

Осуществление этих мер невозможно без активной роли государства и его регулирующих функций, поскольку государство как неделимый субъект двух рынков может оказывать доминирующее воздействие на процесс взаимодействия на обоих рынках. Поэтому наиболее важным направлением

укрепления взаимосвязей между этими рынками является регулирование со стороны правительства, которое, с одной стороны, проводит активную политику на рынке труда, а с другой - на рынке услуг в области образования.

2.3. Методологические подходы к оценке потребностей экономики в трудовых ресурсах

Начало двадцать первого века человеческой цивилизации характеризуется серьезными глобальными изменениями. Одной из причин развития таких изменений связано с прорывным ростом цифровых технологий, компьютеризация общества, ускорение глобализации и т.д. Широкое использование цифровых технологий в практической хозяйственной жизни общества прежде всего обусловлено прогрессом в науке, особенно с сфере телекоммуникации, IT технологий и киберэлектроники. Все это по объективным причинам имело воздействие на экономическую деятельность во всех отраслях и сферах народного хозяйства.

Хотя в Республике Таджикистан на сегодняшний день еще не сложились требуемые условия для формирования цифровой экономики, в будущем по объективным причинам, а именно под воздействием глобализационных процессов, ускоренного прогресса науки и техники, реализации открытой экономической политики стране необходимо перейти к цифровой экономике. Главные причины отсталости Таджикистана от других стран в плане развития элементов цифровой экономики в настоящее время являются следующие:

- отставание в технологии производства продукции и оказание услуг;

- высокий износ основных производственных фондов и отсутствие новой прогрессивной техники;

- значительная доля ВВП страны создается субъектами, где доминирующие позиции занимает ручной труд или отсталая традиционная технология.

Несмотря на это, переход к цифровой экономике и в национальном хозяйстве республики осуществляется закономерно и объективно, просто для этого требуется некоторые время. Другими словами, можно сказать, что это лишь вопрос времени.

Цифровая экономика как новая парадигма развития наряду с наличием многих позитивных эффектов, может нести некоторые риски в развитие страны. В частности, в результате цифровизации экономики можно повысить производительность труда, способствовать снижению издержек, обеспечить рост прибыльности компании и т.д. Наряду с этим реализация концепции цифровой экономики может привести к вытеснению рабочей силы с рабочих мест, говоря иначе, новые технологии в первую очередь будут вытеснять рабочих выполняющих простой труд. Угрозой здесь является то, что рост числа безработных среди необученных простых рабочих может привести к росту преступности и деградации общества.

В таких условиях спрос на труд может быть моделированным на базе традиционных и базовых моделей. Поскольку в современных условиях особую значимость приобретают достижения сбалансированности профессионально квалификационного состава. Это означает рост актуальности исследований по моделированию потребностей народного хозяйства в квалифицированных кадрах. Данное обстоятельство еще раз подчеркивает оптимизацию механизма спроса и предложения, дабы выявить различные варианты удовлетворения потребностей экономики в кадрах, упразднение дефицита в специалистах, направленных на обеспечение стабильного развития рынка труда. В этом направлении целесообразно использовать математическое моделирование спроса на труд. Ради справедливости отметим, что ученые, исследовавшие моделирование потребностей в высококвалифицированных кадрах достаточно много, которые на протяжении длительного периода предлагали различные модели оценки потребностей экономики в кадрах[50].

[50] Быстров, И.Е. Прогнозирование и определение потребности в специалистах: методы и модели/И.Е. Быстров, А.Ф. Задонцев, В.Н. Козлов. - СПб, 2005. -С.82-85.; Мокроносов, А.Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров: монография /А.Г. Мокроносов [и др.]. -Екатеринбург, 2010. - С. 186-188.; Федосеев, В.В. Экономико-математические модели прогнозирования рынка труда: учебное пособие /В.В. Федосеев. -М., 2013. - 144 с. - С. 72-74; Гуртов, В.А., Моделирование потребностей экономики региона в выпускниках системы высшего

Несомненно, труды ученых отмеченных выше обладают высокой значимостью, и в этом аспекте мы продолжим изучение данного вопроса на базе известных фундаментальных теорий.

Приток в национальную экономику новой техники и технологии постепенно обуславливает переход к новым технологическим уклонам и влияет на изменение тенденций на отечественном рынке труда. Действительно, динамичное развитие новых информационно-коммуникационных технологий, а также новые оборудования, технологии и средства производства увеличивают потребность в кадрах с соответствующими адекватными навыками, компетенциями, отвечающих требованиям современной экономики. Однако оценка общего объема спроса на трудовые ресурсы в каждой конкретной экономике связана с определенными трудностями, поскольку в ходе революционного развития экономики некоторые отрасли становятся невостребованными, в то время как появление новых отраслей предъявляет дополнительный спрос в специалистах. Поэтому для оценки спроса требуется детализация занятости по типам экономической деятельности и профессиям в национальном хозяйстве. В экономической науке предпринимаются попытки по решению определения спроса в кадрах посредством использования разных эконометрических методов моделирования. Разновидности модели различные, которые зависят от введения проблемы и факторов, принятых в основе расчета. Рассмотрим некоторые из них.

В экономической печати проанализированы различные модели спроса на труд, в частности; неоклассическая, кейнсианские, модель Кобба – Дугласа, Харрода, Солоу и многих других. Здесь рассмотрим некоторые из них. В

профессионального образования/ В.А. Гуртов, А.Г. Мезенцев, Е.А. Питухин// Регионология. -М., 2003. - № 1-2. - С. 262-267; Гуртов, В.А. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональном образованием/ В.А. Гуртов, Е.А. Питухин, Л.М. Серова// Проблемы прогнозирования. - М., 2007. - №6. - С. 91-107; Питухин, Е. Показатели рынка труда и образовательных услуг: сходимость прогнозов /Е. Питухин, Д. Мороз// Служба занятости. - М., 2014. - №3. - С. 62-65.

частности, неоклассическая модель описывается для короткого периода следующим уравнением:

$$L_t^D = L_0 - a_1(\frac{w}{p})_t \text{, чел.} \qquad (1)$$

где L_t^D - совокупная потребность в рабочей силе, человек;

$(\frac{w}{p})_t$ – ставка фактической оплаты труда, (в натуральном выражении);

$L_0 -$ изначальная потребность в рабочей силе , a_1- неизменяемая [51] в долгосрочной перспективе, по мере роста заработной платы, изменения спроса на рабочую силу будут также зависеть от использования капитала, новая классическая модель будет постепенно формироваться в следующем виде:

$$ln\, L_t^D = a_0\, ln\, K_t - a_1\, ln(\frac{w}{p})_t + L_0, (2)$$

где L_t^D - совокупная потребность в рабочей силе, человек;

K_t – вовлечённые денежные средства капитал, (в виде финансов);

$(\frac{w}{p})_t$ – ставка фактической оплаты труда (в натуральном выражении);

$L_0 -$ изначальная потребность в рабочей силе;

a_1, a_0- неизменяемые,[52]

Согласно классификации кейнсианской модели, потребность в рабочей силе, основанная на положении дел в сфере производства, а также требований в трудовые ресурсы спрос в кадрах определяется по следующему уравнению:

$$L_t^D = L_0 - aY_t \text{, чел.} \qquad (3)$$

или

$$L_t^D = aY_t^b \text{, чел.} \qquad (4)$$

где L_t^D - объем спроса на труд, чел.;

Y_t – объем производимой продукции (в денежном измерении);

---

[51] Гуртов, В.А. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием / В.А. Гуртов, Е.А. Питухин, Л.М. Серова // Проблемы прогнозирования. - М., 2007. - № 6. - С.1 64-168.

[52] Тарасевич, Л.С. Макроэкономика: учебник / Л.С. Тарасевич, П.И. Гребенников, А.И. Леусский. - М.: «Высшее образование», 2006. - 654 с. – С. 242-246.

a, b – постоянные, [53]

Согласно модели Кобба-Дугласа спрос на трудовые ресурсы можно определить по формуле:

$$ln\, L_t^D = a_1\, ln\, Y_t - a_2\, ln\, K_t\,, \quad (5)$$

где L_t^D - объем спроса на труд, чел.;

Y_t – объем производимой продукции (в денежном измерении);

K_t – объем используемого капитала (в денежном измерении);

a_1, a_2 – неизменяемые[54].

Потребность в рабочей силе может быть проявлена также с помощью моделей экономического развития с внешним технологическим прогрессом Харрода, Солоу, Хикса, моделей с внутренним технологическим прогрессом Казанцева и др. Особенно активно на практическом уровне используется именно модель Харрода:

$$\frac{X(t)}{X(t)} = \big(1 - r(t)\big)\frac{X(t)}{X(t)} + r(t)\frac{L(t)}{L(t)} + \sigma\frac{I(t)}{K(t)}, \quad (6)$$

где: X(t) - ВРП (в натуральном выражении);

K(t)– основные фонды (в натуральном выражении);

L(t)– число занятых в экономическом секторе, чел.;

I(t) – инвестиции в данный сектор и отрасль, (в натуральном выражении);

r(t) – трудовая функция доли валовой добавленной стоимости в промышленности,

$\sigma(t)$ – фактор производительности новейших технологий[55].

---

[53] Тарасевич, Л.С. Макроэкономика: Учебник / Л.С. Тарасевич, П.И. Гребенников, А.И. Леусский. -М.: «Высшее образование», 2006. - 654 с. - С. 312-315.

[54] Волошенко, К.Ю. Методические принципы прогнозирования рынка труда в условиях роста рискогенности экономики Балтийского региона / К.Ю. Волошенко, М.А. Дмитриева // [Электронный ресурс]: Экономика и социум: электрон. журн. -М., 2013. - №4(9). - Режим доступа: http://www.iurp.ru

[55] Питухин, Е.А. Взаимосвязь динамики занятости в отраслях экономики и темпов экономического роста / Е.А. Питухин, В.А. Гуртов // [Электронный ресурс]: Сб. докладов по материалам второй всероссийской научно-практической Интернет-конференции с международным участием. - Петрозаводск, 2006. - Режим доступа: http://labourmarket.ru/conf2/reports/pitukhin.doc.

Что касается экономики Таджикистана планирование спроса трудовых ресурсов в нормативно законодательном порядке еще не определено. Хотя Основоположник мира и национального единства, Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон в ежегодных посланиях в парламент Республики Таджикистан ставит конкретные задачи по созданию новых рабочих мест, регулирования занятости, миграционных процессов, и на этой основе предложения по улучшению системы по высшему профессиональному образования с учетом реальных запросов рынка труда.

Нами предполагается, что сегодня особо необходимым является определение объема спроса на отечественном рынке труда, который имеет непосредственное влияние и на состояние рынка образовательных услуг. Поскольку в национальной экономике сегодня объективными реальностями становятся такие проблемы, как проблема трудоустройства выпускников высших учебных заведений по всем видам профессий в экономике, в то время как одновременно наблюдается и дефицит в высококвалифицированных кадрах. Все это доказывает тезис о том, что между рынком труда и системой профессионального образования отсутствуют обратные связи и имеется несогласованность действия. Однако в СССР, частью которого был и Таджикистан и где господствовала плановая экономика, был большой опыт по составлению планов подготовки специалистов и размещению трудовых ресурсов. Ежегодно составлялся баланс трудовых ресурсов[56], который был включен в пятилетний план экономического социального развития страны. Этот баланс рассчитывался на основе ежегодной потребности в рабочих и служащих в разрезе профессий и квалификаций что являлось важным документом в определении плана подготовки специалистов в вузах. Здесь учитывалась потребность отраслей

[56] Васильев, В.Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации: учебник /В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин и др. - М.: «Техносфера», 2006. - 680 с. С. 669-671; Питухин, Е.А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика-рынок труда-профессиональное образование»: учебник /Е. А. Питухин, В. А. Гуртов. -СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. – 346 с. - С. 146-148.

исчисленное отраслевыми министерствами с учетом научно-экономического прогресса[57].

В зарубежной практике также имеется много методик по кадровому планированию, например, в США слишком долго используется межотраслевой баланс в контексте модели «Затраты - Выпуск». Кроме этого, применяется, и так называемая модель «Чейза» для расчета потребности экономики в кадрах, как на уровне штатов, так и по стране в целом. В российской экономике для расчета потребности экономики в кадрах в постсоветский период, разрабатывались и использовались различные подходы, в частности в работах Гуртова В.А., Васильева В.Н., Сурового М.В., Майбурова И.А., Заводовской М.Н. и Сазонова Б.А[58].

В работах отмеченных ученых разработана методика кадрового прогнозирования, характеризованы основные принципы и подходы, базирующиеся на макроэкономических методах. Основу макроэкономической методики прогнозирования составляет системный подход, подразумевающий исследования процессов от общего к частному, от частного к общему. Для построения прогнозных расчетов необходимо иметь значение параметров на ретроспективном периоде, т.е. прогнозные расчеты моделируются на основе имеющихся данных в предыдущем этапе развития.

В целом, используя вышеперечисленные модели, известные экономической науке и статистические данные из национальной экономики можно посчитать содержание базовых моделей спроса на труд в экономике Таджикистана. В этом контексте в качестве результативного признака можно брать спрос на труд как долю занятого населения в структуре трудовых ресурсов (L_t^D), а в качестве факторных признаков возьмем следующие:

---

[57] Гуртов, В. А. Прогнозирование потребностей экономики в квалифицированных кадрах: обзор подходов и практик применения: научная статья / В.А. Гуртов, Е.А. Питухин. Университетское управление: практика и анализ - П., 2017. - Т. 21. - № 4. - С. 130-161.

[58] Коровкин А.Г. Динамика занятости и рынка труда. Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования: учебник /А.Г. Коровкин. -М.: «МАКС Пресс», 2001. – 320 с. – С. 63-66.

- уровень реальной заработный платы, определяемый как отношение номинальной заработной платы к росту индекса цен ($\frac{w}{p}$), сомони;

- основные фонды, отраженные в реальном выражении (K_t), тыс. сомони;

- объем производимой продукции (Y_t), млн. сомони.

Основные характеристики этих показателей приведены ниже (табл. 2.3.1).

Таблица 2.3.1. - Содержание показателей для расчета базовых многофакторных моделей спроса на труд в экономике РТ*

Годы	Численность занятых в отраслях экономики (тыс. чел.)	Реальная ставка зар. платы (в долл.)	Объем основных фондов (млн. сомони)	Объем выпуска (млн. сомони)
2000	1745	8,5	81,6	1641,8
2001	1829	9,9	218,1	2337,2
2002	1857	11,8	180,1	3054,9
2003	1885	14,6	223,8	4265,0
2004	2090	20,8	308,4	5517,9
2005	2112	26,8	363,8	6427,6
2006	2137	35,2	682,9	8372,0
2007	2150	47,4	765,7	11361,7
2008	2168	67,5	970,1	15645,5
2009	2219	68,6	2696,1	18585,8
2010	2233	80,9	2119,2	22106,7
2011	2249	95,9	2371,5	26683,9
2012	2291	116,6	3842,0	32144,7
2013	2307	145,9	4019,0	35873,0
2014	2325	165,4	7615,9	39851,4
2015	2380	142,6	4129,5	42979,6
2016	2384	122,8	5406,6	48954,8
2017	2407	133,8	6678,5	54491,4

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте РТ. - Душанбе, 2011. – 470 с. - С. 143-509; Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте РТ. - Душанбе, 2018. -. – 500 с. - С. 81-312.

Приведенные в таблице 2.3.1 данные необходимы для расчета выше приведенных базовых моделей спроса на трудовые ресурсы экономики Таджикистана. Если просто анализировать текущее состояние отмеченных показателей, то можно утверждать о том, что по всем параметрам наблюдается положительное значение. В частности, численность занятых в

отраслях экономики по сравнению с 2000 годом выросла на 137,9%, реальная заработная плата в долларах США выросла на 15,7 раза, объем основных фондов в млн. сомони - 81,1 раз, объем выпуска продукции в млн. сомони - 33,2 раза. Все это означает существенные изменения в социально-экономической жизни населения, в том числе и на рынке труда.

Результаты расчетов приведены ниже в определенной последовательности:

1) Неоклассическая модель в коротком периоде описывается уравнением

$$L_t^D = L_0 + a_1(\frac{w}{p})_t \text{, чел.} \qquad (7)$$

где L_t^D - объем спроса на труд, чел.;

$(\frac{w}{p})_t$ – реальная ставка заработной платы, доллар США;

L_0 , a_1- постоянные.

После использования пакета «Анализ данных» и «Регрессия», имеем следующие результаты (табл. 2.3.2):

Таблица 2.3.2. - Результаты использования пакета «Анализ данных» и «Регрессия» *

ВЫВОД ИТОГОВ								
Регрессионная статистика								
Множ. R	0,884406							
R-квадрат	0,782173							
Нормированный R-квадрат	0,768559							
Стандартная ошибка	97,53276							
Наблюдения	18							
Дисперсионный анализ								
	df	SS	MS	F	Знач. F			
Регрессия	1	546528,9	546528,9	57,45291	1,11E-06			
Остаток	16	152202,2	9512,64					
Итого	17	698731,1						
	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение	Нижние 95%	Верхние 95%	Нижние 95,0%	Верхние 95,0%
Y-пересечение	1911,4	39,38279	48,53389	8,46E-19	1827,912	1994,888	1827,912	1994,888
Переменная X 1	3,317719	0,437707	7,57977	1,11E-06	2,389821	4,245616	2,389821	4,245616

***Источник:** составлено автором.

Отсюда имеем функции в следующем виде:

$L_t^D = 1911{,}4 + 3{,}317719(\frac{w}{p})_t$ (8)

2) 2) в долгосрочной перспективе, помимо уровня заработной платы, изменения спроса на рабочую силу будут также зависеть от изменения использования капитала, и будет создана новая классическая модель (табл. 2.3.3):

$$(2)\ \ln L_t^D = a_0 \ln K_t + a_1 \ln(\frac{w}{p})_t + L_0, \quad (9)$$

Таблица 2.3.3. - Новый классический модель*

Годы	**Численность занятых в отраслях экономики (тыс.чел.)**	Y_t	**Реальная ставка зар. платы (в долл)**	Z_t	**Объем основных фондов (млн. сом.)**	X_t
2000	1745	7,46451	8,5	2,140066	81,6	4,401829
2001	1829	7,511525	9,9	2,292535	218,1	5,384954
2002	1857	7,526718	11,8	2,4681	180,1	5,193512
2003	1885	7,541683	14,6	2,681022	223,8	5,410753
2004	2090	7,644919	20,8	3,034953	308,4	5,731398
2005	2112	7,655391	26,8	3,288402	363,8	5,896604
2006	2137	7,667158	35,2	3,561046	682,9	6,526348
2007	2150	7,673223	47,4	3,858622	765,7	6,64079
2008	2168	7,68156	67,5	4,212128	970,1	6,877399
2009	2219	7,704812	68,6	4,228293	2696,1	7,899562
2010	2233	7,711101	80,9	4,393214	2119,2	7,658794
2011	2249	7,718241	95,9	4,563306	2371,5	7,771278
2012	2291	7,736744	116,6	4,758749	3842,0	8,253748
2013	2307	7,743703	145,9	4,982921	4019,0	8,298788
2014	2325	7,751475	165,4	5,108367	7615,9	8,937993
2015	2380	7,774856	142,6	4,960044	4129,5	8,325912
2016	2384	7,776535	122,8	4,810557	5406,6	8,595376
2017	2407	7,786136	133,8	4,896346	6678,5	8,806649

***Источник:** составлено автором

где L_t^D - объем спроса на труд, чел.;

K_t – объем используемого капитала, сомони;

$(\frac{w}{p})_t$ – реальная ставка заработной платы, доллар США;

L_0 , a_1, a_0- постоянные,

Введём обозначения:

$\ln L_t^D = Y_t$ (10)

$\ln K_t = Z_t$ (11)

$\ln(\frac{w}{p})_t = X_t$ (12)

Имеем выражение:

$$Y_t = a_0 Z_t + a_1 X_t + L_0 \quad (13)$$

Готовим статистические данные.

После использования пакета «Анализ данных» и «Регрессия», имеем следующие результаты (табл. 2.3.4):

Таблица 2.3.4. - Результаты использования пакета «Анализ данных» и «Регрессия» *

ВЫВОД ИТОГОВ								
Регрессионная статистика								
Множественный R	0,964717							
R-квадрат	0,930678							
Нормированный R-квадрат	0,921435							
Стандартная ошибка	0,027439							
Наблюдения	18							
Дисперсионный анализ								
	df	SS	MS	F	Значимость F			
Регрессия	2	0,151616	0,075808	100,6913	2,03E-09			
Остаток	15	0,011293	0,000753					
Итого	17	0,16291						
	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение	Нижние 95%	Верхние 95%	Нижние 95,0%	Верхние 95,0%
Y-пересечение	7,301167	0,045585	160,1667	1,14E-25	7,204005	7,398328	7,204005	7,398328
Переменная X 1	0,086217	0,031029	2,778645	0,014052	0,020082	0,152353	0,020082	0,152353
Переменная X 2	0,004688	0,022123	0,211892	0,835043	-0,04247	0,051841	-0,04247	0,051841

***Источник:** составлено автором.

Отсюда функция имеет следующий вид:

$$Y_t = 0{,}086217\, Z_t + 0{,}004688\, X_t + 7{,}301167 \quad (14)$$

При анализе данных имеются ввиду следующие обозначения (1)-(3)

3) Кейнсианской модели:

$$L_t^D = L_0 + aY_t \text{, чел.} \qquad (15)$$

После использования пакета «Анализ данных» и «Регрессия», имеем следующие результаты (табл. 2.3.5):

Таблица 2.3.5. - - Результаты использования пакета «Анализ данных» и «Регрессия»*

ВЫВОД ИТОГОВ								
Регрессионная статистика								
Множественный R	0,879975							
R-квадрат	0,774355							
Нормированный R-квадрат	0,760252							
Стандартная ошибка	99,26764							
Наблюдения	18							
Дисперсионный анализ								
	df	SS	MS	F	Значимость F			
Регрессия	1	541066,1	541066,1	54,90792	1,48E-06			
Остаток	16	157665	9854,064					
Итого	17	698731,1						
	Коэффициенты	Стандартная ошибка	t-статистика	P-Значение	Нижние 95%	Верхние 95%	Нижние 95,0%	Верхние 95,0%
Y-пересечение	1937,94	37,36156	51,86989	2,94E-19	1858,737	2017,143	1858,737	2017,143
Переменная X 1	0,010216	0,001379	7,409988	1,48E-06	0,007293	0,013139	0,007293	0,013139

***Источник:** составлено автором

Отсюда имеем вид функции:

$$L_t^D = 1937{,}94 + 0{,}010213Y_t, \qquad (16)$$

или

$$L_t^D = aY_t^b \text{, чел.} \quad (5) \qquad (17)$$

$$\ln L_t^D = \ln a + b \ln Y_t, \qquad (18)$$

Отсюда имеем вид функции:

$$\ln L_t^D = 7{,}0946 + 0{,}0623866 \ln Y_t \qquad (19)$$

$$\text{Lna} = 7{,}09946 \qquad (20)$$

$$a = 1205{,}5 \qquad (21)$$

$$\ln L_t^D = \ln 1205{,}5 + 0{,}062387 \ln Y_t \qquad (22)$$

$$L_t^D = 1205{,}5\ Y_t^{0{,}062387} \qquad (23)$$

где L_t^D - объем спроса на труд, чел.;

Y_t – объем производимой продукции, сомони;

a, b – постоянные.

1) в модели Кобба - Дугласа потребности в персонале могут быть определены таким способом:

$$\ln L_t^D = a_1 \ln Y_t + a_2 \ln K_t, \quad (5) \qquad (24)$$

где L_t^D - объем спроса на труд, чел.;

Y_t – объем производимой продукции, сомони;

K_t – объем используемого капитала, сомони;

a_1, a_2 – постоянные,

После использования пакета «Анализ данных» и «Регрессия», имеем следующие результаты (табл. 2.3.6):

Таблица 2.3.6. - Результаты использования пакета «Анализ данных» и «Регрессия»*

ВЫВОД ИТОГОВ								
Регрессионная статистика								
Множественный R	0,973413							
R-квадрат	0,947532							
Нормированный R-квадрат	0,942762							
Стандартная ошибка	0,010548							
Наблюдения	13							
Дисперсионный анализ								
	df	SS	MS	F	Значимость F			
Регрессия	1	0,0221	0,0221	198,6527	2,19E-08			
Остаток	11	0,001224	0,000111					
Итого	12	0,023324						
	Коэффи	Стандартна	t-	P-	Нижни	Верхни	Нижние	Верхние

	циенты	я ошибка	статистика	Значение	е 95%	е 95%	95,0%	95,0%
Y-пересечение	7,094605	0,044582	159,1356	7,56E-20	6,996481	7,19273	6,996481	7,19273
Переменная X 1	0,062387	0,004426	14,09442	2,19E-08	0,052644	0,072129	0,052644	0,072129

***Источник:** составлено автором.

$$\ln L_t^D = 0{,}803973 \ln Y_t + 0{,}189752 \ln K_t, \quad (25)$$

$$L_t^D = Y_t^{0{,}803973} K_t^{0{,}189752} \quad (26)$$

Все произведенные выше расчеты в форме резюмирующей таблицы можно привести в таком формате (табл. 2.3.7).

Таблица 2.3.7. - Основные характеристики базовых моделей спроса на труд в экономике Таджикистана*

Вид модели	**Коэф. коррел**	**Коэф. детер-минации**	**Стандартная ошибка модели**	**Значи-мость F**
$L_t^D = 1911{,}4 + 3{,}317719(\frac{w}{p})_t$	88,4	78,22	97,5	0,00111
Y_t=0,0862Z_t+0,00469 X_t+7,301167	96,47	93, 12	0,027	0,00023
$L_t^D = 1937{,}94 + 0{,}010213 Y_t$ или L_t^D=1205,446$Y_t^{0{,}062387}$	87,9	77,43	99,2	0,00146
$L_t^D = Y_t^{0{,}803973} K_t^{0{,}189752}$	97,3	94,3	0,0105	0,000219

***Источник:** составлено автором.

По результатам расчета видно, что среди использованных моделей наиболее достоверной и обоснованной является степенная многофакторная модель, в которой коэффициенты корреляции детерминации имеют высокие положительные значения, в частности коэффициент корреляции равен 97,3%, а детерминации - 94,3%. Это означает, что изменения спроса на рабочую силу определяются главным образом этим уравнением. Стандартная ошибка модели составляет 0,0105 % от среднего значения эффективной формы. Отсюда можно сделать вывод, что именно эту модель можно использовать для дальнейшего рассмотрения.

Проведенные исследования показали, что динамика такого показателя как спрос на трудовые ресурсы на текущем этапе развития страны, в первую очередь, все больше зависит от роста объема основных фондов. Это вполне закономерно, так как рост основных фондов означает создание рабочих мест, что объективно отражается на росте выпуска объема продукции. Отсюда

следует, что сегодня в разработке государственной политики необходимо уделить особое внимание вопросам привлечения и размещения инвестиций в основные фонды отечественных предприятий и организаций в Республике Таджикистан.

ГЛАВА III. ОПЫТ ОТДЕЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВ ПО ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

3.1. Тенденции развития рынка труда в условиях цифровизации экономики в развитых странах

На текущем этапе развития мирового хозяйства цифровые технологии охватывают все стороны общественной жизни любого государства. Особенно в развитых странах мира экономика, основанная на цифровых технологиях как многослойная система приобретает доминирующее значение. На базе расширения использования цифровых технологий рынок труда в этих странах подвергается различным изменениям, и тем самым представляет интерес для отечественных исследователей. Поскольку вслед за развитыми странами используя принцип «догоняющего развития» весь остальной мир, в том числе и Республика Таджикистан постепенно, шаг за шагом идет к становлению цифровой экономики. С этой позиции для Таджикистана представляется интересным изучать опыт развития и регулирования рынка труда в условиях цифровизации экономики, и в связи с этим сформулировать соответствующие выводы в аспекте оптимальной организации отечественного рынка труда и его регулирование в цифровой экономике.

Само собой разумеется, что спрос и предложение труда в каждой стране обладает собственными особенностями. Эти особенности исходят от географических, демографических, производственных, социальных, политических и экономических аспектов каждой страны, и, кроме того, от степени реализации рыночных механизмов. Другими словами, политика занятости в каждой стране имеет собственные окраски и определяется от содержания различных условий, в частности, от темпов экономического развития, складывающихся социально-экономических отношений, системы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, состояния вакантных рабочих мест, профсоюзного движения, уровня квалификации рабочей силы и методов регулирования трудовых отношений. Приведенные

выше условия имеют собственные отличия в каждой стране и тем самым определяют содержание особенностей отдельного государства в мировом хозяйстве. Само собой разумеется, что становление цифровой экономики, как сложная система имеет влияние и на содержание отмеченных условий. Учитывая то, что идет впереди цифровизации экономики, считаем уместным рассмотреть опыт разных стран, и в случае необходимости применять их в отечественную практику.

Когда речь идет о развитых странах, прежде всего подразумеваются такие страны как США, Канада, страны Западной Европы, Япония и ЮАР. Рассмотрим особенности рынка труда некоторых этих стран в отдельности.

В модели рынка труда США преобладающее значение имеет роль государства в регулировании занятости. Применяются жесткие меры по регулированию американского рынка рабочей силы в целях недопущения роста безработицы представляющую угрозу для общества. Кроме этого, в американской модели рынка труда предъявляются жёсткие требования и к работникам. Главным критерием являются профессиональные качества работника, а не наличие диплома. Это означает, что при найме работника на работу каждый отбирается по жесткому конкурсу, где охвачены вопросы по выполнению обязанностей согласно инструкциям и положениям, требуемым спецификой работы. Если работнику удастся их выполнить, то ему предоставляется работа, если нет, то просто не примут. Отсюда можно предположить, что каждый дипломированный специалист не может обладать необходимыми профессиональными качествами. Кроме этого, работник может быть уволен в любое время при сокращении производства и за это никакой ответственности работодатель не несет. Такой подход в условиях цифровизации экономики, где появляются новые профессии, связанные с научно-техническим прогрессом, приводит к хронической безработице, несмотря на наличие определенного количества вакантных рабочих мест.

Одной из особенностей рынка труда в Американской экономике является то, что наблюдается рост экономически не активного населения.

Главной причиной этого является во всех развитых странах (США, странах Западной Европы, Японии), а также в некоторых развивающихся странах (России и некоторых других) старение нации. Говоря иначе снижение рождаемости, привело к росту удельного веса взрослого населения, а именно пенсионеров, которые не ищут работу и не получают пособие по бедности. Кроме того, к численности не активного населения США, т.е. к категории рабочей силы относятся также студенты, домохозяйки и другие американцы, которые перестали искать работу. Их занятость не учитывается в статистике, даже если они работают в теневом секторе, и они не платят налоги. Кроме старения нации, к росту экономически активного населения вносит вклад и автоматизация труда. Связанное с автоматизацией производства уволенные сотрудники в течении долгого времени не могут устроиться на работу, а также часть из них полностью «выпадают» из рынка труда. Как и другие развитые страны, на рост экономически не активного населения влияет также использование труда не легальных мигрантов. В этом контексте приводим некоторые факты, опубликованные в таком официальном органе как БЮРО трудовой статистики (BLS), которое функционирует при Министерстве труда США. По данным данного агентства уровень труда США характеризуется следующими данными:

По данным таблицы 3.1.1 видно, что в американской экономике численность экономически не активного населения имеет тенденцию роста. Например, если в апреле 2018 года лиц, относящихся к этой группе, было 95 млн. 721 тыс. человек, то в 2019 году оно составило 96 млн. 223 тыс. человек. Это означает, что за год оно выросло на 100,5%. В то время как доля рабочей силы среди резидентного населения сохраняется почти на том же уровне, примерно такое же можно сказать и по отношению занятости, уровня занятости и уровня безработицы. Это несмотря на то, что по данным БЮРО трудовой статистики в американской экономике в 2019 году создано 263 тыс. новых рабочих мест. Отсюда можно сказать, что уровень безработицы США

зависит и от создания новых рабочих мест, и от увеличения доли экономически активного населения (табл. 3.1.1).

Таблица 3.1.1. - Итоговая ситуация занятости в американской экономике (тыс. населения) *

Категория		Апрель 2018	Февраль 2019	Март 2019	Апрель 2019	Апрель 2019 в % к Апрель 2018
Ситуация занятости						
Не институциональное резидентное население	тыс. чел	257,272	258,392	258,537	258,693	100,5
Резидентные трудовые ресурсы	тыс. чел	161,551	163,184	162,960	162,470	100,6
	в % к рез. насел.	62,8	63,2	63,0	62,8	
Занятые	тыс. чел	155,216	156,949	156,748	156,645	100,9
	в % к труд. рес.	60,3	60,7	60,6	60,6	
Безработные	тыс. чел	6,335	6,235	6,211	5,824	91,9
	в % к труд. рес.	3,9	3,8	3,8	3,6	
Люди, не входящие в рабочую силу	тыс. чел	95,721	95,208	95,577	96,223	100,5

***Источник**: составлено автором на основе: БЮРО трудовой статистики США. [Электронный ресурс]: Дата обращения 18.12.2019. - Режим доступа: /https://economicdefinition.com/US_Government/Byuro_trudovoy_statistiki_SShA_U.S._Bureau_of_Labor_Statistics.html.

Доминирование государственных механизмов регулирования рынка труда в американской экономике позволяет им управлять вопросами профессиональной подготовки и переподготовки трудовых ресурсов, совершенствовать систему образования и т.д. Основные направления государственного регулирования рынка труда в американской экономике состоят из следующего:

- содействие для создания рабочих мест;
- упрощение найма рабочей силы;
- мотивация роста занятости;
- социальное страхование безработицы;
- внедрение программ подготовки и переподготовки кадров[59].

[59] Сулян, В. США: человеческий потенциал и экономика / В. Сулян. Человек и труд. - М, 2008. - № 4. - С. 72-78.

На ряду с вышеотмеченными в американской экономике, особое место занимают и косвенные механизмы регулирования рынка труда, в частности стимулирующая фискальная и монетарная политика государства, влияющая на динамику занятости посредством создания благоприятной деловой среды в стране. Кроме этого, в американской экономике административные методы, в частности, нормативно правовые акты в сфере социально трудовых отношений так же содействуют занятости населения. От благоприятности условий для создания рабочих мест можно судить на основе данных международного аналитического доклада Doing Business (табл. 3.1.2).

Таблица 3.1.2. - Общий рейтинг стран мира и по отдельным составляющим элементам, характеризующим условия ведения бизнеса в отдельных странах мира*

Страна	Рейтинг	Регистрация предприятий	Получение разрешений на строительство	Подключение к системе электроснабжения	Регистрация собственности	Кредитование	Защита инвесторов	Налогообложение	Международная торговля	Обеспечение исполнения контрактов	Ликвидация предприятий
Новая Зеландия	1	1	1	34	1	1	1	11	55	13	34
Сингапур	2	6	10	10	19	20	1	8	41	2	29
Дания	3	24	6	14	12	32	19	7	1	24	8
США	8	51	39	36	36	2	41	36	35	20	5
Германия	17	114	12	5	79	32	53	48	38	17	3
Швейцария	31	71	68	7	16	62	106	18	37	39	45
Япония	34	89	60	15	49	82	53	70	49	48	2

***Источник**: составлено автором на основе: Исследование Всемирного банка: Ведение бизнеса в 2017 году. [Электронный ресурс]: Центр гуманитарных технологий. Дата обращения: 26.10.2017. -Режим доступа: http://gtmarket.ru /news/2016/10/26/7312.

Американская модель рынка труда, основанная на механизмах рыночной экономики в части использования трудового потенциала, достаточно результативна. Говоря иначе, трудовые ресурсы заинтересованы и имеют возможность полностью реализовать собственный интеллектуальный и физический потенциал.

Рынок труда в Соединенных Штатах усилил дифференциацию в основных сферах занятости: 1. Требуется низкоквалифицированный рабочий для низкооплачиваемой работы. 2. Высококвалифицированная и высокооплачиваемая работа. 3. На рабочем месте (в сборочном цехе) предоставляются высокооплачиваемые и низкоквалифицированные рабочие места.

В существующей структуре занятости наблюдается интенсивный процесс ротации, в ходе которого происходит поляризация рынка труда. Перераспределение рабочих мест способствует более квалифицированной рабочей силе, а рабочие места для низкоквалифицированных работников сокращаются. В Соединенных Штатах ежегодно обновляется 10 - 15% рабочих мест, а также увеличивается сектор высококвалифицированной рабочей силы. В то же время сокращается число низкоквалифицированных рабочих мест, характеризующихся низкой производительностью труда. Число вакантных должностей, требующих более высокой квалификации, растет. Сокращение числа рабочих мест в обрабатывающей промышленности частично компенсируется созданием новых рабочих мест в сфере услуг (до 80 процентов из 10 млн.). Модель рынка труда в Соединенных Штатах не позволяет справиться с ростом предложения рабочей силы, и в связи с этим происходит увеличение потока людей трудоспособного возраста, которые вынуждены искать работу за границей.[60]

Рынок труда в Соединенных Штатах превратился в совокупность ресурсов, которые выполняют различные функции в сфере занятости. Эти ресурсы представляют собой правительственные проекты, направленные на финансирование подготовки и переподготовки кадров, миграционных кампаний и социальной защиты на всех уровнях общества. Существующие проекты ориентированы на достижение конкретных целей в социальной сфере и в сфере занятости в Соединенных Штатах (Ежегодно на эти

[60] Кадыров, Д. Б. Механизм регулирования доходов населения: монография / Д. Б. Кадыров. -Душанбе: «Ирфон», 2003. -153 с. – С. 52-54.

программы выделяется около 300 млрд. долл. США в виде разных видов дотаций на цели социальной помощи, обучения и повышения квалификации персонала.).

В динамике спроса на рабочую силу требования к качеству рабочей силы постоянно возрастают, что характерно как для материального производства, так и для сферы услуг, где традиционно преобладают квалифицированные рабочие. Это крайне важно для изменения структуры занятости.

Рост численности высококвалифицированной рабочей силы в сфере нематериального производства привел к тому, что они не смогли, как это было в прошлом, занять освобожденную низкоквалифицированную рабочую силу. Растущая дифференциация рынка труда приводит к тому, что те, кто не обладает достаточной квалификацией, сталкиваются с дополнительными трудностями при поиске работы. Например, на низкоквалифицированных работников приходится примерно 45 - 50% безработных, или в три раза больше, чем в среднем по стране, чернокожего населения [61].

В качестве одной из важных тенденций на рынке труда в Соединенных Штатах следует отметить усиление мотивации работников к повышению квалификации, что можно проследить за связью между заработной платой и образованием и положением работников на рынке труда. Если 20 лет назад число выпускников высших учебных заведений Соединенных Штатов превысило на 50 процентов число выпускников средних школ, то в настоящее время этот разрыв превышает 83,5 процента. Уровень безработицы является самым высоким среди лиц, не закончивших среднюю

[61] Ромащенко, Т. Д. Рынок труда в информационной экономике: уточнить моно. Или учеб.? / Т. Д. Ромащенко, Л. М. Шляхтова; под ред. Т. Д. Ромащенко. -Воронеж: АОНО ВПО ИММиФ, 2008. - 176 с. – С. 81-83.

школу, среди лиц со средним образованием уровень безработицы в два раза ниже, а у лиц с высшим образованием он составляет 1,5 процента[62].

Повышение конкурентоспособности трудящихся на рынке труда рассматривается в качестве одной из Общенациональных задач по повышению уровня жизни в Соединенных Штатах, что находит отражение в тенденции к росту государственной политики в области занятости, в которой позитивные факторы связаны с расходами на организацию профессиональной подготовки и переподготовки, выбором работы, и с рабочими местами, финансируемыми из государственных средств.

Подход, используемый в модели Соединенных Штатов для регулирования расходов на рабочую силу, ротации рабочих мест, повышения гибкости рынка труда и стимулирования активной политики правительства, свидетельствует о том, что отказ от использования макроэкономических стимулов в качестве средства увеличения общего спроса на рабочую силу является отражением поиска новых путей осуществления политики в области занятости. В современных условиях развитие рынка труда Соединенных Штатов в рамках либеральной модели отражает усилия Соединенных Штатов по выходу из кризиса, характеризующегося сокращением занятости и ростом безработицы.

Социально ориентированная модель рынка труда наделяет государство ведущей социальной и экономической силой (модель Швеции). Эта модель основана на социальном страховании. Его главная особенность - его многофункциональность. Каждый житель Швеции находится на его пути, независимо от профессии, и во многих случаях независимо от того, получает ли он зарплату или нет. В Швеции такая ситуация называется «общей социальной политикой».

За последние десятилетия масштабы социального обеспечения в целом возросли. Однако из-за экономических трудностей, возникших в последние

[62]Ашмаров, И.А. Сравнительно-экономический анализ и характеристика моделей рынка труда/ И.А. Ашмаров// Вестник Воронежского государственного технического университета 6 (4). – Воронеж, 2010. - С. 61-67.

годы, некоторые тарифы снизились, а в некоторых случаях условия получения того или иного пособия были более жесткими. Однако сам принцип универсальности остается неизменным. В настоящее время система социального обеспечения Швеции находится в стадии быстрого изменения. Парламент принял Закон о новой пенсионной системе; планируется провести реформу пенсий по инвалидности и пособий для семей, не имеющих кормильца.

На правительственном уровне министерство социальной защиты населения отвечает за правовые и бюджетные вопросы, связанные с социальным страхованием. Вопросы, связанные с пособиями по безработице, находятся в ведении министерства труда.

Избранное правительство наделено большими полномочиями по управлению социально - экономической жизнью. Однако следует признать, что концептуальные различия между социально - рыночной экономикой и «Скандинавским социализмом» на практике были устранены. Таким образом, современное государство встало на путь построения рыночной экономики, регулируемой обществом, которая лежит в основе концепции «смешанной экономической системы».

Для обеспечения удовлетворения спроса на рабочую силу на рынке труда был принят ряд мер, которые во многих отношениях характеризуют функционирование экономики Швеции. Она основана на широком спектре социально - экономической деятельности:

- обеспечение достаточного спроса потребителей на товары и услуги;

- предоставление предприятиям возможностей для получения оплачиваемой работы и сохранение конкурентоспособности на мировых рынках в целях сохранения и расширения возможностей трудоустройства в стране;

- эффективный обмен труда;

- обеспечение сбалансированного предложения (посредством надлежащей переподготовки и стимулирования предпринимательства,

например, самозанятости) и спроса на рабочую силу (Закон о молодежи и инвалидах);

- страхование по безработице;

- сдерживание инфляции;

- обеспечение жильем при переезде в новое место службы;

- увеличение информированности трудящихся о свободных рабочих местах.

Социальные проекты в рамках этой модели рынка труда характеризуются относительно высокими государственными расходами, из которых до 70% направляются на активную защиту населения на рынке труда. Стоимость политики в области занятости в Швеции составляет около 2,2 - 2,7% ВВП по сравнению с 0,8% в Соединенных Штатах [63].

При достижении социального консенсуса большое значение придается коллективному Консультативному регулированию заработной платы, увязывающему ее рост с повышением производительности труда и сбалансированному учету интересов субъектов рыночных отношений в так называемых вопросах социальной заработной платы. Следует также отметить, что профсоюзы играют важную роль в обеспечении гарантий занятости. Социальная ориентация трудовых отношений делает эту модель привлекательной с точки зрения коллективизма и государственной гарантии занятости. Однако в то же время это также свидетельствует о том, что невозможно быстро изменить методы производства и что они менее конкурентоспособны, чем либералы. Кроме того, сильное социальное обеспечение приводит к пассивному поведению трудящихся на рынке труда. Это, в частности, проявляется в увеличении доли безработных, долгое время не имеющих работы.

В целом среди стран Западной Европы примечателен опыт Швеции, который основан на высоком уровне вмешательства государства в вопросе

[63] Ашмаров, И.А. Сравнительно-экономический анализ и характеристика моделей рынка труда/ И.А. Ашмаров// Вестник Воронежского государственного технического университета 6 (4). – Воронеж, 2010. - С. 61-67.

решения безработицы. Шведская модель предполагает стимулирование роста заработной платы и реализацию мягкой налогово-бюджетной политики, направленной на содействие занятости в секторах, выполняющих социальные задачи. Главными направлениями Шведской модели регулирования рынка труда являются следующее:

- всестороннее привлечение к трудовой деятельности женщин-инвалидов;

- стимулирование участия рабочей силы в общественном производстве;

- предоставление высокой возможности развития личности, т.е. высокой компетентности;

- создание рабочих мест посредством предоставления наилучших условий для предпринимательства.

Одной из особенностей Шведской модели является то, что полная занятость поддерживается тремя системами, а именно системой переподготовки, организацией общественных работ, и молодежной практикой. Это как бы называется Шведским нововведением[64].

Особенности Французской модели рынка заключается в том, что здесь применяются меры по созданию такого рынка, чтобы он быстро реагировал на структурные сдвиги в национальном хозяйстве. Это есть формирование максимально гибкого рынка труда, в котором особо стимулируется упрощенная процедура найма и увольнений, заключение контрактов на фиксированный срок, создание рабочих мест с неполной занятостью, меньшей продолжительности рабочей недели. Еще достаточно много лет назад в странах Европы предпринимаются меры по созданию условий для перехода к цифровой экономике. В частности, в условиях цифровизации экономики правительство Франции предпринимало меры по сокращению

[64] Муравьева, А.А. Обучение безработных в странах Западной Европы: некоторые аспекты организации и финансирования /А.А. Муравьева// Человек и труд. - М., 2001. - № 4. - С. 34-40.

рабочей недели до 35 часов в законодательном порядке[65]. Такой подход сегодня дает свои плоды в аспекте цифровизации экономики.

Как и в других странах и Германская модель рынка труда преследует цель обеспечения полной занятости. В трудовой политике Германии предусмотрены такие вопросы, как поддержание занятости путем оказания помощи в поиске рабочих мест, проведение консультаций и содействие в профессиональном обучении, заключение тарифных договоров между союзами предпринимателей и профсоюзами, страхование и пособие по безработице, недопущение дискриминации по половому признаку[66]. В формирование социально-экономических отношений на немецком рынке труда все процессы строго регламентированы, каждый отдельный субъект не может свободно заключать трудовые соглашения, этот процесс осуществляется через корпоративные союзы, а именно союз работодателей, профессиональный союз наемных работников, государственное ведомство по труду и другие. Именно эти институты играют ведущее место на Германском рынке труда.

В целом Германская модель представляет собой модель социально - рыночной экономики, которая увязывает расширение принципов конкуренции с созданием специальной социальной инфраструктуры для смягчения недостатков рынка и капитала и формирования многоуровневой институциональной структуры, состоящей из субъектов социальной политики. В германской экономической модели государство не ставит экономические цели, а ставит перед собой задачу создания надежных правовых и социальных рамок для осуществления экономической инициативы на уровне индивидуальных рыночных решений. Эти рамочные условия находят свое отражение в социальном равенстве гражданского общества и отдельных лиц (равенство прав, равенство возможностей для начала и правовая защита). На практике они состоят из двух основных

[65] Там же. - С. 34-40.

[66] Антропов, В.В. Опыт регулирования рынка труда в ФРГ /В.В. Антропов // Труд за рубежом. -М., 2001. -№ 4. - С. 30-33.

компонентов: гражданского и торгового права и системы мер по сохранению конкурентной среды. Наиболее важной задачей государства является обеспечение баланса между эффективностью рынка и социальной справедливостью. Толкование государства как источника и защитника правовых норм, регулирующих экономическую деятельность и условия конкуренции, не выходит за рамки западных экономических традиций. Однако в германской модели и концепции социально - рыночной экономики в целом понимание государства отличается от понимания государства в других рыночных моделях.

Германская модель, которая в себе совмещает рынок труда с высоким уровнем государственного вмешательства, характеризуется следующими особенностями. Во-первых, свобода личности является условием функционирования рыночных механизмов и децентрализации процесса принятия решений. В свою очередь, это условие гарантируется активной национальной политикой в области конкуренции. Во-вторых, социальное равенство и рыночное распределение доходов зависят от объема инвестиций или от степени личных усилий, а достижение относительного равенства требует активной социальной политики. Социальная политика основывается на поиске компромиссов между группами, интересы которых противоположны, и на непосредственном участии государства в предоставлении социальных льгот, таких, как строительство жилья. В-третьих, антициклическое регулирование и стимулирование технических и организационных инноваций. В-четвертых, защита и поощрение конкуренции. Характеристики, перечисленные в модели Германии, основаны на основных принципах социально - рыночной экономики, первый из которых заключается в объединении рынков с государством.

Среди развитых стран примечателен опыт Японии, т.е. в мире считается, что Японская модель рынка труда наиболее эффективна. Одной из особенностей модели рынка труда Японии считается использование так называемого подхода «пожизненный найм» согласно которому на японских

предприятиях даются гарантии работнику до пенсии. Другая особенность заключается в том, что на японских предприятиях предусмотрен карьерный рост на базе накопления опыта и повышения профессиональной привлекательности строго по плану. В японской экономике трудовым ресурсам характерен высокий уровень «патриотизма», который воспитывается в фирме в духе постоянной заботы о престиже фирмы. В условиях цифровизации, где наблюдается бурный рост информационных технологий для регулирования рынка труда со стороны правительства Японии, применялись определённые меры, в частности:

- государственная поддержка в подготовке работников и создание условий в структурах малого и среднего бизнеса,

- дотационное поддержание занятости в условиях кризиса,

- выделение субсидий для развития профессиональных способностей рабочей силы при переходе с одного предприятия на другое;

- содействие в трудоустройстве выпускников вузов;

- поддержка агентств независимо от форм собственности по трудоустройству;

- разработка новых программ по повышению уровня занятости инвалидов, молодежи и т.д. [67].

Этот японский подход сегодня представляет для нас интерес в плане создания цифровизации экономики.

Сегодня, когда социально - экономические процессы становятся все более сложными, современное развитые страны характеризуются решительной защитой свободы рынка, институтов и механизмов при одновременном расширении государственных функций. Многие из основополагающих проблем современного общества не могут быть эффективно решены только рыночными механизмами. Это прежде всего укрепление социальной сферы, которая стала одним из наиболее важных

[67] Araki Takashi. Changing Japanese labor Law in Light of Deregulation Drives: F/Comparative Analysis // Japan Labor Bulletin. - Japan, 2001. - Vol. 49. - №. 4. - P. 627-651.

источников экономического роста. Таким образом, уровень образования, качество рабочей силы и научно - исследовательская деятельность непосредственно влияют на темпы и качество экономического роста, что подтверждается эконометрическими расчетами. Здравоохранение, социальное обеспечение и окружающая среда оказывают огромное воздействие на качество рабочей силы и общее экономическое развитие. Хотя рыночные механизмы и, в частности, механизмы конкуренции могут быть весьма ориентированы на общество, сам рынок не может создать мощную социальную сферу.

Поэтому цель развитых стран заключается в том, чтобы использовать широкий спектр инструментов экономической и социальной политики для достижения экономических и неэкономических целей. В целом эти цели могут быть сформулированы следующим образом: обеспечение экономического роста и экономической стабильности; социальное обеспечение и социальная справедливость; содействие конкуренции; обеспечение политической стабильности. Планируется дальнейшее развитие методов управления в отдельных компаниях и создание системы управления маркетингом. В то же время на макроуровне разработка методов планирования связана с государственным регулированием экономики. Планомерность — это средство активной адаптации к рыночным потребностям.

Таким образом, были приняты новые меры по решению приоритетных задач экономического развития. Вместе с тем, вопросы производства и структуры продукции определяются на основе обследований рынка внутри предприятия, анализа приоритетных областей научно-технического прогресса и прогнозов развития макросоциального спроса. Прогноз рынка позволяет досрочно сократить производство устаревшей продукции и перейти к новым моделям и типам продукции с качественной точки зрения. Маркетинговая система управления производством создает возможности даже до начала производства, в зависимости от социальных издержек, для

большинства компаний, производящих такие товары, по отдельным расходам. Национальные секторальные и национальные программы (планы) также оказывают значительное влияние на количество и структуру производимых товаров и услуг, обеспечивая их более полное соответствие меняющимся социальным потребностям.

На основе стратегического планирования решать вопросы использования ресурсов в рамках крупных компаний с учетом наиболее перспективных отраслей промышленности. В то же время перераспределение ресурсов на развитие новейших отраслей идет в ущерб бюджетным ассигнованиям, национальным и международным планам и НИОКР в приоритетных областях научно - технического развития.

И наконец, вопрос о распределении валового национального продукта (ВНП) был решен не только в традиционном и установленном формате, но и в дополнение к значительным ресурсам, выделяемым крупными корпорациями и государствами на цели развития инвестиций в «человеческий фактор»: финансирование системы образования, что включает переподготовку различных квалифицированных работников, улучшение медицинского обслуживания населения и удовлетворение социальных потребностей. В настоящее время в развитых странах с рыночной экономикой не менее 30 - 40% государственных бюджетных ассигнований выделяется на цели социального обеспечения и осуществления многочисленных программ «борьбы с нищетой».

Что касается стран постсоциалистического пространства, то на их рынках труда, как правило, отсутствуют общие концепции рынка труда, официально принятые на национальном уровне, в то время как в развитых странах они существуют. Например, провозглашенная Соединенными Штатами политика обеспечения полной занятости, принципы «равных возможностей» и «социального партнерства» Швеции и Австрии являются концептуальной основой политики социально-экономической занятости в этих странах.

Следует отметить, что все приведенные выше модели рынка труда развитых стран находятся в динамике, то есть в зависимости от внешних внутренних условий подвергаются определённым изменениям, но общие принципы организации и регулирования рынка труда во всех этих странах преследует цель повышения занятости и сокращения безработицы. Такой принцип сохраняется и в условиях цифровизации экономики. Учитывая то, что процесс цифровизации экономики находится на относительно высоком уровне именно в развитых странах, изучение их опыта, накопленного ими за последние годы, способствует избеганию ошибок и на национальном рынке труда Таджикистана.

3.2. Особенности и уроки взаимодействия рынка труда и системы высшего образования в развитых странах

По опыту стран мира выделяются различные пути развития рыночной экономики, которые воплощаются в сфере занятости и в сфере подготовки кадров, которое можно оценить, как конкретную экономическую модель рынка труда. Любая модель была разработана в результате общей типологии рыночной экономики, в которой функционируют рынки труда и механизмы развития человеческого капитала, в зависимости от того, какие приоритеты в национальной экономике будут определяться с учетом ее особенностей социально-экономического развития и степени участия в мировой экономике. Такой методологический подход к изучению взаимосвязи между рынком труда и системой профессиональной подготовки позволяет не только оценить воздействие макроэкономического развития на характер рыночных отношений, но и подтвердить возможности и направленность его реформ.

Страны мира характеризуются значительными различиями в размерах экономики и уровне социально-экономического развития, а также институциональными и культурными особенностями, которые оказывают значительное влияние на местный рынок труда. В то же время существует определенное сходство между странами мира, которое позволяет проводить различие между некоторыми странами мира, для изучения взаимосвязи между рынком труда и системами профессиональной подготовки в мировой экономике их объединяют в модели для аналитических и статистических целей и классифицируют по определенным критериям.

1. Классификация Организации Объединённых Наций (ООН).

В своих исследованиях Организация Объединенных Наций широко использует для классификации стран специальный показатель, называемый индексом развития человеческого потенциала (ИРЧП), который был разработан Статистическим институтом ЮНЕСКО. Он агрегирован по таким показателям, как продолжительность жизни, грамотность среди взрослого населения (в возрасте 15 лет и старше), доля учащихся на всех уровнях

образования и ВВП на душу населения. В этом контенте считаем особо подчеркнуть, что индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) является непосредственным показателем, характеризующим состояние рынка труда в условиях цифровизации. Поскольку в его составе есть такой индикатор, характеризующий уровень охвата населения с высшим профессиональным образованием, который имеет важное значение в условиях цифровизации экономики. В этой классификации проводится различие между странами с высоким, средним и низким уровнем развития человеческого потенциала. Поскольку индекс развития человеческого потенциала содержит многие показатели, тесно связанные с рабочей силой, он может использоваться для классификации рынка труда. Отсюда мы получаем:

1. Рынок труда с высоким уровнем развития человеческого потенциала (ИРЧП 0,800 и более) (62 страны и территории);
2. Рынок труда с высоким уровнем развития человеческого потенциала (ИРЧП 0,700 и выше) (54 страны и территории);
3. Рынок труда со средним уровнем развития человеческого потенциала (ИРЧП с 0,557 до 0,699) (37 стран и регионов);
4. Рынок труда с низким уровнем развития человеческого потенциала (ИРЧП - менее 0,556) (36 стран и территорий).

В первой группе первые места заняты Европейским рынком труда (Норвегия, Швейцария, Ирландия и т.д.); после этого к этой же категории относятся и рынки труда Германии, Австралии и Китая (Гонконг). Сингапур занимает девятое место на рынке труда, Нидерланды занимают десятое место на рынке труда и т.д.

Национальные рынки труда Малайзии и Сейшельских Островов близки к первой группе стран с более высоким уровнем развития человеческого потенциала (61 и 62 места, соответственно). Что касается индекса развития человеческого потенциала, то рынок труда обошел балтийские страны, а именно Литву и Латвию, занимающих 34 - 39 места, а также из стран СНГ в этой группе находится Россия (49 место), Белоруссия (50 место) и Казахстан (51 место).

Во второй группе страны с высоким уровнем человеческого развития разместились 54 стран мира, в том числе рынки труда Сербии, Ирана, Грузии, Кубы, Венесуэлы, Украины, Узбекистана, Туркменистана и др.

В третью группу, страны со средним уровнем человеческого развития вошли 37 стран мира, в частности рынки труда Таджикистана, Киргизии, Вьетнама, Индии, Камеруна и других стран.

Организация Объединенных Наций также приняла крупную общую классификацию, в соответствии с которой могут быть определены три группы стран. На этой основе мы подразделяем рынок труда на следующие категории:

1. Рынок труда в странах ОЭСР (30 стран и территорий);

2. Рынок труда в странах Центральной и Восточной Европы, и СНГ (28 стран и регионов);

3. Рынки труда в развивающихся странах мира (137 стран и регионов), включая наименее развитые страны (НРС - 50). Рынки труда в наименее развитых странах характеризуются низким уровнем доходов, слабым человеческим потенциалом (12 процентов населения мира) и общей экономической уязвимостью (нестабильностью).

Здесь также важным является рассмотрение индекса развития человеческого потенциала с целью определения рейтинга Республики Таджикистан по сравнению с ведущими странами мира и странам СНГ (табл. 3.2.1).

Таблица 3.2.1. - Рейтинг ведущих стран мира и стран СНГ по индексу развития человеческого потенциала на 2018 г.*

№	Топ 20 стран мира	ИРЧП	Рейтинг	СТРАНЫ СНГ	ИРЧП	Рейтинг
1	Норвегия	0,954	1	Российская Федерация	0,824	49
2	Швейцария	0,946	2	Беларусь	0,817	50
3	Ирландия	0,942	3	Казахстан	0,817	51
4	Германия	0,939	4	Армения	0,760	81
5	Гонконг (Китай)	0,939	5	Азербайджан	0,754	87
6	Австралия	0,938	6	Молдова	0,711	107
7	Исландия	0,938	7	Туркменистан	0,710	108
8	Швеция	0,937	8	Узбекистан	0,710	109
9	Сингапур	0,935	9	Кыргызстан	0,674	122
10	Нидерланды	0,933	10	Таджикистан	0,656	125

***Источник**: Составлено автором на основе: Доклада о человеческом развитии. - Нью Йорк, ПРООН, 2019. – 40 с. - С. 22-25.

По данным таблицы 3.2.1 видно, что по индексу человеческого развития лидирующее место занимает Норвегия, страны ЕС, а также Гонконг, Австралия и Сингапур. По сравнению с этими странами из числа стран СНГ лидирующее место занимают Российская Федерация, Белорусия, Казахстан и др. По данному показателю среди стран СНГ Республика Таджикистан занимает последнее место (125 – место, индекс ИРЧП 0,656), которая по сравнению с 2015 годом (129 место, индекс ИРЧП 0,624) поднялась по рейтингу на 4 пункта.

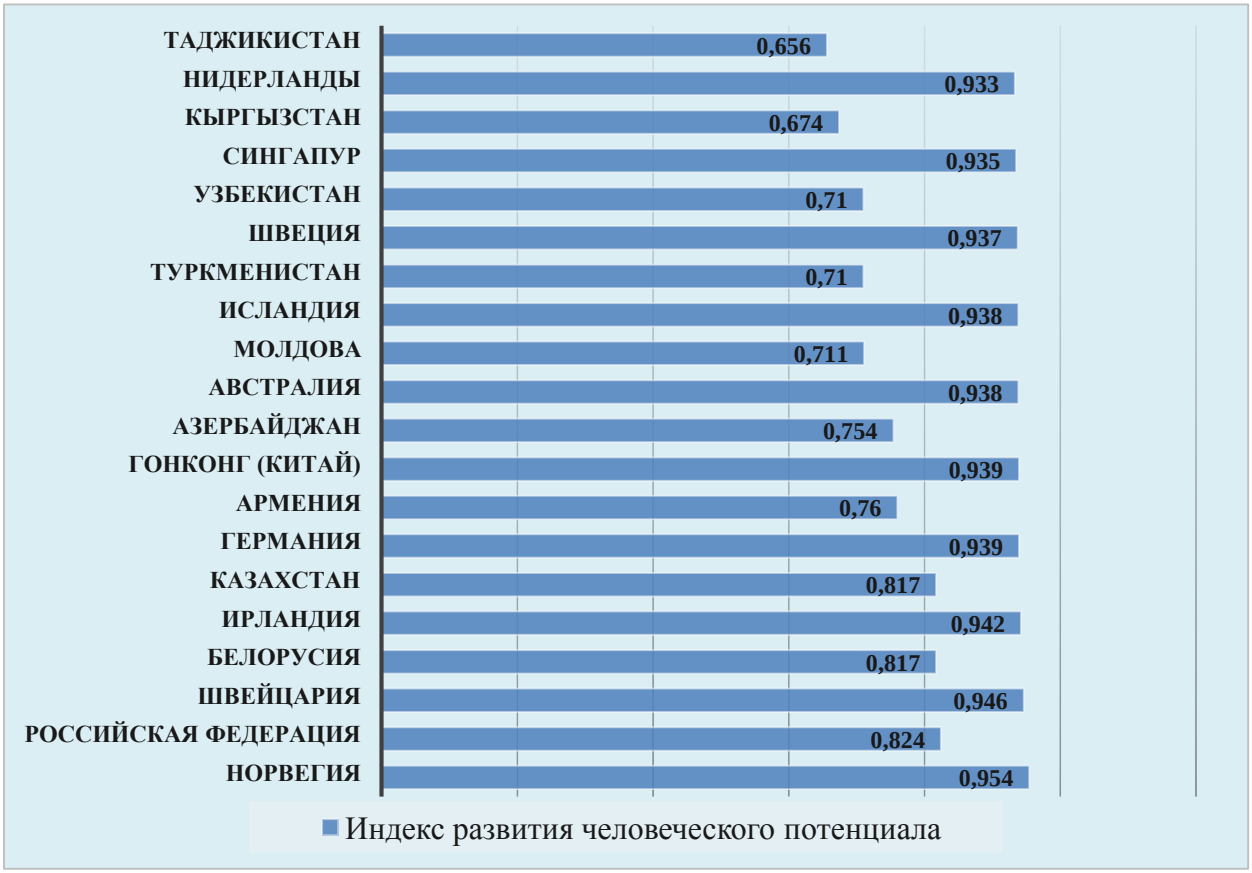


Рисунок 3.2.1. - Динамика развития ведущих стран мира и СНГ по ИРЧП за 2018 г.*

***Источник**: Составлено автором на основе: Доклада о человеческом развитии. - Нью Йорк, ПРООН, 2019. – 40 с. - С.22-25.

2. Классификация Конференции ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД). Классификация ЮНКТАД означает стандартную классификацию, т.е. здесь можно выделить три категории рынка труда в зависимости от Группы стран, в которых действует рынок труда:

1. Развивающиеся рынки рабочей силы - в развитых странах - Евросоюзе и странах Прибалтики, а также США и Канаде, Израиле и Японии,

Австралии и Новой Зеландии.

2. Развивающиеся рынки рабочей силы - в развивающихся странах - Китае, Корее, Индии, Индонезии, Малайзии, Сингапуре, Таиланде, Турции и др.

3. Транзитные рынки рабочей силы - в странах с переходными экономиками - странах Юго-Восточной Европы (Албания, Болгария, Македония, Румыния и др.) и странах СНГ.

Эти рынки труда представляют собой структуру мирового рынка труда, характеризующуюся долей мирового населения и мировой торговли трудовыми ресурсами (рабочей силой). Так, на развитом рынке труда занято 1 миллиард человек, так называемый «золотой миллиард»; кроме того, он является высоким уровнем доходов и производительности труда населения.

Стандартная классификация не содержит каких-либо строгих количественных критериев. В нем учитываются структурные особенности, организационные принципы, институциональные и культурные особенности рынка труда в различных странах мира.

3. Классификация Международного валютного фонда (МВФ). В соответствии с разработанной МВФ классификацией страны мира разделяют на две большие группы рынков труда. При этом каждая из групп, соответственно, подразделяется на отдельные подразделы:

1. Индустриально развитые страны на рынках труда (29 стран Европы, Северной Америки, Азии и Океании);

2. Зарождающиеся новые рынки труда («emerging labour markets») в странах другого региона, включая развивающийся рынок (33 страны мира).

В первую группу были включены рынки труда в крупнейших промышленно развитых странах, известных как «Восемь крупнейших». Эти рынки являются европейскими рынками труда таких стран, как Германия, Великобритания, Италия, Франция, Россия, Соединенные Штаты, Канада, а также рынком труда азиатских стран и Японии. Кроме того, наиболее важным компонентом рынка труда в промышленно развитых странах

является рынок труда в странах Европейского союза (ЕС) и новых индустриальных странах (ННГ) - Тайване, Гонконге, Сингапуре и Республике Корея, в которых проживает 1,5 процента населения мира.

В группу II входят 33 страны, в которых проживает большинство населения мира. В эту группу входят такие крупнейшие рынки, как Китай и Индия. Кроме того, в документах Международного валютного фонда формирующиеся рынки сначала рассматриваются как финансовые рынки развивающихся стран, которые еще не достигли полного развития, но которые широко доступны иностранным инвесторам. Мы считаем, что аналогичное относится и к рынку труда в этих странах, которые недавно создали свои экономические системы.

4. Классификация Всемирного банка (ВБ). Рынок труда можно классифицировать по методологии Всемирного банка, т.е. здесь можно выделить три основных и две подгруппы рынков.

1. Рынок низкой зарплаты (905 долл. США и меньше);
2. Рынки среднего уровня заработной платы и ниже среднего уровня (906-3595 долл. США) и рынок, где заработная плата выше среднего (3596-11115 долл. США);
3. Высокооплачиваемый рынок (11116 долл. США и выше).

Страны первой категории, в основном страны Южной Азии (Афганистан, Бангладеш, Индия, Непал, Пакистан) и Средней Азии (Таджикистан, Узбекистан, Кыргызстан), большое количество стран континента Африки (Бенин, Гамбия, Гана и др.).

Значительная часть государств Ближнего Востока, Северной Африки, Латинской Америки, Восточной Азии это страны со средним уровнем дохода, имеющие соответствующий рынок труда. К числу стран с более высоким уровнем дохода на душу населения относятся рынки труда в Латвии, Литве, Казахстане, России, Польше, Румынии и Турции.

Традиционно страны-члены Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) и другие страны с высоким уровнем

дохода (Израиль, Катар, Кипр, Кувейт, ОАЭ, Эстония и т.д. являются странами с высокооплачиваемыми рынками труда.

Интересный подход к классификации рынка труда, предложенный профессором Воронежского государственного университета Л.П. Кияном: «преобладание тех или иных черт в модели, определяемых национальными, историческими, институциональными и другими условиями, позволяет отнести тип сложившихся в них отношений к четырём базовым моделям рынка труда: либеральная (США, Великобритания); социально-ориентированная (Швеция, Австрия, Германия и др.); национально-традиционная (Япония, Корея); транзитивная (Россия, бывшие страны постсоветского пространства)»[68].

Одной из основных характеристик рынка труда в условиях современной экономики западных стран является заметное расширение предпринимательской деятельности. Примерно одна десятая часть лиц, работающих в Соединенных Штатах, Франции и Великобритании, являются предпринимателями, а в Японии и Италии каждый пятый человек является предпринимателем. Почти все они являются руководителями малых и средних предприятий, каждый четвертый из них имеет свой собственный бизнес, персонал до 20 человек. Труд в условиях частной собственности, когда он является не враждебным и противоречивым понятием, а полной или частичной личной собственностью человека, приобретает особенно важное значение для рабочей силы, которой уделяется большое внимание на рынке труда и которая быстро закрепляется за лицами, несущими ответственность за предпринимателя. Личное владение подтверждает сознание человека и его чувство ответственности за богатство своей страны, развивает в нем социальный инстинкт сохранения материальных и духовных ценностей, стремление к их развитию и укреплению. В западных странах примерно 80% занятых в той или иной форме являются собственниками или совладельцами

[68] Киян Л.П. Экономическая теория рынка труда: учебник /Киян Л.П. -Воронеж: Изд-во ВГУ, 2003. -185 с. – С. 94-96.

семейных предприятий, малых и средних предприятий и крупных предприятий, а также акционерами компаний и предприятий.

В настоящее время общий уровень трудовых ресурсов заключается в том, что представители практически всех отраслей промышленности могут успешно вести дело по предпринимательству, а работники в этой области являются ведущими.

Однако в последние годы в развитых странах наблюдались стабильные тенденции в области цифровых технологий, что привело к резкой поляризации высококвалифицированной и неквалифицированной рабочей силы, занятости и безработицы, неполной занятости и стагнации, что непосредственно сказалось на отношениях между спросом и предложением на рынке труда. Благодаря введению во многих развитых странах цифровой экономики, улучшению производства, автоматизации и роботизации работы, формируется искусственный интеллект (появление умного дома, городов, автомобилей и т.д.), цифровая технология заменяет традиционные формы услуг и объективно приводит к изменениям на рынках услуг в области образования в развитых странах.

В развитых странах большинство населения может сказать, что более 90 процентов населения имеют доступ к Интернету, а в крупных производственных единицах уровень автоматизации является высоким. Нет необходимости говорить о том, что автоматизация освобождает от работы низкоквалифицированных и высококвалифицированных работников, что может привести к увеличению числа безработных в будущем.

Вместе с тем автоматизация привела к появлению новых профессий, что обусловливает новые потребности в трудовых ресурсах, такие, как приобретение дополнительных навыков или повышение квалификации. Как правило, высокооплачиваемые рабочие места, связанные с использованием электронных средств в экономике, получают высокую заработную плату. Говоря иначе, для цифровой экономики требуются «цифровые кадры». В этом контексте в Алиев М.Д. констатирует, что «Цифровизация также

позволяет претендентам на рабочее место улучшать карьерные возможности благодаря использованию современных цифровых порталов для поиска работы и получению доступа в обширной базе актуальных вакансий. Процесс найма и поиска работы ускоряется, что снижает уровень безработицы. В США на платформе LinkedIn зарегистрировано более 130 млн. человек, что представляет собой существенную долю работающего населения США. В России на платформе hh.ru уже размещено более 33 млн. резюме – это треть трудоспособного населения»[69].

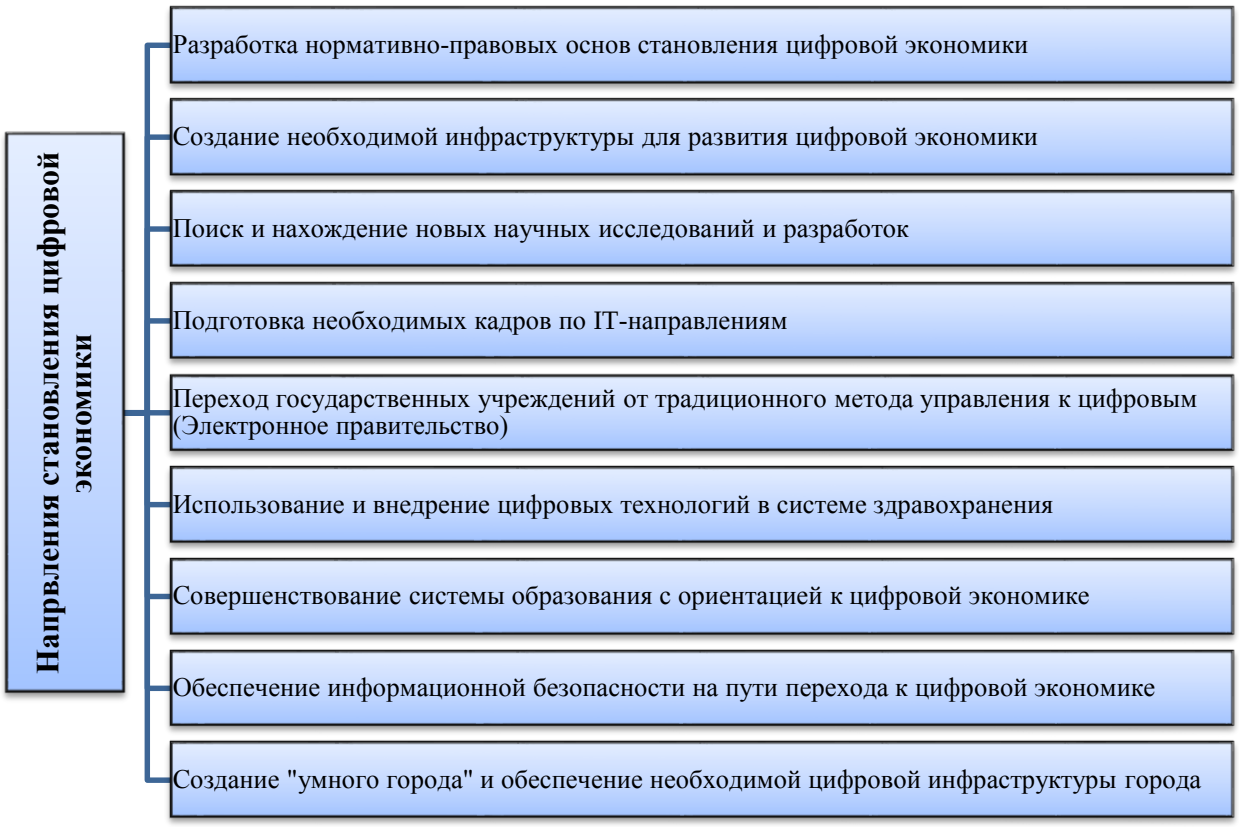


Рисунок 3.2.2. - Направления становления цифровой экономики*
***Источник:** составлено автором.

На нынешнем этапе развития Таджикистана и в контексте общего развития цифровой экономики следует отметить, что опыт развитых стран требует выделения приоритетного внимания подготовке специалистов в области цифровых технологий. Некоторые аспекты, влияющие на формирование цифровой экономики, можно проиллюстрировать в виде

[69] Алиев, М.Д. Влияние цифровой экономики на мировой рынок труда/ М.Д. Алиев// Международная экономика. -Душанбе, 2018. - № 3. - С. 40.

диаграммы, отражающей успешную деятельность большинства стран мира по развитию цифровой экономики.

Внедрение цифровых технологий в экономику за счет комплексного использования современных технологий может снизить операционные издержки поиска работы. В этом случае она оказывает определенное влияние на различные сектора экономики.

Это должно указывать на некоторые области развития рынка труда в экономике развитых стран, в частности:

- автоматизация и роботизация, сопровождаемые сокращением числа традиционных профессий, что привело к появлению новых профессий, особенно блогов, цифрового маркетинга, специализации больших данных, информационной безопасности и других новых профессий в современном мире. В этом плане отмечается, что «за последние 15 лет развитие интернета привело к исчезновению 500 000 рабочих мест, в то время как появились 1,2 млн. новых»[70]. Население развитых стран наиболее тесно связано с населением других регионов планеты, участвующих в глобальной цифровой экономике. Таким образом, положение на рынке труда в этих странах быстро меняется;

- внедрение современных цифровых инструментов требует, чтобы квалификация лиц, ищущих работу, соответствовала требованиям, предъявляемым к предлагаемым вакансиям. С этой точки зрения появление цифрового портала занятости может способствовать сокращению теневой экономики путем снижения операционных издержек. В развитых странах имеется множество таких порталов, таких, как бизнес-модели, электронные услуги и т.д.;

- применение современных технологий позволяет лицам, ищущим работу, работать в «удаленных» моделях, которые в развитых странах называются свободными работниками. В экономической литературе

[70] Technology, Jobs, and the future of work. McKinsey Global Institute, MIT Press, 2017 - P. 6-12.

говорится: «в развитых странах доля свободных профессий превышает 30%, в то время как в России доля лиц, работающих дистанционно и свободно, по - прежнему невелика и составляет лишь 1 - 2%»[71];

- широкое использование цифровых технологий в развитых странах способствует развитию дистанционного электронного обучения. Более того, расширение онлайнового образования в развитых странах вносит важный вклад в повышение квалификации трудящихся и расширяет их возможности в рамках их собственной деятельности. Поскольку в большинстве стран мира Цифровые технологии не развиты или используются неравномерно, такие возможности отсутствуют, поскольку новые цифровые технологии не охватывают в полной мере экономические секторы развивающихся стран;

- широкое применение цифровых технологий позволяет рабочей силе подниматься по служебной лестнице. Ускорение процесса поиска работы и найма может повлиять на снижение уровня безработицы. Можно сказать, что во всех развитых странах имеются электронные платформы, и на веб-сайте, посвященном поиску работы, размещаются биографические данные лиц, ищущих работу.

Безработица связана со всеми развитыми странами мира, однако они принимают меры по регулированию рынка труда путем создания новых рабочих мест. Вместе с тем почти все развитые Западноевропейские страны являются привлекательными для иммигрантов, и в этой связи Германия, Франция, Великобритания, Соединенные Штаты, Япония, гораздо меньше Швеция, Финляндия, Канада, Австралия и т.д. Положение мигрантов с низкой квалификацией в различных странах остается трудным, и большинство из них по-прежнему не имеют работы или работают там, где местное население отказывается от работы. Высоко квалифицированным экономически востребованным мигрантам после жесткой рейтинговой

[71] Цифровая Россия: новая реальность/ - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https: www/tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf.

системы отбора выдаются разрешение на работу и на жительство в ускоренной форме.

Все отмеченное обуславливает то, что сегодня в современном мире вопросы подготовки кадров стоит во главе угла всей экономической системы общества, что зависит от содержания услуг, предоставляемых учреждениями системы образования страны.

Многие исследователи отнесли услуги в области образования к категории «общественных благ», а государство берет на себя расходы и ответственность за их предоставление. Дж. Бьюкенен назвал это производительной функцией государства, основанной на конституционных правах и свободах. С. Кузнецкий квалифицировал образование как конечную государственную службу. С. Фишер включил образование в число основных товаров, которые должны быть доступны людям, независимо от уровня их доходов. М. Бурда, говоря о человеческом капитале и, следовательно, образовании, подчеркнула социальное значение человеческого капитала и главную роль государства в обеспечении и контролировании его использования в социальном производстве[72]. О. Малиновская подчеркивает, что государство должно выступать основным кредитором сферы образования, так как она является сферой развития некоммерческих структур рынка труда[73].

Таким образом, процесс потребления образовательных услуг носит сугубо личный характер. Однако накопление человеческого капитала сопровождается не только индивидуальным эффектом, но и мощным социальным эффектом. Поэтому, на наш взгляд, невозможно однозначно квалифицировать услуги в области образования в качестве государственной службы. Очевидно, что после Дж. Стиглица было бы целесообразно отделить среднее общее, специальное и высшее образование от общего. Возможно,

[72] Бурда, М. Институты рынка труда и экономические реформы в Центральной и Восточной Европе: монография/ М. Бурда. - М.: Инфра-М, 1995. - 407 с. – С.310-315.

[73] Малиновская О. Перспективы платных образовательных услуг/ О. Малиновская// Народное образование. -1993. - № 2. - С. 45.

первый из них должен быть отнесен к государственному, среднему и специальному государственному классу, но услуги высшего профессионального образования - частные товары с особым достоинством[74] (табл. 3.2.2).

Таблица 3.2.2. - Первая десятка стран мира и Таджикистан в общемировом рейтинге по индексу уровня образования в 2018 год*

Рейтинг	Страна	Индекс
1	Германия	0.940
2	Австралия	0.929
3	Дания	0.920
4	Ирландия	0.918
5	Новая Зеландия	0.917
6	Норвегия	0.915
7	Великобритания	0.914
8	Исландия	0.912
9	Нидерланды	0.906
10	Финляндия	0.905
167	Таджикистан	0,076

***Источник**: составлено автором на основе: учеба за границей, рейтинг и образования/ -[Электронный ресурс]: -Режим доступа: https://visaapp.ru/ucheba-za-granitsej/rejting-obrazovaniya-v-mire.html

Как показывают данные таблицы 3.2.2, в первую десятку стран имеющих высокий индекс образования относятся в основном западноевропейские страны, за исключением Австралии и Новой Зеландии. Согласно международной оценке сегодня высоким индексом уровня образования обладает Германия, которая занимает первое место в мире с индексом 0,94, второе место принадлежит Австралии с индексом 0,929. Первую десятку замыкает Финляндия с индексом 0,905, это означает, что опыт этих стран в повышении уровня образования следует изучать и по мере возможности применять в отечественной практике. Среди 180 стран мира по данным таблицы Таджикистан занимает 167 место с индексом уровня образования 0,076. Следовательно, можно сделать вывод о том, что необходимо приложить много усилий, чтобы улучшить данную ситуацию, сложившеюся в мировой экономике.

В мировой практике на основе исследования состояния качества и

[74] Стиглиц, Дж. Экономика государственного сектора: монография /Дж. Стиглиц. - М.: Инфра-М, 1997. – 720 с. -С. 57-62.

тенденции сферы образования со стороны международных организаций рассчитывается индекс уровня образования. Метод его расчета не является предметом нашего исследования, мы лишь приводим некоторые данные о том какие страны сегодня занимают первую десятку в рейтинге стран мира на базе коэффициента, а именно индекса уровня образования в странах мира в сравнение с Таджикистаном. Общеизвестно, что в последний раз до настоящего времени такой рейтинг был произведен в 185 странах мира в конце 2018 года.

Рисунок 3.2.3. Общемировой рейтинг стран по индексу уровня образования в 2018 г.*
***Источник:** составлено автором на основе: Учеба за границей, рейтинг и образования. [Электронный ресурс]: -Режим доступа: https://visaapp.ru/ucheba-za-granitsej/rejting-obrazovaniya-v-mire.html.

Одним из существенных инструментов улучшения дел в системе образования является адекватное соответствующее финансирование этой сферы со стороны государства. В этом контексте рассмотрим факты из мировой экономики ради выявления того, что какие страны в этом направлении являются преуспевающими (табл. 3.2.3).

По данным таблицы 3.2.3 удельный вес расходов на образование в отношении к ВВП наиболее высокий в странах Кирибати (17,8%), Лесото (13%), Маршалловы острова (11,8%) и так далее.

Таблица 3.2.3. - Удельный весь расходов на образование в общем объеме ВВП (в %)*

Место	Страна	Величина расходов на образование к ВВП страны (в%)
1.	Кирибати	17.8
2.	Лесото	13.0
3.	Маршалловы Острова	11.8
4.	Палау	10.3
5.	Йемен	9.6
6.	Вануату	9.5
7.	**Узбекистан**	**9.4**
8.	Сент-Китс и Невис	9.3
9.	Куба	9.1
10.	Ботсвана	8.7
39.	**Беларусь**	**6.1**
77.	**Кыргызстан**	**4.9**
107	**Туркменистан**	**3.9**
113.	**Российская Федерация**	**3.8**
132.	**Таджикистан**	**3.4**

***Источник**: составлено автором на основе: Коротаев, А.В. ВВП на душу населения, интенсивность антиправительственных демонстраций и уровень образования кросс-национальный анализ/ А.В. Коротаев, С.Э. Билюга, А.Р. Шишкина// Полития. - М., 2018. - №1 (84). - С. 127-143.

Действительно величина расходов на образование в процентах к ВВП является одним из показателей отношения общества, а именно государственной власти к сфере образования. При росте данного показателя логическим можно предполагать, что улучшается материально техническое состояние сферы образования, а также мотивация работников этой системы, что может дать хороший результат в улучшении системы образования.

Рисунок 3.2.4. - Процентное соотношение расходов на образование стран СНГ к ВВП (в %) в 2018 г.*

***Источник:** составлено автором на основе: Коротаев, А.В. ВВП на душу населения, интенсивность антиправительственных демонстраций и уровень образования кросс-национальный анализ/ А.В. Коротаев, С.Э. Билюга, А.Р. Шишкина// Полития. - М., 2018. - №1 (84), - С. 127-143.

Что касается стран СНГ, то Узбекистан в рейтинге стран мира по уровню расходов к образованию к ВВП занимает седьмое место с показателем 9,4% к ВВП, а Таджикистан находится на 132 месте с уровнем расходов на образование 3-4% от ВВП.

В современном образовании необходимо прежде всего развивать у учащихся профессиональные качества и творческие способности. Помимо подавляющего большинства специалистов и администраторов высшего и среднего специального образования, в 2015 году в Соединенных Штатах насчитывалось 65 процентов продавцов - мужчин (45 процентов - женщины), 70 процентов - административных работников (канцелярские работники), 53 процента - обслуживающих работников (исключая специалистов), 64 процента – женщин - высококвалифицированные рабочие, 27 процентов из которых являются неквалифицированными работниками.

Практика показывает, что показатели качества продукции и производительности труда предприятий, находящихся в коллективной собственности, превышают средние показатели по отрасли. Трудящиеся и

работники с большим энтузиазмом участвуют в улучшении производства, а при необходимости легче соглашаются на компромисс в отношении заработной платы и временно продлевают рабочую неделю. Такая производственная команда более успешно конкурирует и более стабильна в периоды рыночных колебаний. Вопросы переподготовки, повышения квалификации и сокращения штатов привлекают больше внимания и решаются гуманно. В целях социальной защиты трудящихся и работников создаются новые рынки и конкурентоспособные филиалы.

Современный рынок интеллектуального труда характеризуется не потребительским отношением к тому или иному лицу, его способностям рисковать и эксплуатировать, поскольку на практике он совершенно не доказал свою правоту. В масштабах экономики этот принцип, который неоднократно подтверждался международной практикой и поощрялся развитыми предприятиями во всех странах, доминирует: «прежде чем требовать от человека, он должен платить много», и именно поэтому современные рынки труда имеют прочные корни. Она опирается на обширную организационную структуру, охватывающую не только экономику, но и многие национальные, государственные и частные социально - экономические учреждения, включая национальные системы образования, предприятия, культурные учреждения, медицинские учреждения и структуры, принадлежащие различным некоммерческим общественным организациям, семейное положение и т.д.

Нынешний этап экономического развития сопровождается новым видением того, что рабочая сила является одним из ключевых ресурсов экономики. Эта новая точка зрения свидетельствует о том, что в условиях технического этапа научно - технической революции роль человеческого фактора действительно возрастает, поскольку результаты производства непосредственно зависят от качества, мотивации и характера труда в целом и от самих работников в частности.

Экономические исследования ведущих американских ученых

подтверждают растущую роль человеческого фактора в производстве. С 1929 года главным источником производительности труда и роста национального дохода в Соединенных Штатах является триединый трудовой земельный капитал, включающий совокупность образовательных, квалификационных, демографических и культурных особенностей рабочей силы.

В условиях рыночной экономики инвестиции в людские и кадровые ресурсы становятся постоянным фактором конкурентоспособности и выживания предприятий. В начале 2017 года не случайно выросли прямые расходы частных предприятий на различные виды образования в США. На 50 млрд. долл., в сочетании с компенсацией за период обучения, общий объем частных и государственных расходов превысил 100 млрд. долл. США. Это связано с тем, что с расширением и углублением научно - технической революции, особенно за последние десятилетия, распространение высоких технологий и компьютеров, не оставляет национальной экономики возможности для крупномасштабной творческой активности.

В то же время с постепенным развитием производства повышается спрос на качество рабочей силы, а расходы на образование увеличиваются. Таким образом, в последние десятилетия спрос на квалифицированных работников и экспертов в странах с рыночной экономикой значительно возрос, и на них приходится 40 - 50 процентов от общей численности рабочей силы. Малые компании в развитых странах с рыночной экономикой поглощают значительную часть рабочей силы, высвобождаемой в результате сокращения штатов и ликвидации устаревших отраслей. Почти все «белые воротнички», потерявшие работу в результате реорганизации, могут найти здесь свое место.

Конкуренция между квалифицированной рабочей силой и специалистом также выражается в качестве предоставляемого труда: победят высококвалифицированные, высокообразованные и опытные работники. Ещё одним направлением развития конкуренции является создание условий для покупателей услуг рабочей силы. Они стремятся покупать товары по более

низким ценам: низкая заработная плата или неблагоприятные условия труда работников. Победителем является один из покупателей, который предлагает более высокие цены, чем те, которые имеются на рынке труда. Конкуренция между работодателями также направлена на привлечение наиболее опытных и квалифицированных экспертов к своей деятельности и создание для них более благоприятных условий. Таким образом, конкуренция на рынке труда носит неравномерный и избирательный характер и стимулирует деятельность определенных групп трудящихся и работодателей. И наконец, конкурентные конфликты возникают в результате конфронтации между работниками и работодателями, которые находятся в противоположном положении с точки зрения цен на сырьевые товары и уровня рабочей силы. Выиграют субъекты рыночных отношений, которые могут навязать друг другу свои условия. В конце всех этих многогранных сражений в любой момент на рынке труда устанавливается общая цена - заработная плата одного и того же качества рабочей силы. Поэтому конкуренция является фактором, обеспечивающим равновесие цен на рынке труда и гармоничное поведение экономических субъектов. Такая конкуренция называется ценовой. Ценовая конкуренция представляет собой рыночную конкуренцию, основанную на заработной плате. Кроме того, когда престиж рабочего места, благоприятные условия труда и другие факторы важны для продавца и покупателя услуг, конкуренция, не связанная с ценами, также развивается в сочетании с дополнительными навыками, физических и психологических качеств работников. Таким образом, многие особенности современной концепции рынка труда непосредственно связаны с положением дел в области образования и профессиональной подготовки.

С учетом проблем цифровой экономики, возникающих на рынке труда в результате опыта развитых стран, о которых говорилось выше, существует возможность выявления некоторых новых профессий с особыми потребностями в будущем, которые приведены на рисунке 3.2.3.

Рисунок 3.2.3. - Новые профессии, востребованные в отраслях цифровой экономики*
***Источник:** авторская разработка.

Сегодня экономика Таджикистана нуждается в мерах по развитию рынка труда, с тем чтобы в будущем адаптироваться к условиям цифровой экономики, к которым относятся:

1. В системе образования внедряются Цифровые технологии в процесс образования, а также усиливается подготовка кадров с глубокими техническими знаниями. Последние из них касаются более глубоких естественных научных исследований, особенно инженерных, технических и математических. Кроме этого, среди вузов зарубежных стран один из

показателей престижности вузов оценивается также посредством показателя мобильности студентов и профессорского состава. С этой позиции определен рейтинг университетов по контингенту иностранных студентов, наглядно изображенный на рисунке 3.2.4.

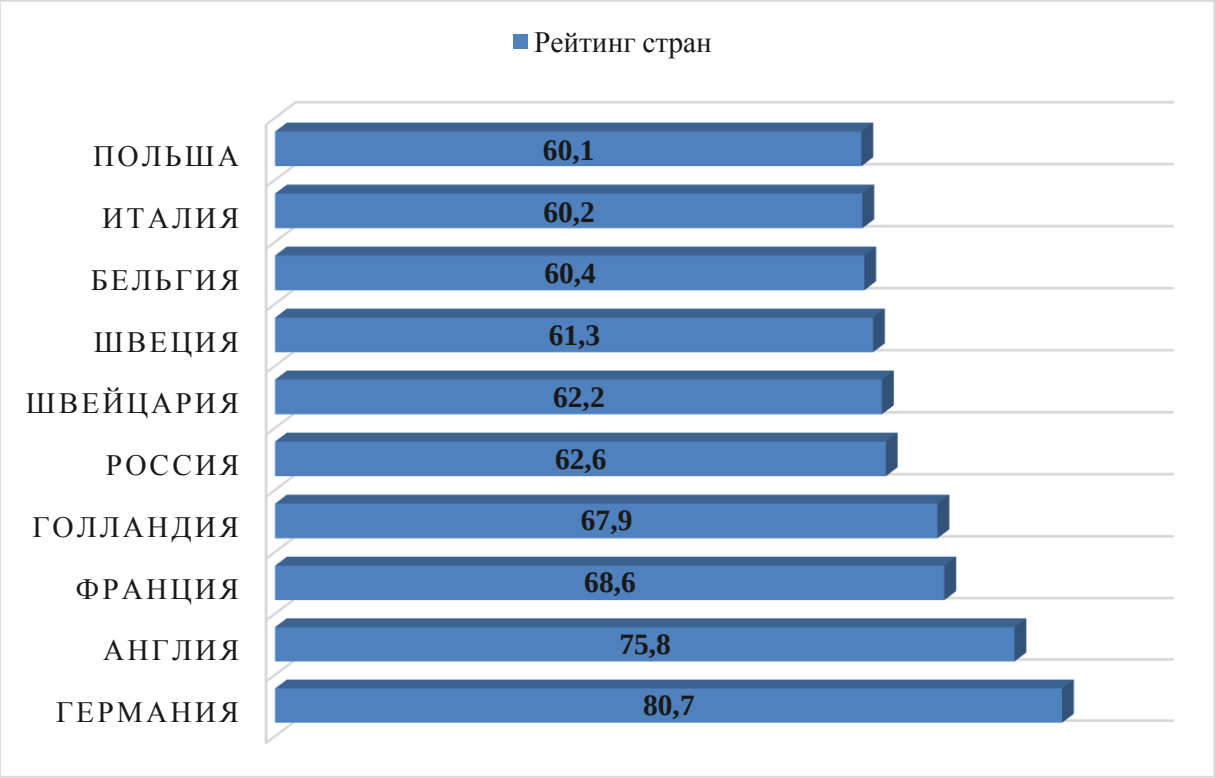


Рисунок 3.2.4. - Рейтинг университетов стран мира по количеству иностранных студентов в 2019 г.*

***Источник:** составлено автором, на основе: Эмиграция, учеба, рейтинг и образования/ [Электронный ресурс]. -Режим доступа: - https://visasam.ru/emigration/ucheba/reiting-obrazovaniya-v-mire.html.

Согласно этому критерию в первые десятки стран мира включены такие страны как Германия (первое место), далее Англия, Франция и так далее. Действительно, рост численности иностранных студентов в вузах означает наличие высокого спроса среди населения в образовании этих стран. Разумеется, спрос будет высоким тогда, когда качество образования будет высоким.

2. Создание образовательной инфраструктуры, отвечающей новым потребностям цифровой экономики, в которой основное внимание уделяется развитию критического системного мышления учащихся, а также творческого потенциала и навыков общения.

3. Установление тесной связи между учебными заведениями и предприятиями, осуществляющими деятельность, научно-исследовательские институты, высокотехнологичные предприятия. Основная проблема здесь заключается в том, что работодатели должны участвовать в разработке стандартов образования только в рамках совершенствования системы образования.

На основе всего этого в мировой практике в рейтинге по образованию в 2019 году место отдельных стран мира в начале списка (список первой двадцатки стран мира) распределился следующим образом (табл. 3.2.4):

Таблица 3.2.4. - Рейтинг ведущих стран мира по образованию в 2019 г.*

Страна	Рейтинг	Страна	Рейтинг
Япония	1	США	11
Гонконг	2	Австралия	12
Финляндия	3	Новая Зеландия	13
Великобритания	4	Россия	14
Канада	5	Бельгия	15
Нидерланды	6	Швейцария	16
Ирландия	7	Швеция	17
Польша	8	Австрия	18
Дания	9	Италия	19
Германия	10	Южная Корея	20

***Источник:** составлено автором, на основе: Эмиграция, учеба, рейтинг и образования/ [Электронный ресурс]. -Режим доступа: - https://visasam.ru/emigration/ucheba/reiting-obrazovaniya-v-mire.html.

4. Использование систем стимулов для поощрения инвестиций частного сектора, направленных на укрепление потенциала людских ресурсов, в целях преобразования людских ресурсов в человеческий капитал.

5. Создание развитой научно-технической инфраструктуры, обеспечивающей партнерские отношения между государственным и частным секторами в области наукоемкой экономической деятельности.

6. Предоставление работы (государственный сектор) или оказание поддержки безработным в результате автоматизации или роботизации. В этой связи необходимо внедрить систему контроля и поддержки населения в целях регулирования структурных изменений на рынке труда.

7. Стимулирование инвестиций в предпринимательский сектор в целях создания рабочих мест в цифровой экономике и оказание государственной поддержки новым формам предпринимательства.

8. Во всех министерствах, по мере возможности, появляются новые технологии для выполнения своих функций, соответственно, новые навыки.

В целом, на основе опыта развитых стран цифровая экономика включает в себя деятельность, основанную на новых технологиях, во всех секторах и областях жизни человека. Цифровая экономика оказывает многостороннее воздействие на структуру рынка труда, что, с одной стороны, ведет к росту безработицы путем автоматизации и роботизации производства, что требует активного государственного регулирования. С другой стороны, новые технологии привели к появлению новых профессий, появлению новых вакансий в сфере занятости и возникновению высоких требований к качеству подготовки кадров. Таким образом, изучение опыта наименее развитых стран в области цифровых технологий и системных подходов к изучению влияния цифровой экономики на развитие рынка труда, позволяет в будущем правильно определять методы регулирования и обеспечивать рост конкурентоспособности внутренней экономики.

ГЛАВА IV. АНАЛИЗ ОСОБЕННОСТЕЙ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В РЕСПУБЛИКЕ ТАДЖИКИСТАН

4.1. Динамика, проблемы и предпосылки развития рынка труда в контексте формирования цифровой экономики

Рынок труда имеет собственный специфический механизм функционирования. Закономерности его развития опосредуются отношениями занятости и трудовой деятельности, но не сводятся только к ним. Отношения занятости и рынка труда имеют принципиальные отличия, которые проявляются в нескольких аспектах.

1. Субъекты отношений. Рынок труда охватывает только тех лиц, кто подал заявление на получение работы или на изменение места работы. В отличие от трудовых отношений, когда трудовые отношения прекращаются, работники приобретают связи с конкретными рабочими местами и получают статус наемных работников, уходящих из сферы обращения и попадающих в сферу материального или нематериального производства.

2. Масштабы отношений. Трудовые отношения охватывают различные формы экономической и иной деятельности. Рыночные отношения проявляются только в сфере занятости. Как и на рынке труда, в обществе существуют и другие механизмы, и учреждения, которые обеспечивают формирование трудовых отношений (самозанятость, адресные национальные и внутрикорпоративные кадровые планы и т.д.).

3. Функциональная структура отношений. Система занятости включает в себя отношения между поиском работы и занятостью, процессы найма и набора, условия и содержание работы, которые характеризуются как рыночными, так и нерыночными факторами.

4. Характер отношений и масштабы их проявления. Рынок труда отражает отношения в области обмена, а занятость - отношение работников к экономической деятельности на конкретном рабочем месте. Поэтому они проявляются как в производстве, так и в обороте.

С помощью механизмов рынка труда владелец рабочей силы создал возможности для поиска работы там, где он может работать, для реализации своих способностей и создания рабочих мест, а также для оплаты этих услуг, что позволило ему получить доход, необходимый для воспроизводства рабочей силы. Для работодателей на рынке труда созданы экономические предпосылки для производства товаров (услуг) и прибыли. Таким образом, рынок труда создал необходимые условия для обеспечения надежной занятости населения.

Взаимосвязи между субъектами рынка труда достигается путем устранения противоречий между потребностями работников в работе, удовлетворяемых работодателем, и спросом на услуги, предоставляемые работодателем. Основными формами разрешения этого противоречия являются конкуренция и регулирование рынка труда. Таким образом, помимо социально-экономических отношений, существующих на рынке труда в форме «наемных работников – работодателей», существует также национальный союз предпринимателей в области социального партнерства, который выполняет функции регулирования.

Ключевыми проблемами отечественного рынка труда на текущем этапе развития является следующее:

- во всех областях и районах Республики Таджикистан наблюдается несбалансированность спроса и предложения рабочей силы. Здесь имеется такой парадокс суть, которого заключается в нехватке кадровых специалистов при избытке рабочей силы;

- существенно большая часть выпускников вузов и средне-профессиональных учреждений не имеет возможности трудоустройства по приобретенной специальности, т.е. из-за отсутствия спроса на них. Это означает неадаптированность системы образования к требованиям рынка труда;

- отсутствие мотивации или нежелание молодежи к трудоустройству из-за недостаточности или недостойной оплаты труда;

- высокий удельный вес лиц, не имеющих профессиональное образование, что делает их неконкурентоспособными не только на национальном, но и во внешних рынках труда;

- большинство отечественных производственных предпринимателей организуют свою деятельность на условиях выживания, из-за чего в большинстве предприятиях можно сказать отсутствуют системы развития внутрифирменного обучения персонала, что влияет на профессиональные качества трудовых ресурсов;

- низкий климат в организации бизнеса, и неблагоприятная инвестиционная среда влияет на рост миграционных процессов таджикской экономики;

- высокий удельный вес ручного труда, который делает профессиональный труд не существенным.

Рисунок 4.1.1. - Основные проблемы рынка труда Республики Таджикистан на текущем этапе развития*

***Источник:** составлено автором.

Необходимо подчеркнуть, что вышеотмеченные проблемы на отечественном рынке труда не являются полным перечнем, но свидетельствует о том, что в этой сфере еще много вопросов, требующих решения.

Здесь рассмотрим содержание выше отмеченных проблем и в этом контексте предпримем попытку их оценки в контексте становления цифровой экономики. Первое из них наличие элементов несбалансированности спроса и предложения рабочей силы в экономике Таджикистан. Общеизвестно, что, когда речь идет о несбалансированности подразумевается несоответствие подготавливаемых специалистов к существующему спросу со стороны народного хозяйства при избытке трудовых ресурсов. Справедливости ради следует отметить, что найти фактические данные о нехватке специалистов в экономике Таджикистана по группе специальностей, или доле лиц, работающих не по направлению профессиональной подготовки крайне трудно. Несмотря на это приводим некоторые факты, относительно не вовлеченности трудовых ресурсов в официальный кругооборот ресурсов. Учитывая трудность получения достоверных данных о численности нетрудоустроенных, мы оцениваем этот показатель косвенно через призму анализа состояния структуры трудовых ресурсов в республике (табл. 4.1.1).

Таблица 4.1.1. - Удельный вес занятого населения и объем недоиспользованной части трудовых ресурсов за 2012-2018 гг.*

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Трудовые ресурсы - всего (тыс. человек)	4796	4859	4983	5111	5224	5326	5427
Занятое население (тыс. человек)	2291	2307	2325	2380	2384	2407	2426
Доля занятых в общем контин. в %	47,7	47,4	46,6	46,5	45,6	45,1	44,7
Недоисп. рабочей силы тыс. человек	2449	2497	2601	2674	2786	2866	2949
Заявленная предпр. потребность в работниках, (чел.)	11973	11280	10335	7275	9224	7998	8982
Неудовлетворенная потребность в % к недоисп. рабочей силе	0,81	0,45	0,39	0,27	0,33	0,27	0,30

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. -Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 81-89.

На основе данных таблицы 4.1.1 можно утверждать, что из общего контингента трудовых ресурсов являются занятыми в 2018 году только 44,7%, и наблюдается тенденция снижения доли занятых, например, в 2012 году этот показатель был на уровне 47,7%. В целом наблюдается тенденция сокращения удельного веса занятых в общей структуре трудовых ресурсов. Эти факты, разумеется, противоречат утверждениям большинства отчетных данных, предоставляемых уполномоченными органами государственной власти о том, что ежегодно добиваемся «увеличение созданных рабочих мест». Таким образом, занятое населения в экономике республике находится ниже уровня 50% от общего состава, что является настораживающим фактом. Отсюда следует, что больше половины численности трудовых ресурсов, например, в 2018 году около 2949 тысяч человек оказались недоиспользованными, т.е. нетрудоустроенными в масштабах всей страны. В то время как потребность в трудовых ресурсах в этот период, т.е. незаполненная вакансия, составляет всего 8982 тысяч человек, что составляет всего 0,3% от уровня нетрудоустроенных. Это означает, что даже при заполнении вакантных рабочих местах еще значительная часть работников остаётся вне рабочих мест.

В дополнение к этому можно исследовать и такой показатель как удельный весь нетрудоустроенных в структуре безработных по уровню образованности (табл. 4.1.2).

Таблица 4.1.2. - Распределение безработных, зарегистрированных органами службы занятности по образованию в Республике Таджикистан с 2013 по 2019 гг.*

Показатели	2013		2015		2016		2017		2018		2019	
	тыс. чел	%	тыс. чел	%	тыс. чел	%	тыс. чел	%	тыс. чел	%	тыс. чел	%
По Республике Таджикистан												
Численность безработных	52,3	100	55,5	100	51,1	100	53,1	100	49,7	100	47,5	100
В том числе, имеющее образование												
Высшее	4,0	7	4,2	7	4,1	8	3,7	6	3,5	7	3,4	7
Среднее профессиональное	9,5	18	8,0	14	7,4	14	8,1	15	7,5	15	6,3	13
Начальное профессиональное	8,2	15	8,8	15	8,7	17	8,1	15	7,9	16	6,8	14
Среднее общее	30,6	58	34,5	62	30,9	60	33,2	62	30,8	61	31,0	65

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 81-89.

Как видно по данным таблицы 4.1.2 наибольший удельный вес безработных приходится на лица со средним общим образованием. В частности, на первое января 2019 года в структуре безработных их удельный вес составлял 65%, примерно такая же тенденция имела место и в предыдущие годы. Например, в 2012 году этот уровень находился на уровне 58%, в 2013 году 62 % и так далее в 2019 году 65 %. Также можно отметить, что среди не трудоустроенных лиц имеется рабочая сила с высшим профессиональным образованием (7% в 2019 году), со средним профессиональным образованием (13%), начальным образованием (16%). Это означает, что полученные ими навыки либо не востребованы обществом, т.е. не отвечают требованиям экономики, либо наличие стагнационных процессов обуславливает отсутствие рабочих мест. На наш взгляд, в экономике Таджикистана сосуществует обе эти причины.

Другой проблемой на отечественном рынке труда является не востребованность выпускников профессионального образования в практической деятельности.

Причин данного явления достаточно много, но в экономике Таджикистана доминирующим является то, что большинство предприятий отечественного производства в реальном секторе экономике действуют в условиях выживания. Из-за этого у них не имеется возможности для расширения производства и найма дополнительной рабочей силы, это означает отсутствие рабочих мест. С другой стороны, часть подготовленных специалистов не отвечают современным требованиям и в силу этого не могут быть наняты на работу. В этом контексте анализируем фактические данные о численности выпускников не устроенные на работу после окончания учреждения профессионального образования.

Рисунок 4.1.2. - Соотношение числа безработных с высшем и средним профессиональным образованием к общему числу безработных с 2013 по 2019 гг.*

***Источник:** составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. - 500 с. - С. 81-89.

Следует отметить, что выпускники вузов в национальной экономике по многим причинам, особенно из-за низкого уровня заработной платы в отраслях экономики, отсутствие рабочих мест, коррумпированности общества не могут быть трудоустроенными. По опросам общественных мнений средний уровень трудоустройства среди выпускников вузов в экономике Таджикистана составляет на уровне около 35%. Учитывая все это, нами сделаны некоторые расчеты (табл. 4.1.3).

Таблица 4.1.3. - Численность выпускников учреждений высшего профессионального образования, не трудоустроенных в РТ*

Годы	Всего	Среднее трудоустройство	Трудоустройство	Не трудоустройство
2013	29077	35%	10176	18901
2014	30202	35%	10570	19632
2015	29504	35%	10326	19178
2016	33153	35%	11603	21550
2017	38465	35%	13463	25002
2018	44606	35%	15612	28994

***Источник**: составлено автором на основе: Образование в Республике Таджикистан: стат. сборник. - Душанбе, 2018. - 140 с. - С. 87.

По данным таблицы 4.1.3 видно, что из общего контингента выпускников учреждения общепрофессионального образования в экономике Республики Таджикистан в 2017 году в общем контингенте из 38465 человек трудоустроенными оказалось только 13463 человек, а остальные более 25002 - группа потенциальных безработных.

Если и в будущем сохранится такая тенденция, то в перспективе среди безработных увеличится контингент молодых людей, что опасно для социальной жизни общества. С этой позиции уже сегодня следует обратить особое внимание на вопрос создания рабочих мест для тех молодых людей, которые впервые появляются на рынке труда в качестве новой рабочей силы.

Одной из проблем на отечественном рынке труда является низкая мотивация среди молодежи к трудоустройству, из-за недостойной оплаты труда. Говоря иначе, тот уровень заработной платы, которая сегодня складывается в отраслях народного хозяйства, в большинстве случаев не устраивает современную молодежь. С этих соображений молодежь большего всего склонна к миграционному процессу, поскольку анализируют уровень оплаты труда даже дипломированных специалистов и на основе этого принимают решение об уходе в миграцию. В этом контексте анализируем уровень заработной платы в экономике Таджикистан.

Рисунок 4.1.3. Уровень трудоустройства выпускников вузов республики в период с 2013 по 2018 гг.*

***Источник:** составлено автором на основе: статистический сборник «Образование в Республике Таджикистан». -Душанбе, 2018. – 140 с. - С. 87.

По данным нижеприведенной таблице 4.1.4 видно, что среднемесячная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций в среднем по стране пока остается низкой. Поскольку уровень заработной платы в 2018 году, который составляет в среднем 134,83 долларов США, является достаточно низким показателем, что не позволяет обеспечить достойного уровня жизни в стране, а в отраслевом разрезе самый низкий показатель в сельском хозяйстве 53,8 долларов США, что находится на уровне 39,9% от среднереспубликанского уровня.

Таблица 4.1.4. - Среднемесячная начисленная заработная плата работников предприятий и организаций по видам экономической деятельности (в долларах США)*

Сферы	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Всего по видам деятельности	116,6	145,9	165,4	142,6	122,8	133,8	134,83
Сельское хозяйство и лесоводство	33,4	44,8	50,9	45,1	38,7	52,8	53,8
Горнодобывающая промышленность	279,1	292,6	299,9	308,3	253,8	277,7	264,7
Обрабатывающая промышленность	150,6	152,7	167,1	150,3	145,4	149,1	159,5
Электроэнергия, газ и водоснабжение	206,7	261,9	266,9	2122,0	176,0	189,2	183,2
Строительство	246,3	297,3	369,3	327,2	277,0	236,5	254,1
Оптовая и розничная торговля	139,7	148,4	156,7	132,6	121,1	221,5	125,4
Гостиницы и рестораны	204,5	145,6	171,5	144,1	138,6	113,7	106,6
Транспорт, связь	304,8	334,1	358,7	303,6	267,6	255,4	255,4
Финансовое посредничество	397,7	437,5	442,3	376,4	291,4	338,4	350,1
Государственное управление	170,4	180,8	186,3	150,3	127,2	119,1	116,0
Образование	89,4	124,4	141,6	115,3	98,8	104,3	102,6
Здравоохранение	94,0	125,4	136,8	110,0	93,8	93,7	90,8
Прочие коммунальные и социальные услуги	101,8	139,1	181,1	159,7	134,6	162,2	168,7

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. -Душанбе, 2019. – 500 с. - С.121-122.

В более благоприятной ситуация находится такая экономическая деятельность как финансовое посредничество 350,1 доллар США, что почти в три раза больше, чем среднереспубликанский уровень. Тем не менее, в большинстве отраслей экономики низкая заработная плата является

сдерживающим фактором трудообеспечения молодежи, что отражается в содержании отечественного рынка труда.

Другой проблемой, существующей в экономике Таджикистана, является наличие неблагоприятной среды в организации введения бизнеса, которая имеет косвенное влияние на занятость, а также и на миграционный процесс. В экономической литературе со стороны международных организаций оцениваются условия введения бизнеса, что публикуется в сборнике «Введение бизнеса» для каждого отдельного периода. Здесь анализируем состояние Таджикистана в этом вопросе (табл. 4.1.5).

Таблица 4.1.5. - Рейтинг Таджикистана по введению бизнеса по сравнению со странами СНГ и некоторыми соседними странами*

Страна	Рейтинг	Регистрация предприятий	Получение разрешений на строительство	Подключение к системе электроснабжения	Регистрация собственности	Кредитование	Защита инвесторов	Налогообложение	Международная торговля	Обеспечение исполнения контрактов	Ликвидация предприятий
Казахстан	35	45	22	75	18	75	3	60	119	9	37
Румыния	36	62	95	134	57	7	53	50	1	26	49
Беларусь	37	31	28	24	5	101	42	99	30	27	69
Россия	40	26	115	30	9	44	53	45	140	12	51
Кыргызстан	75	30	32	163	8	32	42	148	79	141	130
Узбекистан	87	25	147	83	75	44	70	138	165	38	77
Таджикистан	128	85	162	173	97	118	27	140	144	54	144
Пакистан	144	141	150	170	169	82	27	156	172	157	85
Афганистан	183	42	186	159	186	101	189	163	175	180	159

***Источник**: Исследование Всемирного банка: Ведение бизнеса в 2017 году. [Электронный ресурс]: Центр гуманитарных технологий. Дата обращения: 26.10.2017. - Режим доступа: http://gtmarket.ru/news/2016/10/26/7312

Несмотря на то, что в Таджикистане принят ряд серьезных реформ по созданию благоприятной среды для организации бизнеса по многим критериям Таджикистан еще отстает от многих стран мира, в том числе и от стран СНГ по уровню благоприятной среды, оцениваемой международными организациями. По данным таблицы видно, что Таджикистан занимает 128 место, опережая такие соседние страны как Пакистан и Афганистан, но

отстает от всех стран СНГ. На наш взгляд такое состояние в мировом рейтинге в первую очередь связано с такими трудностями, как процесс получения разрешений на строительство, подключение к системе электроснабжения, налогообложение, доступа к международной торговле.

Другой особенностью рынка труда Таджикистана является то, что в нем больше спрос предъявляется к ручному труду, т.е. преобладание аграрного сектора, низкая индустриализация обуславливает то, что удельный вес ручного труда больше, чем механизированный. В этом контексте рассмотрим структуру занятости населения и на основе этого проанализируем состояние использования механизированного труда в обществе (табл. 4.1.6).

Таблица 4.1.6. - Распределение населения, занятого в экономике республики по видам экономической деятельности (в процентах)*

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Всего занято в экономике	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В реальном секторе	73,5	72,9	72,4	71,6	71,1	70,0	69,7
Сельское хозяйство, охота и лесоводство	66,3	66,1	65,5	64,9	64,5	60,9	60,8
Рыбоводство	0,01	0,01	0,01	0,0	0,02	0,01	0,01
Горнодобывающая промышленность	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4
Обрабатывающая промышленность	2,8	2,8	2,8	2,5	2,5	3,6	3,5
Электроэнергия, газ и водоснабжение	0,9	0,8	0,9	0,8	0,7	0,7	0,8
Строительство	3,0	2,3	2,7	2,8	2,8	4,2	4,3
В секторе услуг	26,5	27,1	27,6	28,4	28,9	30,0	30,3
Оптовая и розничная торговля,	6,0	5,9	6,0	6,3	6,2	7,1	6,7
Гостиницы и рестораны	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,6	0,7
Транспорт и связь	2,3	2,4	2,4	2,4	2,3	1,8	2,6
Финансовое посредничество	0,8	0,9	1,0	1,1	1,0	0,9	0,8
Операции с недвижимым имуществом,	0,7	0,8	0,9	0,9	0,9	1,3	1,2
Государственное управление	1,6	1,4	1,5	1,5	1,5	1,9	1,9
Образование	8,4	8,7	8,8	8,8	9,2	9,6	9,8
Здравоохранение	3,9	3,9	4,0	4,1	4,4	4,7	4,8
Прочие коммунальные и социальные услуги	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9	1,9	1,8

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. -Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 85.

Действительно, судя по структуре занятости населения можно судить и о структуре национальной экономики любой отдельной страны. Что касается

Таджикистана по данным таблицы видно, что от общего контингента занятых 60,8 % в 2018 году приходится на аграрный сектор экономики, что еще раз подтверждает аграрную направленность экономики страны. Этот показатель в 2012 году был на уровне 66,3 %, а в 2016 году - 64,5 % и так далее в 2017 году 60,9%. Если сделать ежегодное измерение, то можно заметить, что постепенно занятость в этом секторе сокращается в пользу роста занятости в других секторах экономики, а именно в сфере услуг и частично в промышленности. Так, в 2012 году занятость в отраслях услуг находилась на уровне 26,5%, а в 2018 году стала, 30,3 %. В то время как в сфере обрабатывающей промышленности было 2,8%, а стало 3,5%. Отсюда можно резюмировать, что на рынке труда структурные сдвиги постепенно движутся в пользу индустриализации, что является отрадным фактом для того, чтобы сделать серьёзный крен в этом аспекте.

О состоянии структурных сдвигов на отечественном рынке труда можно судить на основе расчетов, приведенных в следующей таблице.

Таблица 4.1.7. - Структурные изменения на рынке труда Таджикистана по некоторым видам экономической деятельности за 1991-2018 гг.*

Показатели		Годы												
		1991	1995	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Всего занято		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
В промыш.	В %	13	9,9	6,9	5,7	4,2	3,2	3,3	3,3	3,3	3	2,9	4,1	4,3
	Δ d		-3,1	-3	0,1	0,5	-1	0,1	0	0	-0,3	-0,1	1,2	0,2
В сельском хозяйстве	В %	44,7	59,1	65,0	67,5	65,9	67,0	66,3	66,1	65,5	64,9	64,5	60,9	59,8
	Δ d		14,4	5,9	0,9	-0,2	1,1	-0,7	-0,2	-0,6	-0,6	0,9	-3,6	-1,1
В строитель.	В %	7,5	4,4	2,1	2,9	3,2	3,3	3,0	2,3	2,7	2,8	2,8	4,2	4,4
	Δ d		-3,1	-2,3	-0,4	0,3	0,3	0,1	-0,7	0,4	0,1	0	1,5	0,2
В транспорте и связи	В %	4,7	3,1	2,4	2,9	2,6	1,9	2,3	2,4	2,4	2,4	2,3	1,8	1,9
	Δ d		-1,6	-0,7	-0,2	0	-0,7	0,4	0,1	0	0	0,9	-0,7	0,1
В торговле	В %	5	5	4,1	4,3	5,6	5,6	6,0	5,9	6,0	6,3	6,2	7,0	7,5
	Δ d		0	-0,9	-0,4	0	0	0,4	-0,1	0,1	0,3	0,9	0,8	0,5
В жилищно коммунал. хозяйстве	В %	3	1	1,5	1,6	2,6	2,9	2,5	2,6	2,7	2,8	2,9	1,8	1,4
	Δ d		-2	0,5	0,2	0,1	0,3	-0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	-1,1	-0,4
В здравоохр.	В %	5	5	4,7	3,4	3,6	3,8	3,9	3,9	4,0	4,1	4,3	4,7	3,9
	Δ d		0	-0,3	-0,4	-0,1	0,2	0,1	0	0,1	0,1	0,2	0,4	-0,6
В образован.	В %	10	9	9,6	8,2	8,1	8,4	8,4	8,7	8,8	8,8	9,2	9,6	8,7
	Δ d		-1	0,6	0,1	0	0,3	0	0,3	0,1	0	0,4	1	-0,9
В культуре, искусстве и науке	В %	1,7	1	1,1	0,8	0,8	-	-	-	-	-	-	-	-
	Δ d		-0,7	0,1	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-
В гос. органах власти	В %	2,3	2	1,7	2,2	2,9	1,6	1,6	1,4	1,3	1,5	1,5	1,8	1,8
	Δ d		-0,3	-0,3	0,1	0,4	-1,3	0	0,2	-0,1	0	0	1,2	1,2

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2011, 2016, 2019. - 500 с. - С. 84-85.

По данным таблицы 4.1.7 видно, что сегодня в отраслях народного хозяйства наблюдается структурные преобразования. В первую очередь в сфере промышленности, далее в сельском хозяйстве и в других отраслях экономики.

Рассчитанные в таблице 4.1.7 структурные сдвиги занятости в отраслях экономики, в первую очередь, связаны с реализацией открытой экономической политики, влиянием глобализационных процессов и многими другими. Однако уровень дореформенной занятости в реальном секторе еще не достигнут, например, в 2017 году занятость в отраслях составляла лишь 4,1% от совокупной занятой численности (13% в 1991 году), в строительстве - 4,2% (7,5% в 1991 году), на транспорте и в сфере коммуникаций - 1,8% (4,7% в 1991 году) и так далее.

В годы суверенитета наблюдается увеличение числа рабочих мест в секторе АПК, т.е. в 2017 году его удельный вес достиг 60,9%, а также в 1991 году он составлял 44,7%, при этом наблюдается также некоторое смещение в направлении увеличения объемов торговли. Если сравнивать этот показатель с показателями таких экономически развитых стран, как Франция, Япония, Южная Корея, Великобритания и др., то в сельском хозяйстве было трудоустроено примерно - 5-7% работоспособного контингента, что значительно меньше, чем во внутренней экономической системе[75]. По нашему мнению, высокий удельный весь занятости в аграрном секторе Таджикистана является следствием отсутствия соответствующих перерабатывающих отраслей промышленности на селе.

Выявление перспективных путей, форм и методов повышения степени использования трудовых ресурсов является одним из важнейших направлений современной отечественной экономической науки, где главным вопросом является подготовка и совершенствование качества человеческого

[75] Абдусамадов, Г.С. Закономерности становления и развития рыночных отношений в Республике Таджикистан: монография/ Г.С. Абдусамадов. - Душанбе: «Ирфон», 1995. – 175 с. – С. 85-88.

фактора производства. Здесь имеются в виду разработки такой гибкой политики подготовки кадров, способствующие предвидеть требования будущих периодов, дабы обеспечить устойчивое развитие страны. Следовательно, среди множества насущных задач вопросы обеспечения тесного взаимодействия системы подготовки кадров и требований рынка труда, является стратегическим направлением укрепления кадрового потенциала страны в пути к дальнейшему росту.

4.2. Факторы, влияющие на взаимодействие рынка труда и системы профессионального образования в условиях становления цифровой экономики

Формирование элементов цифровой экономики обуславливает использование нового подхода в системе профессионального образования. Это вполне объяснимо, поскольку за относительно короткий период реализации рыночных реформ в контексте реализации рыночных реформ в системе таджикского образования произошли серьезные изменения, в частности произошли изменения в организационно правовой форме собственности учреждений профессионального образования, изменилась отраслевая структура профессионального образования, связанная с развитием рынка труда, конкуренцией и структурных сдвигов в экономике. В связи с этим появилось несколько профессий, связанных с рыночными преобразованиями, в частности менеджеров, маркетологов, биржевых посредников, мерчандайзеров и т.д. Подобно этому в условиях цифровой экономики основанной на развитии цифровой технологии, появляется потребность на подготовку новых специалистов, отвечающих требованиям цифровой экономики. Одним словом, формируется спрос на квалифицированные кадры, подготавливаемые учреждениями профессионального образования, особенно в сфере точных, инженерных и технических наук.

В этом аспекте ради повышения качества выпускников системы профессионального образования следует усилить систему взаимодействия среднего и высшего профессионального образования по всем субъектам рынка труда. Это взаимодействие само собой разумеется будет успешным в условиях цифровой экономики только тогда, когда выполняются два следующих условий: во-первых, во всех учреждениях профессионального как среднего, так и высшего образования должна быть сформирована инновационная среда, во-вторых, хозяйствующие единицы в национальной экономике, в частности предпринимательская структура, совместные

предприятия, предприятия общественного сектора в процессе собственного функционирования ради повышения собственной конкурентоспособности должны воспользоваться наиболее передовыми новыми технологиями, методами организации производства, оказания услуг, и быть готовыми реализовать новые идеи и инновации.

О содержании сущности инновационной среды в экономической науке имеются различные точки зрения, но наиболее распространенным является следующее «Инновационная среда учреждений профессионального образования – совокупность педагогических, организационно-управленческих и материальных условий, созданных учреждениями профессионального образования на единицах ценностно-целевых основаниях, и обеспечивающих появление новых идей и инноваций»[76].

Если оба выше отмеченных условий будут выполнены, то взаимодействие между профессиональным образованием и другими субъектами рынка труда могут быть организованы в рамках теории самоорганизации. Однако на текущем этапе развития, когда еще зародыши и элементы цифровой экономики находятся на стадии формирования, то на эффективность взаимодействия системы профессионального образования и рынка труда оказывает множество факторов. В частности, в их числе можно указать:

– численность учреждений начального и высшего профессионального образования;

– состояние профессиональной ориентации молодежи на рынке труда (профориентация);

– внутренние затраты на исследования и научные разработки в Республике Таджикистан;

– особенности занятости и безработицы на отечественном рынке труда;

– цены на образовательные услуги.

[76] Кязимов, К.Г. Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография/ К.Г. Кязимов. - М., 2012. - 176 с. – С. 91-94.

В контексте изучения взаимосвязи сферы образования и рынка труда представляет интерес рассмотрение некоторых выше приведенных факторов в отдельности. В годы суверенитета произошли серьезные изменения как в численности учреждений профессионального образования, так и лиц, получающих специальности на различных уровнях. Состояние этих показателей в экономике Таджикистана приведены в таблице 4.2.1.

Таблица 4.2.1. - Число учреждений высшего профессионального образования и контингент обучающихся*

Показатели	Анализируемые годы				
	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Число учреждений высшего профессионального образования, единиц	34	38	38	39	39
Численность студентов, тыс.	159,4	165,3	176,5	186,9	195,7
На дневных отделениях, тыс.	112,4	114,7	120,5	127,4	133,7
На заочных отделениях, тыс.	47,0	50,6	56,0	59,5	62,0
На 10000 населения ст-ов.	195	198	203	214	219

***Источник**: Образование в Республике Таджикистан: статистический сборник/ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. – 140 с. - С.41, С.61.

По данным таблицы 4.2.1 видно, что числа высших учебных заведений в 2013-2014 учебных годах было 34 единицы, а в 2017-18 учебном году стало 39. Благодаря достигнутому суверенитету заметно растет число учреждений высшего профессионального образования, их число по республике в дореформенном периоде составляло 9 единиц. Если оценивать по этому показателю, то можно сказать, что количество учреждений высшего профессионального образования по сравнению с дореформенным периодом возросло на 4,3 раза, а по сравнению с 2013 годом 1,12 раза. Что касается численности студентов в вузах, то их численность также умеренно растет. Например, в последнем рассматриваемом здесь году численность студентов составил 195,7 тысяч студентов, а их число пять лет назад было 159,4 тысяч студентов. По обобщённому индикатору, то есть по численности студентов на 10000 населения также наблюдается рост. Так, в 2013-2014 учебном году на 10 тыс. человек приходилось – 195 студентов, а в 2017-18 учебном году этот показатель достиг – 219 студентов.

Как видно, по данным таблицы, увеличилось число учебных заведений по сравнению с 2013-2014 учебным годом на 5 единиц, а также и

численность обучающихся возросла на 36,3 тысяч человек. Все это является позитивным явлением, вносящим свой вклад в повышение качества рабочей силы. Однако сокращение выпускников учреждений начального профессионального образования обуславливают дефицит работников с начальной профессиональной подготовкой. В этом направлении следует принять меры по подготовке профессиональных работников.

Одним из важных факторов, влияющим на эффективность взаимодействия отечественного рынка труда с профессиональным образованием в Таджикистане, сегодня являются вопросы профессиональной ориентации молодежи на рынке труда. В вопросах профориентации в годы реализации рыночных реформ в Таджикистане сформировывались некоторые страновые особенности, к которым относятся следующие:

- в среднеобразовательных школах вопросам профориентации не обращают достаточного внимания, не предпринимаются специальные меры в этом направлении, и они оставлены на произвол судьбы;

- при выборе профессии для большинства выпускников средних школ главным является мнение родителей, что может не учитывать интерес или способности ребенка;

- материальная мотивация является главным для подавляющего большинства выпускников школ при выборе профессии (наличие кроме заработной платы дополнительных источников дохода);

- высокую ценность для учащихся средних школ представляют такие направления специальности как экономические (стать налоговиком, финансистом, менеджером, работником государственного органа власти), юридические (быть прокурором, судьей, адвокатом, или юристом) и медицинские (быть врачом, мед персоналом) профили;

- профессиональный выбор среди выпускников школ происходит также под влиянием не формального окружения, где главным является не заработанный доход, а наличие теневого источника дохода;

- механизмы государственного института воздействия на профориентацию молодежи используются недостаточно;

- существенная часть выпускников школ до подачи документов в учреждения профессионального образования не определяют собственные позиции с будущей профессией.

Однако все это становится явью на необходимость усиления профориентационной работы именно в школе, поскольку это настойчиво требует сама жизнь. Практика показывает, что из-за отсутствия или недостаточности принятых мер в части профессиональной ориентации молодежи сегодня у нас очень сильно хромает развитие точных, естественных и инженерных наук, что объективно отражается в сокращении инновационной активности населения и изобретательской деятельности в обществе. Этому способствует также уделение недостаточного внимания на ведение научно-исследовательской работы в масштабе всей страны.

Рыночный спрос не может в полной мере влиять на структуру подготовки кадров в вузах, во-первых, потребности астрономов, физиков-ядерщиков, математиков и других специалистов непосредственно связаны с бюджетными средствами и спонсорством исследований и, во-вторых, рыночные потребности. Это определяет нынешний спрос на услуги в области образования, который может измениться в течение 5 - 6 лет обучения, в течение которых изменения в структуре сектора экономики и производственных технологиях были вполне реальными. Поэтому мы считаем, что спрос на услуги в области образования, предоставляемые населению на нынешнем рынке, должен также учитывать потребности в квалифицированной рабочей силе, в том числе в самих странах.

В контексте формирования цифровой экономики целесообразно исследовать состояние внутренних затрат на исследования и разработки, что имеет важное значение на характер взаимоотношений между рынком труда и сферой образования.

В этом аспекте рассмотрим некоторые сравнительные факты из мировой экономики по сравнению с Таджикистаном с тем, чтобы в будущем обратить на них особое внимание, поскольку это может отразиться и на процессе отставания страны в аспекте формирования и развития цифровой экономики (табл. 4.2.2).

Таблица 4.2.2. - Внутренние затраты на исследования и научные разработки в отдельных странах мира и в Республике Таджикистан*

Страны	Внутренние затраты на исследования и разработки					
	в расчете по паритету покупательной способности национальных валют		на 1 исследователя		в % к валовому внутреннему продукту	
	позиция страны	млрд долл. США	позиция страны	тыс. долл. США	позиция страны	%
США	1	511.1	2	359.9	11	2.74
Китай	2	451.2	8	266.6	15	2.12
Япония	3	168.6	9	253.4	6	3.14
Германия	4	118.5	6	295.6	8	2.94
Республика Корея	5	79.4	17	219.6	2	4.24
Франция	6	62.2	16	220.6	13	2.25
Индия	7	50.1	24	177.1	44	0.62
Великобритания	8	47.2	31	162.1	21	1.69
Бразилия	9	41.1	13	229.1	28	1.28
Россия	10	39.9	47	93.0	34	1.10
Тайвань	11	35.8	11	242.5	5	3.16
Италия	12	29.9	12	236.2	25	1.29
Канада	13	26.1	25	171.5	23	1.60
Австралия	14	21.2	20	205.1	20	1.88
Испания	15	20.1	33	159.3	32	1.19
Швейцария	16	17.8	1	406.7	3	3.37
Нидерланды	17	17.5	18	212.6	18	2.03
Турция	18	17.1	23	180.1	37	0.88
Швеция	19	15.8	14	224.5	4	3.25
Австрия	20	13.6	4	303.2	7	3.09
Таджикистан	**76**	**0.05**	**125**	**2,1**	**96**	**0,007**

***Источник**: составлено автором на основе: Сведения об образовании, выполнении научных исследований и разработок зарубежных стран на базе данных ОЭСР (OECD. Stat.). [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://www.oecd-ilibrary.org/economics/data/oecd-stat_data-00285-en); ЮНЕСКО (UIS. Stat.) [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://data.uis.unesco.org/; Евростат. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://ec.europa.eu/eurostat/data/database.

По данным таблицы 4.2.2 видно, что по объему внутренних затрат, направленных на организацию и проведение научных исследований и разработок, в рейтинге стран мира первое место занимает США, где общий бюджет науки составляет 511,1 млрд. долларов США. Это самая крупная сумма, направляемая на научно-исследовательские работы. Этот показатель в оценке на 1 исследователя позволяет США быть на втором месте в рейтинге с расходом 359,9 доллар США на 1 исследователя. Если этот показатель оценить с точки зрения удельного веса к ВВП, тогда США отстает от

некоторых стран мира и будет занимать 11 место. По этим показателям соответственно Китай занимает второе, восьмое и 15 место. Если произвести оценки состояние Таджикистана в контексте отмеченных показателей, то пока еще нам не удалось обратить особого внимания к вопросам развития научных исследований и инновационных разработок. Например, по общему объему внутренних затрат, направленных на организацию и проведение научных исследований Таджикистан, занимает 76 место среди стран мира с бюджетом 0,05 млрд. доллар США, а по показателю доли внутренних затрат на одного исследователя Таджикистан занимает 125 место с долей 2100 долларов США. По показателю удельного веса к ВВП занимает в рейтинге 96 место с удельным весом 0,007%. Это означает, что следует принять дополнительные необходимые меры по расширению содержания внутренних затрат к введению научно-исследовательских работ.

Безусловно, рынок труда в Таджикистане, как и в других странах постсоветского пространства, характеризуется определенными особенностями. В этой статье мы считаем уместным сослаться на работу Р.М. Бобоевой, которая достоверно описала эту проблему и объяснила следующие конкретные характеристики[77]:

- динамика уровня безработицы за весь период не свидетельствовала о каком-либо резком росте. Этот уровень никогда не достигал пика в большинстве других постсоциалистических странах;

- резкое сокращение рабочего времени;

- значительное сокращение реальной заработной платы;

- усиление неравенства в распределении трудовых доходов, что является типичным явлением для всех бывших социалистических стран;

- переход к применению различных нестандартных методов адаптации: работа на неполный рабочий день и обязательный административный отпуск, вторичная занятость и занятость в неформальном секторе,

[77] Бобоева, Р.М. Таджикский рынок труда: специфика формирования и развития/ Р.М. Бобоева// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). - Душанбе, 2009. - № 7 (55). - С. 69-73.

задолженность по заработной плате и теневая заработная плата.

- значительная доля женщин среди безработных.

Предыдущая система плановой экономики в значительной степени определила нынешнюю структуру рынка труда в Республике Таджикистан. Поскольку в рамках этой системы государство фактически является единственным работодателем, оно обладает монополией в своих отношениях с производителями и поэтому традиционно не существует конкуренции между производителями, в том числе в сфере трудовых отношений. Система планирования была преобразована в централизованную систему управления всеми субземельными ресурсами. Развитие экономики происходит главным образом из-за широкого круга факторов. Полная занятость превращается в чрезмерную занятость в ущерб эффективному использованию рабочей силы. По словам академика И. Заславского, к началу 90-х годов большинство предприятий были сокращены на 5 - 15 процентов. Государство не могло создавать материальные стимулы для высокопроизводительной работы и было вынуждено прибегать к неэкономическим принудительным режимам, которые существуют в правовой форме и требуют, чтобы каждый здоровый гражданин соответствующего возраста работал. Географическая мобильность рабочей силы сдерживалась отсутствием систем регистрации и рынка жилья.

Плановая экономика привела к серьезным диспропорциям в структуре занятости. По мере роста промышленного сектора сектор услуг развивался слабо. В основном рабочая сила была сосредоточена на средних и крупных предприятиях, где доля занятых крайне невелика. Эта тенденция проявилась в создании монопромышленных городов, вся их жизнь была связана с единым предприятием. Одной из характерных черт плановой экономики является сосуществование долгосрочного изобилия и хронического дефицита.

Специфика формирования рынка труда в Таджикистане зависит прежде всего от конкретного содержания процесса экономической трансформации, который может быть воплощен в двух взаимосвязанных процессах - перестройке и перераспределении. Во-первых, мы рассматриваем вопрос о

преобразовании традиционных предприятий (государственных и частных), созданных в рамках первой системы, в деятельность на новых рынках; а во-вторых, о создании новых частных предприятий и перераспределении ресурсов из традиционного сектора в их пользу. Необходимо проведение различия между оборонительной реорганизацией, которая отражает пассивную адаптацию предприятий к новым условиям, и стратегической реорганизацией, которая предполагает изменение общего поведения. Первым наиболее важным фактором является снижение текущих издержек (в частности, в результате увольнения избыточной рабочей силы, накопившейся в рамках прежней экономической системы), а также отказ от выпуска ненужной продукции. Вторым важнейшим элементом является инвестирование в замену устаревшего оборудования и устаревших технологий, освоение новых организационных и управленческих методов.

Так как, одним из направлений рыночных преобразований является оптимизация масштабов и структуры социального производства, а также появление и функционирование эффективного частного сектора, процесс реорганизации и расселения на рынке труда следует рассматривать с этой точки зрения. Реструктуризация заложила основу для роста открытой безработицы путем активного высвобождения излишков на предприятиях частного сектора. Параллельный рост спроса на рабочую силу в частном секторе предопределяет рост численности безработных.

Таким образом, безработица может рассматриваться в качестве транзитного пункта для перераспределения ресурсов рабочей силы из стационарного сектора экономики в развивающийся сектор в зависимости от уровня мобильности рабочей силы. В этом случае государство должно поддерживать оптимальный баланс между «содействием» и «участием» на рынке труда, оптимизировать процесс высвобождения рабочей силы и структурной перестройки экономики.

Однако переход Республики Таджикистан к методам регулирования рыночной экономики выявил ряд проблем, которые не всегда объясняются

хорошо известными макроэкономическими теориями. Во-первых, мы говорим о создании эффективной занятости. На начальном этапе реформы (1993 - 1995 годы) многие экономисты прогнозировали резкий рост безработицы. По сути дела, с учетом того, что предшествующая реформе экономика характеризовалась чрезмерной занятостью, либерализация цен и национализация собственности объективно основывались на высвобождении избыточной рабочей силы, что привело к появлению большого числа безработных на рынке труда. Однако на практике этого не произошло в Таджикской экономике - занятость увеличилась на 13 процентных пунктов.

Поэтому, согласно некоторым источникам, производство сократилось на 20 процентов, а занятость в экономике должна быть сокращена на 10 - 15 процентов. В то же время положение на рынке труда в Республике Таджикистан существенно отличается от динамики макроэкономических процессов. Это находит свое отражение в сокращении производства и инвестиций, но не в соответствующем росте безработицы. По официальным данным Госкомстата Республики Таджикистан, в период кризиса национального развития (1991 - 1997 годы) ВВП страны сократился на 66,9%, а занятость - на 9,1% (с 1971 тыс. человек до 1 791 тыс. человек). Таким образом, число работников сокращается на 0,14 процентных пункта при каждом снижении объема производства. В силу различных причин уровень безработицы в Республике Таджикистан на протяжении длительного времени был ниже, чем в других странах с переходной экономикой, однако сегодня он является одной из стран с высоким уровнем безработицы, хотя официальный уровень безработицы является незначительным - всего 2,2 процента. На наш взгляд, есть несколько причин. Во-первых, в экономической сфере еще не сложилось условий для конкуренции. Несмотря на высокий уровень национализации собственности, большинство секторов национальной экономики находятся в сильной монополии. Это позволяет предприятиям практически беспрепятственно повышать цены, не опасаясь их снижения. Реальная экономическая перестройка еще не была проведена. Во-вторых,

желание «дождаться лучшего» - удержания работников побуждает работодателей к применению различных систем неполной занятости (гибкий график работы, административный отпуск и т.д.). Прежде всего, такой подход является разумным и экономическим: переход к стабильности, а затем к экономическому росту требует привлечения большего числа рабочей силы, следовательно, повышения стоимости профессиональной подготовки. Работа на неполный рабочий день позволяет избежать этих затрат: большая часть команды все еще существует, поэтому квалифицированный потенциал «сохранен» (табл. 4.2.3).

Таблица 4.2.3. - Численность лиц, находящихся по инициативе администрации в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы в Республике Таджикистан за 2018 год*

Показатели	Численность работников, которым были предоставлены отпуска по инициативе администрации		Число человеко-дней отпусков по инициативе администрации, тысяч	Среднегодовое число дней отпусков по инициативе администрации, дней
	человек	в % от списочной числ.		
1 квартал	4146	0,4	244	59,0
2 квартал	6347	0,5	192,0	30,3
3 квартал	10896	0,9	354,4	32,5
4 квартал	8980	0,8	214,3	23,9

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. -Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 88.

В-третьих, наличие неполной занятости также можно объяснить психологическими мотивами. Патернализм сформировал два весьма важных отношения среди трудящихся: «государство всегда предоставляет рабочие места» и «переход от одного места работы к другому является негативным явлением». Препятствия на пути мобильности рабочей силы - одно из основных условий цивилизованного рынка труда. Если работодатели будут принимать меры в области занятости, соответствующие экономическому положению, то высокий уровень безработицы будет сопровождаться долгосрочным поиском работы, поскольку большинство безработных по-прежнему не имеют достаточно стабильных рыночных стимулов. Работодатели учитывают это обстоятельство и соответствующим образом корректируют свою политику в области занятости.

В-четвертых, средняя стабильность уровня работы в народном хозяйстве можно в значительной степени объяснить изменением удельных затрат на рабочую силу и относительным снижением затрат на рабочую силу. Это объясняется снижением реальной «продуктивной» заработной платы, что фактически отражает спрос на рабочую силу и сокращение реальной заработной платы.

В Таджикистане рост потребительских цен быстрее, чем темпы роста заработной платы, что означает более сильное сокращение удешевление заработной платы. Постепенное снижение стоимости рабочей силы позволило сохранить спрос на рабочую силу на достаточно высоком уровне. Вместе с тем, помимо заработной платы, существуют косвенные затраты на рабочую силу, большинство из которых составляют социальный вклад и налоги (они составляют треть от общей стоимости рабочей силы). По данным Национального статистического комитета Республики Таджикистан, в 2012 - 2018 годах косвенные издержки составили от 45 до 50% от общих затрат на рабочую силу на предприятиях и организациях, которые в основном остаются неизменными.

В-пятых, стимулы для регистрации в службах занятости являются низкими. Учитывая особенности существующей системы страхования на случай безработицы, административные барьеры, такие, как сбор документов и т.д., низкий уровень пособий по безработице, задержка платежей - все это определяет одну из характеристик рынка труда страны, а именно, общее число безработных явно превышает их зарегистрированный сегмент - наличие скрытой безработицы.

С точки зрения повышения качества рабочей силы представляет интерес исследования вопроса стоимости образовательных услуг. Предполагается, что цены в сфере образования определяют объем спроса на образование в зависимости от социально-экономического положения населения. Другими словами, чем меньше в обществе уровень бедности, тем больше людей будут заинтересованы вложить инвестиции в образование. Факты, о ценах на

образовательные услуги в республике Таджикистан, в сравнении с некоторыми другими странами мира приведены в таблице 4.2.4.

Таблица 4.2.4. - Средняя стоимость обучения в высших учебных заведениях стран мира за 2018 год*

Стоимость Обучения	США	Англия	Германия	Канада	Россия	Таджи-кистан
Средняя стоимость обучения (в долл. США)	9 000	4845	1377	9 000	3850	650
ВВП на душу населения (в долл. США)	62794, 6	45741	47603	46233	11288,2	726,6
Средняя стоимость обучения, в % к ВВП на душу населения	14%	11%	3%	19%	34%	89%

***Источник**: составлено автором на основе: [Электронный ресурс]: дата обращения 30.09.2018. - Режим доступа: http://www.education-medelle; http://wikipedia.org/wiki/; http://news.tj.

По данным таблицы 4.2.4 видно, что высокая стоимость обучения при общей оценке наблюдается в странах США, Канады, а низкая стоимость обучения в Таджикистане. Если следовать такому подходу, то он будет поверхностным в исследовании стоимости обучения в вузах отдельных стран мира. На наш взгляд более достоверную оценку можно получить, когда оно исследуется с позиции удельного веса в структуре ВВП на душу населения, которое приведено в вышеприведенной таблице. Как видно по данным таблицы, в таком подходе получается обратное, а именно стоимость обучения является очень дорогой в Таджикистане. Поскольку стоимость обучения в процентах к ВВП на душу населения здесь составляет 89% к ВВП. По этому критерию второе место принадлежит России, где этот показатель 34% и так далее, Канада на третьем месте - 19%, США на четвёртом - 14% и так далее. С этой позиции можно утверждать, что на рынке образовательных услуг требуется принятие нового подхода по формированию цен.

4.3. Моделирование влияния системы подготовки кадров на развитие цифровой экономики в Таджикистане

Кадры в значительной мере определяют эффективность развития экономики страны в целом. Особую значимость на текущем этапе развития приобретает профессионально квалификационная характеристика трудовых ресурсов. Это, в свою очередь, зависит от состояния системы образования. Действительно, в эпоху цифровых экономических преобразований, происходящих в современном мире, предъявляются новые требования к содержанию как системы обучения, так и системы образования и науки. Все это предполагает, что учреждения, предоставляющие услуги в области образования или профессионального развития, должны обеспечивать, чтобы подготовленные ими кадры отвечали социальным потребностям и были готовы обеспечить прогресс во всех областях человеческой деятельности. В этом контексте они должны внедрять маркетинговые исследования рынка труда, определять текущие и будущие потребности в кадрах, учитывать требования работодателей в отношении квалификации специалистов. Все это в конечном счете определяет актуальность исследований в области формирования спроса на кадры в экономической системе. Иными словами, для принятия оптимальных управленческих решений необходимо определить количественные параметры объекта исследования. В этой связи основная цель моделирования заключается в определении количественных и качественных характеристик ресурсов, обладающих особой квалификацией. Это было сделано для планирования подготовки специалистов в области высшего образования.

Организационные и экономические отношения, которые взаимодействуют между рынком труда и службами образования, зависят от институциональных, административных и экономических форм регулирования.

Поскольку отношения между субъектами рынка определяются законами рынка и системой государственного регулирования, механизмы обеспечения взаимодействия рынка труда и рынка образования способствуют более эффективному использованию социальных ресурсов, был создан ряд условий для создания новых и диверсифицированных служб образования.

Мы считаем, что механизмы взаимодействия между рынком труда и услугами в области образования действуют под воздействием целого ряда факторов, и поэтому необходимо учитывать тенденции развития рынка, обусловленные этими факторами. Исходя из этого, тенденции на рынке труда и на рынке услуг в области образования можно условно разделить на следующие категории:

- улучшить их сотрудничество;

- ослабить взаимодействие между рынками;

- действовать непоследовательно в целях установления или пресечения тесных взаимосвязей.

Происходящий в секторе образования коммерческий оборот неоднозначно сказывается на функционировании взаимосвязанных рынков. По нашему мнению, это можно объяснить следующим образом:

- увеличение доли платных услуг в области образования ведет к сокращению равного доступа к этим услугам из-за различий в доходах. В свою очередь, это способствует сокращению числа субъектов потребления на рынке услуг в области образования и ослаблению их взаимодействия с рынком труда;

- подготовка по вопросам полного возмещения материальных издержек в целях преодоления бюджетного кризиса, модернизации основных фондов и оборудования учебных заведений и своевременные выплаты заработной платы преподавателям, что сказывается на качестве и конкурентоспособности услуг в области образования; участники рынка труда укрепляют взаимодействие на рынке труда, сокращая диспропорции между

профессиональными характеристиками рабочей силы и требованиями работодателей.

Принимая также во внимание объективные потребности развития производства в условиях углубления НИОКР, международного разделения труда, производства и технического сотрудничества, что неизбежно повышает уровень образования и профессиональной подготовки, происходит согласование стандартов образования и условий производства по странам.

В настоящее время прямые и обратные связи между различными сегментами рынка строятся на основе различных форм взаимодействия: экономического, правового, организационного и т.д. Мы провели анализ для определения того, соответствуют ли требования работодателей к высококвалифицированным специалистам с предпочтениями молодых людей, обучающихся в высших учебных заведениях. В результате мы пришли к выводу о том, что в нынешних условиях все большее противоречие между структурой подготовки кадров и спросом на рынке труда становится все более очевидным. В связи с этим, по мнению заявителей из Таджикистана, социальная и гуманитарная профессия является наиболее предпочтительной с точки зрения занятости, а на рынке труда спрос работодателей на другие профессии увеличивается. Это не отвечает потребностям молодежи и приводит к тому, что структура производства не соответствует структуре экспертного спроса. Например, для перехода к индустриальному обществу требуются специалисты в области современных информационных технологий и компьютерных услуг, а в инженерной области возникает проблема нехватки работников, способных разрабатывать и решать системные теоретические проблемы.

Учитывая, что взаимосвязь рынков труда и образования представляет собой составную часть более широкого спектра взаимодействия между системами занятости и обучения, мы основываем наш анализ их взаимоотношений на сопоставлении отраслевых структур трудоустройства и обучения кадров на оплачиваемой основе в вузах.

Это привело к сокращению возможностей трудоустройства и росту безработицы среди выпускников высших учебных заведений. Хотя, по их мнению, наиболее перспективными профессиями среди молодежи являются юристы, экономисты, психологи и т.д., поиск работы в этих областях становится все более трудным.

Таким образом, дифференциация интересов субъектов рынка и негативная зависимость от структуры занятости и структуры подготовки кадров подтверждают ослабление рыночного взаимодействия и усугубляют проблему занятости выпускников вузов.

Нет сомнений в том, что прогнозирование развития людских ресурсов обычно осуществляется на основе экономического и математического моделирования. Модели могут быть разными: нормативными, подражательными и регрессивными. В мировой практике эти модели используются в соответствии с задачами и объектом исследования. Информация об осуществлении расчетов была официально опубликована в Агентстве по статистике при Президенте Республики Таджикистан, а также учреждениями, осуществляющими национальную политику в области занятости.

Эконометрическая модель - это метод, позволяющий оценить воздействие факторов на показатели достижения результатов, количество которых может варьироваться от одного до нескольких. Кроме того, эконометрическая модель может быть линейной, экспоненциальной, логарифмической и т.д. в этом случае применение этой или той же опции зависит от характера функциональной связи между явлениями во временных рядах и характера рассматриваемого процесса. Кроме того, методы математического анализа помогают количественно измерить связь между изученными явлениями. В дополнение к этим, посредством расчетов можно определить тренды развития предмета исследования с учетом изменения условий функционирования, варьирование различных позиций и т.д., на базе которого можно определить и трендовые модели развития. Вместе с тем,

использование эконометрических моделей не может рассматриваться как полное описание всей социально - экономической системы, поскольку в них имеются некоторые пробелы, в том числе:

- непредсказуемость экономических условий в условиях рыночной экономики, поскольку незначительные изменения как внешних, так и внутренних условий ведут к радикальным изменениям в изученных системах. Разработанные модели не учитывают эти изменения.

- в рамках одной модели нельзя охватить все факторы, имеющие влияние на результативный признак, поэтому здесь используется метод «при прочих равных». Случается, что иногда наиболее существенный фактор может быть остаться вне поле зрения.

- в условиях рынка отечественные предприятия свою деятельность ориентируют на краткосрочные перспективы, поскольку внешнее воздействие на конъюнктуру рынка в условиях общенациональной неконкурентоспособности отечественных товаров затрудняет осуществление долгосрочного прогнозирования.

Следовательно, на основе выше отмеченного можно утверждать, что прогнозирование спроса в специалистах на отечественном рынке труда желательно реализовать на краткосрочные или среднесрочные перспективы. Для этих целей нами предполагается, что желательно использовать многофакторные эконометрические модели, способствующие прогнозированию воздействия факторов на спрос рабочей силы с высшим образованием, что можно оценить комплексно. Кроме этого, использование многофакторного регрессионного фактора обладает и некоторыми другими преимуществами, например, учет воздействия на различные факторы, определение степени влияния внешних составляющих в разработанной модели, позволяющих рассчитать многовариантные прогнозы с учетом изменения условий хозяйствования.

Для достижения предусмотренных законом или ожидаемых целей в любом секторе экономики в целях повышения производительности труда необходимо изучить факторы, влияющие на развитие социального рынка

труда. В экономической науке учеными совершенно справедливо отмечается, что состав и профессиональная структура трудовых ресурсов зависят от содержания и качества оборудования и технологий, используемых в национальной экономике для производства товаров или услуг, которые родились в условиях социально - экономического положения страны в целом. Один из них особо отметил: «Система профессионального образования требует пересмотра приоритетов с учетом реальных потребностей рынка труда. При этом необходимо создать систему изучения потребности рынка труда в специалистах, уметь прогнозировать развитие ситуации и исходя из этого, определять заказ для системы профессионального образования в подготовке кадров. Это также потребует развитие материально-технической базы профессионального образования, поднятия качества образования. В данный процесс важно привлекать самих работодателей, как основных потребителей результатов деятельности системы профессионального образования. Очень важна роль работодателей в формировании стандартов профессионального образования, разработки учебных программ и организации практического обучения»[78].

О многофакторности изменения спроса на рабочую силу с высшим образованием отмечены и в других научных работах. Кроме того, в одной из статей приводятся данные: анализ показывает, что число лиц, поступающих на работу по специальностям, связанным с естественными технологиями, постоянно растет, но незначительно. Более половины учащихся изучают экономические, управленческие, гуманитарные и социологические дисциплины поскольку в наше время многие ценности становятся менее привлекательными. В настоящее время на рынке труда много таких специалистов, а технических специалистов недостаточно. В этой связи образование имеет особую ценность, и выбор делается не только потому, что рынок труда определяет его потребности. Потенциал системы образования в значительной степени зависит от количества и качества ее сотрудников. Кадровые вопросы по-прежнему актуальны и отражаются на качестве подготовки специалистов, т.е. число школ и учащихся увеличивается, а число

[78] Национальный доклад о человеческом развитии 2014. Таджикистан: доступ к ресурсам для человеческого развития. -Душанбе: ПРООН в Таджикистане: Программа Развития Сообществ, 2014. - 28 с. - С. 12-14.

учителей сокращается. Однако проблема заключается не только в недостатке учителей, но и в их низком уровне образования. В системе среднего общего образования треть учителей не имеют высшего образования, а в сельских районах этот показатель составляет около 37 процентов. В системе профессионального образования проблема также связана с нехваткой учителей.[79]

Изучая и исследуя вышеприведенные позиции, с целью определения степени влияния факторов на содержание спроса в специалистах с высшим профессиональным образованием в экономике Таджикистана нами предпринято попытка разработки корреляционной модели. Цель этой модели состоит в том, чтобы определить новую модель связи между потребностями специалистов в области высшего образования и уровнем экономического развития страны. В этом контексте важно определить связь между экономическим развитием и развитием людских ресурсов в контексте перехода к цифровой экономике. Не вызывает сомнений тот факт, что при разработке моделей наиболее четко определяются и научно обоснованы факторы, прямо или косвенно влияющие на потребности экспертов.

В этом плане при разработке экономико-математической модели, основанной на многофакторном регрессионном анализе в качестве факторных признаков нами выбраны следующие:

- темп роста ВВП;
- темп увеличения эффективности работы;
- увеличения размера заработной платы;
- динамика темпа роста основных производственных фондов;
- динамика капитальных вложений в национальной экономике.

В качестве результативного признака нами выбрана потребность в кадрах с высшим профессиональным образованием, поскольку такие кадры являются важным потенциалом в переходе к цифровой экономике. Фактические данные по этому показателю мы определяем, как доля специалистов с высшим образованием в общем числе занятых в национальной экономике.

[79] Занятость в контексте человеческого развития: Национальный отчет по человеческому развитию 2008-2009. - Душанбе: ПРООН и ЮНИФЕМ, 2010. - 156 с. - С. 56.

Теоретически предполагается, что изменения спроса на рабочую силу будут оцениваться с учетом уровня достигнутого показателя и положения на национальном рынке труда. Для рассмотрения промежуточных изменений, не зависящих от используемой фактологической маркировки, используется независимый параметр, предназначенный для использования системы регрессивных уравнений для прогнозирования и количественного изменения в предоставлении бюджетных услуг. В этом случае модель математической формализации показана ниже:

$$Y=a+bx_1+cX_2+dx_3+kx_4 \qquad (27)$$

Источники фактических данных публикуются в публичных изданиях, материалах Агентства по статистике при Президенте РТ, и собственных расчетах автора. Для того чтобы не создавать необоснованных предположений, ниже приводятся некоторые факты, которые были учтены при разработке модели для оценки влияния различных факторов на содержание бюджетных услуг (табл. 4.3.1). Следует отметить, что в таблице мы показываем некоторые значения переменных, так как, если мы дадим полный список, это может быть слишком сложно, но при вычислении уравнения регрессии интервал времени покрывает отдельные годы.

Таблица 4.3.1. - Основные показатели модели оценки влияния факторов на содержание бюджетных услуг*

Год	Численность занятых специалистов с высшим образованием в % к общей занятости (У)	Темпы роста				
		ВВП (X_1)	Среднемесячная реальная заработная плата с учетом ИПЦ (X_2)	Капитальные вложения (X_3)	Производительность труда (X_4)	Основные производственные фонды (X_5)
2000	11,3	94,6	104,3	103,5	107,8	105,7
2001	11,9	87,6	26,4	100,3	86,7	72,1
2003	12,1	108,3	134,1	88,6	106,1	100,7
2005	13,4	106,7	135,2	115,3	104,4	118,0
2010	14,1	106,5	124,6	119,7	104,7	78,6
2011	14,7	107,4	124,7	106,8	162,8	111,9
2012	15,1	107,5	121,5	91,0	105,0	162,0
2013	15,7	107,4	125,1	127,6	105,1	104,6
2014	16,8	106,7	113,3	129,2	104,3	189,4
2015	17,3	106,0	86,2	130,1	103,5	54,2
2016	17,9	106,9	86,1	114,6	104,5	130,9
2017	18,1	107,1	108,9	101,7	104,8	123,5

***Источник:** рассчитано автором.

На основе использования фактических данных посредством специальных прикладных программ в результате расчетов нами получены следующие расчетные результаты, которые отражены в таблице 4.3.2.

Таблица 4.3.2. - Расчетные результаты показателей модели оценки влияния факторов на содержание бюджетных услуг*

Показатель	Значение
Свободный член	22,207
Коэффициент множественной корреляции	0,9436
Коэффициент детерминации	0,8905
Стандартная ошибка	1,063
Количество наблюдений	17
Коэффициент Фишера факт.	9,76
Коэффициент Фишера табл.	0,0075

***Источник:** рассчитано автором.

На основе расчетов также определено содержание или вид многофакторного корреляционного регрессионного уравнения, который отражен ниже:

$$У = 22,207 + 0,398\ X_1 + 0,098\ X_2 + 0,034\ X_3 + 0,0012X_4 + + 0,025X_5 \quad (28)$$

Рассматривая приведенные выше значения, анализируем величину корреляционного коэффициента, которая составляет 0,9436. Это говорит о том, что теснота взаимосвязи между результативным (численность занятых специалистов с высшим образованием) и совокупностью факторных признаков является тесной и положительной. Следовательно, можно отметить, что эти факторы являются доминирующими в системе факторов, влияющих на рынок труда в Таджикистане. Соотношение между различными факторами составляет 89,05 процента. Иными словами, в тех же условиях, что и в других случаях, показатель изменения эффективных показателей составляет 89,05 процента, что зависит от факториальной характеристики настоящего исследования. Использование коэффициента Фишера для определения значимости модели регрессии. В этом случае Fфакт. > Fтабл., что означает важность многоаспектной модели регрессии и ее предполагаемую эффективность. Значение переменных коэффициентов, отраженных в многомерной модели регрессии, или то, что они называют коэффициентом регрессии, указывает на степень упругости знака фактора по

отношению к эффективному фактору. Другими словами, они показывают, насколько изменяются соответствующие факторные свойства. Они могут быть представлены в табличной форме в виде значений, влияющих на уровень или коэффициент упругости (табл. 4.3.3).

Таблица 4.3.3. - Коэффициент эластичности*

Ранг влияния	Факторный признак	Значение факторных признаков
1	Темпы роста реального ВВП	0,3982
2	Темпы роста среднемесячной реальной заработной платы с учетом ИПЦ	0,098
3	Темп роста капитальных вложений;	0,034
4	Темпы роста основных производственных фондов;	0,025
5	Темпы роста производительности труда	0,0012

***Источник:** рассчитано автором.

Сравнение абсолютных коэффициентов эластичности свидетельствует о том, что в общей структуре занятости охвачено большое число высококвалифицированных специалистов. Наиболее уязвимыми факторами являются изменения в годовых темпах роста реального ВВП, за которыми следуют изменения в темпах роста заработной платы, и рост капитальных инвестиций. Это означает, что рост экономической активности населения с высоким уровнем образования непосредственно связан с ростом реального ВВП. Это объективно сказывается на количестве и качестве спроса на рынке труда.

Исходя из этого, можно определить, что общий спрос народного хозяйства на специалистов высшего профессионального образования зависит от тенденции развития внутренней экономики. На основе полученных показателей существует возможность вычислить прогнозируемые значения итогового показателя посредством подмены различных величин факторных признаков. Однако в практике используемых данных моделей крайне сложно, это аргументируется следующим:

- непредсказуемое состояние управления, продиктованное рыночными формами отношений, а также проведение открытой экономической политики государства, воздействие процессов глобализации при минимальном воздействии внешних потрясений обусловят серьезные перемены в процессе развития той или иной социально-экономической системы;

- развитие рыночных связей в постсоветских странах, включая Таджикистан, пока не дает возможность сформировать устойчивые взаимно зависимые связи между отдельными социально-экономическими системами, что способно вызвать диспропорции в происходящих процессах и явлениях;

- национальные предприниматели, принимая во внимание не прогнозируемость конъюнктуры рынка и низкую конкурентоспособность собственной продукции, при планировании своей деятельности, как правило, ориентируются на краткосрочные цели.

Все отмеченное указывает на то, что предсказать спрос на подготовку кадров на внутреннем рынке труда возможно только на короткий или средний срок, в то время как на долгосрочную перспективу могут быть сделаны ошибочные выводы. Отсюда можно составить прогноз потребностей экономики Республики Таджикистан в специалистах с высшим профессиональным образованием до 2025 года.

Согласно теории, можно рассчитать потребность в кадрах с точки зрения промышленности и специализации. По нашему мнению, этот подход оправдан, так как позволяет предсказать нужды в области профессиональной квалификации. Вместе с тем, в связи с недостаточностью данных статистики, распределения занятых специалистов с высшим профессиональным образованием по отраслям или группам специальностей, а также показателей, характеризующих структуру фонда, производительность реальной заработной платы в отдельных отраслях экономики и т.д., можно сделать вывод о том, что в настоящее время в стране не имеется достаточного количества специалистов с высшим профессиональным образованием. Поэтому в рамках данной работы мы ограничились использованием инструментарием позволяющий рассчитать потребности специалистов с высшим профессиональным образованием для экономики страны в целом.

Разработка методологического инструментария анализа трудового потенциала в стране позволяет принять научно обоснованные решения в области управления рабочей силой. Кроме того, это позволит улучшить ситуацию с трудоустройством и развитием образовательной сферы, что, конечно же, отразится на уровне соотношения между потребностями

экономики страны в кадрах, имеющимися в государстве вакансиями и составом выпускаемых вузами кадров.

Кроме того, для оптимизации деятельности государственного рынка труда требуется проведение планомерного наблюдения за удовлетворением нужд национальной экономики в подготовке высококвалифицированных специалистов во взаимосвязи с развитием системы образования страны. В то же время мониторинг должен быть объективным, на основе которого необходимо давать реальную оценку положению дел в системе учреждений, оказывающих образовательные услуги. Для систематического мониторинга следует создать необходимую информационную базу для принятия оптимальных управленческих решений на перспективу.

На отечественном рынке труда несмотря на то, что принято достаточно много мер по оптимизации деятельности, еще наблюдается профессионально квалификационный дисбаланс. Это пока еще остается серьезной проблемой влияющей на содержание производительности труда в масштабе всей страны. На наш взгляд, возникновение такого дисбаланса связано с несогласованностью квалификационных характеристик специалистов в вузах страны с требованиями хозяйствующих субъектов (низкое качество образования выпускников). Второе, структура выпускаемых кадров - преобладание гуманитарных направлений, обуславливающих кадровый дефицит рабочих профессий (инженеров и т.д.). Отсюда исходит, что в развитии экономики республики важной задачей является упразднение дисбаланса на отечественном рынке труда.

Задача обновления всей образовательной системы, включая рынок образовательных услуг, обостряет, прежде всего, задачу мобилизации необходимых дополнительных денежных средств, а также предоставления жителям возможности обучаться на основе полного покрытия расходов на образование. В настоящее время привлечение населением негосударственных средств на образование испытывает большие трудности в связи с низкими доходами подавляющего большинства семей. На основании исследования данных материалов статистического сборника об объеме денежных доходов населения РТ можно сделать вывод о том, что около 25% семей на территории республики могут принимать участие в финансировании

обучения детей, а выделяемые ими средства на оплату обучения являются лишь небольшой частью.

Благотворительные пожертвования рассматриваются в качестве эффективного средства развития рынка услуг в области образования и укрепления взаимодействия с глобальным рынком труда. Хорошим примером является инвестирование частных лиц или предприятий, не приносящих прибыли, в развитие образования или профессиональной подготовки квалифицированных специалистов в их финансовом и промышленном секторах. К сожалению, компании, предприятия и организации в Республике Таджикистан испытывают нехватку средств из-за отсутствия тесных связей между участниками рынка: университетами и работодателями.

Сегодня в области налоговых льгот используется очень слабый инструмент рыночного взаимодействия. В целях создания благоприятных условий для привлечения материальных ресурсов и их сосредоточения на рынке образовательных услуг, юридические лица Республики Таджикистан имеют право использовать 1,5 - 3% своей прибыли на благотворительные цели, в то время как в западных странах 5 - 10% прибыли расходуется на эти цели. Налоговые льготы, предоставляемые благотворительным организациям, также принесут пользу государству, поскольку будут достигнуты социально - экономические цели.

Создание и перемещение рабочих мест является одним из эффективных механизмов, влияющих на герметичность связей и уменьшающих диспропорции между участниками рынка труда, которые взаимодействуют друг с другом. Вместе с тем, как показывает экономическая ситуация в стране, в настоящее время нет необходимости в создании массовой и широкомасштабной диверсификации имеющихся вакансий. Создание рыночных механизмов осуществляется относительно медленными темпами, вследствие чего сложно спрогнозировать истинную величину ожидаемого объема спроса на рабочую силу, включая профессиональную квалификацию.

ГЛАВА V. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОСВЯЗИ РЫНКА ТРУДА И СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Приоритетные направления совершенствования государственной политики занятости в условиях становлении цифровой экономики

У любой формы социально экономической системы - традиционной, командно-административной, смешанной и рыночной экономики обеспечение занятости населения является одной из ключевых проблем. Но особенно в контексте построения социально ориентированной рыночной экономики, а также расширения цифровых технологий, хозяйственной жизни страны, управление уровнем безработицы и оптимизация регулирования рынка труда является одной из важных ключевых задач, стоящей, перед отечественной экономической наукой и практикой, поскольку от решения данной проблемы зависит экономическая, политическая и социальная стабильность. Оптимизация деятельности рынка труда в условиях цифровизации возможна посредством управления ряда факторов, которые имеют место на отечественном рынке труда. К числу таких факторов на наш взгляд можно отнести следующие:

- несовершенство нормативно-правовой базы;
- низкая заработная плата;
- последствия деиндустриализации страны в начальные годы рыночных реформ, которая отражается в показателе загрузки производственных мощностей в экономике страны;
- не способность частного сектора экономики в создании весомых объемов рабочих мест;
- несбалансированность между спросом и предложением рабочей силы в отечественной экономике;
- высокий удельный весь молодежи в структуре занятости;
- низкая конкурентоспособность трудовых ресурсов;
- отсутствие взаимосвязи между рынком образовательных услуг и рынком труда;
- проблемы миграции.

Следует отметить, что Таджикистан как трудоизбыточный регион больше всего подвержен влиянию выше указанных факторов при формировании развития национального рынка труда. Все отмеченное здесь невозможно рассмотреть в рамках одного параграфа, следовательно, затронем-некоторые из них более подробно.

Сегодня приоритетом является создание адекватной нормативно-правовой базы для цифровой экономики. В этой связи следует отметить, что еще в 2003 году в принимались указы Президента Республике Таджикистан о стратегии в области ИКТ и обеспечения информационной безопасности, в частности, «О государственной стратегии «Информационно-коммуникационные технологии для развития Республики Таджикистан»« от 5 ноября 2003 года, № 1174, а также «О концепции информационной безопасности Республики Таджикистан» от 7 ноября 2003 года, № 1175. Кроме того, в 2004 году было утверждено постановление Правительства РТ «О Программе обеспечения информационной безопасности Республики Таджикистан» от 30 июня 2004 года, №290.

Вместе с указанными документами в 2011 году была утверждена «Концепция формирования электронного правительства в Республике Таджикистан на 2012-2020 годы», принятая постановлением Правительства Республики Таджикистан от 30 декабря 2011 года, № 643, а также в 2014 году - «Государственная программа развития и внедрения информационно-коммуникационных технологий в Республике Таджикистан на 2014-2017 годы», принятая Постановлением Правительства Республики Таджикистан от 3 июля 2014 года, № 428.

Подготовка и утверждение Закона Республики Таджикистан «О государственных услугах» является важным шагом в развитии государства. Проект Закона устанавливает особый уровень активности государственных органов и закрепляет цели и принципы предоставления общественных благ, а также устанавливает полномочия органов и учреждений, осуществляющих деятельность по предоставлению государственных услуг. Субъектами

регулирования отношений по вопросам предоставления госуслуг выступают исполнительные органы государственной власти. Претендентами на получение государственной услуги могут являться как физические, так и юридические лица.

Как показывает исследование, при современных реалиях роль регулирующей государственной политики в сфере ИКТ существенно повышается. Выяснилось, что существующее в Таджикистане законодательство в сфере предоставления доступа к сети Интернет содержит в себе ряд основополагающих законов и нормативно-правовых актов.

Принятый в 2002 году Закон об электронных коммуникациях определяет основные нормативные положения, касающиеся сектора телекоммуникационных услуг, и подкрепляется необходимой нормативно-правовой основой. Предоставление услуг Интернета контролируется Постановлением о предоставлении услуг Интернета в Таджикистане 2001 года. Другая нормативно-правовая основа охватывает законы «Об информации» (2002 г.), «Об информатизации» (2001 г.) и «О защите информации» (2002 г.), а также Закон «О печати и других средствах массовой информации» (2013 г.). В последнем законе предусматривается возможность зарегистрировать и получить разрешение на осуществление деятельности электронных медиа.

В стране действуют два законодательства: о чрезвычайных ситуациях (2014 г.) и о борьбе с терроризмом (2015 г.), позволяющие в чрезвычайных ситуациях и в рамках контртеррористических мероприятий отсоединять от сети мобильной связи, телекоммуникаций и Интернета. Таким образом, из этого можно сделать вывод, что государство сохраняет существенное воздействие на законодательную основу, регламентирующую деятельность в сфере ИКТ.

По Закону «Об электронных коммуникациях» (2002 г.) управление государственной деятельностью в этой области ведется Правительством Республики Таджикистан и, в особенности, государственным учреждением,

являющимся одним из его подразделений, которым выступает Государственная Служба связи при Правительстве Республики Таджикистан. Основанная в 2011 г., Служба связи представляет собой контролирующую и регулирующую структуру в телекоммуникационном секторе. В ее состав также входит государственный оператор «Таджиктелеком», являющийся объектом главной критики со стороны иностранных специалистов и организаций по правам человека, что существенно ухудшает облик контролирующего ведомства, как самостоятельной структуры.

Национальная служба связи - государственный орган регулирования Республики Таджикистан, в прошлом Министерство связи и транспорта, не является независимым. Этот орган отвечает за координацию технических аспектов, включая вопросы регулирования использования спектра радиочастот, аттестации и предоставления операторам сертификатов на оказание телекоммуникационных и информационных услуг, использование технологии VoIP, сотовой и фиксированной телефонии. Кроме того, этот государственный телекоммуникационный орган осуществляет надзор за деятельностью государственной компании «Таджиктелеком».

Регулирующий орган ответственен за управление и контроль над использованием ресурсов радиочастотного диапазона в республике посредством деятельности Государственной комиссии по радиовещанию, являющейся составной частью системы предоставления услуг в области связи. Кроме того, Управление контролирует применение спектра радиосвязи и выдает лицензии на ввоз и применение радиоэлектронных и передающих аппаратов Центром электронного соответствия и радионаблюдения. Служба работает непрозрачно и не несет ответственности за свои действия перед обществом. Служба даже не имеет своего собственного интернет-сайта, который является необходимым условием работы всех органов государственной власти республики, начиная с 2011 г.

Так, в 2006 г. в Республике Таджикистан был сформирован важнейший совещательный и координирующий орган - Совет по ИКТ при Президенте

Республики Таджикистан, приступивший к исполнению своих полномочий лишь в 2011 году.

Для становления цифровой экономики в Республике заметно возрастает роль фиксированной, мобильной и международной связи. Основным провайдером услуг фиксированной телефонной связи в республике является государственный оператор связи «Таджиктелеком».

Считаем необходимым подчеркнуть, что Служба связи при Правительстве Республики Таджикистан, при поддержке Европейского Банка Реконструкции и Развития направила существенные средства на обновление материально-технической базы «Таджиктелеком». На сегодняшний день 95,0% от общего объема инфраструктуры «Таджиктелеком» оцифровано, а большинство магистральных сетей было заменено оптоволоконными линиями. В общем, конкурентным рынком является рынок стационарного подключения, на котором присутствуют 7 поставщиков первого класса и более 40 провайдеров второго уровня.

«Таджиктелеком» занимает лидирующее положение на этом рынке под маркой своей компании TojNet. Предприятие обслуживает все 62 района республики и превосходит конкурирующих по географическому положению, в первую очередь, за счет использования возможностей отечественной сети телефонии, в то время как TojNet предоставляет свои телекоммуникационные сервисы по технологиям ADSL.

Другими основными участниками этого рынка являются Babilon-T, Intercom, Telecomm Technology и Saturn Online. В основном ими используется ADSL технология, но часть поставщиков также предоставляет свои сервисы с применением оптико-волоконных технологий. Однако нет никаких сведений о распространении доли на рынке в открытом пользовании.

В 2018 г. численность фиксированных пользователей составила 400 тыс. чел., что свидетельствует о преимуществе услуг беспроводной связи по сравнению с проводными сетями. Из 400 тыс. абонентов фиксированной

телефонной связи 350 тыс. чел. перешли на «Точиктелеком», который был оцифрован в начале 2000-х годов. А остальная часть была восстановлена и находится в собственности таких компаний, как «Babilon-T», «Eastera» и «Телекомм Технолоджи».

В современных реалиях необходимо дать оценку позиции компаний, работающих в сфере информации и активности в Интернете. Учитывая тяжелое положение не только в отношении свобод в Интернете, но и в отношении свободы выражения мнений в целом, деятельность в области прав человека в Таджикистане имеет весьма скромные рамки. В основном, в развитии технического оснащения страны участвуют специальные организации, в том числе Ассоциация бизнеса в сфере информационно-коммуникационных технологий, Инициатива по гражданской политике в области Интернета, и недавно созданное Общество Интернет-коммуникаций. Данные организации успешно привлекали государство к реализации целого ряда программ и постепенно добиваются некоторых изменений в политической деятельности, в особенности создания отдельного органа, регулирующего деятельность в секторе информационно-коммуникационных технологий. Эта инициатива была также поддержана рядом сетевых информационных агентств, таких как ICT4D.tj, сетевой бизнес-портал, который поддерживает разнообразные общественные инициативы, и Opendata.tj.

Ассоциация поставщиков Интернет-услуг и ИТ-компаний за последние годы закрылась в связи с продолжающимся ухудшением обстановки на рабочем месте и недостаточной степени прозрачности государством (к примеру, о налогах и формировании ЕКЦ). Участники объединения договорились с государством на личной договорной основе.

В то же время проблемы соблюдения свобод в сети Интернет касаются в первую очередь СМИ и общественных объединений. К числу организаций, решающих эти вопросы, следует отнести Национальную ассоциацию независимых СМИ Таджикистана (НАНСМИТ), работающую с 1999 г. и

осуществляющую деятельность по поддержке медиа. НАНСМИТ ведет постоянный контроль за деятельностью прессы, занимается проведением публичных дебатов, предоставляет свои комментарии и заключения по проблемам правового регулирования в данной области.

Образованный в 2010 г. Совет по делам средств массовой информации представляет собой орган самоуправления. Он следит за приверженностью средств массовой информации соблюдению норм профессиональной этики и выносит совместные решения по вопросам дальнейшего продвижения в этой области общественной жизни.

Еще одним направлением в развитии электронной экономики считается противодействие кибербезопасности. В целом, кибертеррористические нападения представляют собой одну из основных проблем для нынешнего Таджикистана. Нередко жертвами атак становятся правительственные учреждения. В январе 2016 г. на официальном сайте Министерства образования и науки был произведен взлом с целью замещения титульной страницы символикой и гимном экстремистской организации «Джундуллох», а также обращенными к властям России призывами о выводе своих вооруженных сил из Сирии.

В 2015 г. также был взломан интернет-сайт посольства Таджикистана во Франции, первая страница сайта была изменена на другую, с посланием о перестрелке в редакциях «Шарли Эбдо». Чаще всего хакерские атаки наносятся независимым информационным агентствам и активистам политического движения, а также государственным органам республики.

В апреле 2015 г. информационный портал Asiaplus.tj подвергся ряду DDoS-атак с использованием ресурсов национальной компьютерной сети. Во время выборов президента 2013 г. несколько лидеров оппозиционных групп сталкивались с задачей хакерских атак на их социальные медиа-страницы и замещения их ложными страницами.

Имели место хакерские атаки и нападения на частные компании, в особенности на те, чья деятельность связана с инфраструктурой Интернета,

например, банки и ИКТ-компании. В 2013 г. полиция арестовала ряд хакеров компьютерных сетей двух отечественных операторов сотовой связи, которые использовали данные чужих сим-карт. Прежде были также задержаны виновные в совершении взлома системы банков, а также лица, пытавшиеся воздействовать на сеть оператора мобильной связи.

Как правило, жители Таджикистана сталкиваются с угрозой со стороны злоумышленников, взломщиков, распространителей вредоносных программ, а также интернет-мошенников и фишеров. По результатам анализа данных «Лаборатории Касперского» Республика Таджикистан занимает лидирующее место в разряде компьютерных заражений вредоносными программами, о чем свидетельствует данные установленных в компании антивирусных программ.

Электронное наблюдение и конфиденциальность информации становятся особенно важными. Надзор в Таджикистане очень широко распространен. На протяжении нескольких последних лет отмечается рост применения сетевых технологий фильтрации и мониторинга. Иногда государственный орган регулирования поручает поставщикам услуг ограничить доступ к сайтам оппозиционных СМИ. В попытках контролировать информационную среду стало распространенным оперативное блокирование и отсоединение каналов сотовой связи и каналов по передаче информации, особенно в нестабильной обстановке в стране.

В связи с этим в мае 2012 г. была сформирована специализированная команда ИТ-специалистов для наблюдения за Интернетом и идентификации сайтов, на которые распространяется блокировочная политика. Эта группа была сформирована за счет средств компании «Таджиктелеком» и входит в одно из направлений деятельности государственного оператора сотовой связи. В состав группы включены информационные службы, которые занимаются сбором в сети Интернет контента, несоответствующего нормам, определенным контролирующим ведомством.

Особое внимание государственный орган регулирования обращает на формирование единого Центра связи (ЦСС) - пункта управления доступом к IP сетям, в котором будет осуществляться сбор всех входящих потоков трафика в едином информационном центре, но при этом будет разрешено использование различного международного трафика по исходящим линиям связи.

С помощью этого коммуникационного центра государство сможет получить централизованный доступ к Интернет-соединению и улучшить его способность контролировать и заблокировать данные. Тем не менее, это может оказать негативное влияние на нейтральность сети и на свободу получения информации в Интернете в стране.

Проведенный анализ предложенных путей формирования электронной экономики свидетельствует о том, что в Центральной Азии одной из серьезных задач, замедляющих темпы роста Интернета и, как результат, цифровой экономики, является обеспечение безопасности стран.

Проведенный нами анализ свидетельствует о том, что большинство компаний и фирм в разных странах региона, используя Интернет, совершают исключительно несложные действия, например, переписку по Интернету. У них нет собственных интернет-сайтов, и многие из тех, кто занимается э-торговлей и работает в отрасли обслуживания вместо того, чтобы открывать собственные онлайн-магазины, прибегают к услугам интернет-посредников. Эта проблема касается не только доступности сети Интернет, но также и слабого развития финансового рынка в отдельных странах. «Условием которого, до сих пор не выполненным в странах региона, является необходимость проведения реформы в финансовом секторе». Возникает острый вопрос о путях проникновения экстремистских идей. Следовательно, при выработке специальных политических мер правительствам не следует концентрироваться на опасностях, возникающих в связи с появлением новых технологий, и если они будут ориентироваться только на опасности, то всякая политика будет считаться обреченной на неудачу».

С нашей точки зрения, чем позже правительства откладывают переход экономики на цифровое вещание, тем больше времени их резидентам будет необходимо дождаться получения выгод от внедрения «цифровых дивидендов».

Поэтому приоритет в реализации Национальной стратегии развития Республики Таджикистан на период до 2030 года отдан переходу на цифровую экономику, основанному на развитии рынков труда и услуг в сфере образования, а также обязательному обеспечению условий для вступления государства в систему мировой экономики.

О низком уровне заработной платы имеющее место в экономике Таджикистана можно судить на основе сравнительного анализа, без которого нельзя определить степень заработной платы. В этих целях нами предпринято произвести анализ уровня номинальной среднемесячной заработной платы с января по декабрь 2018 года среди некоторых стран СНГ в переводе на долларовый эквивалент (рис. 5.1.1).

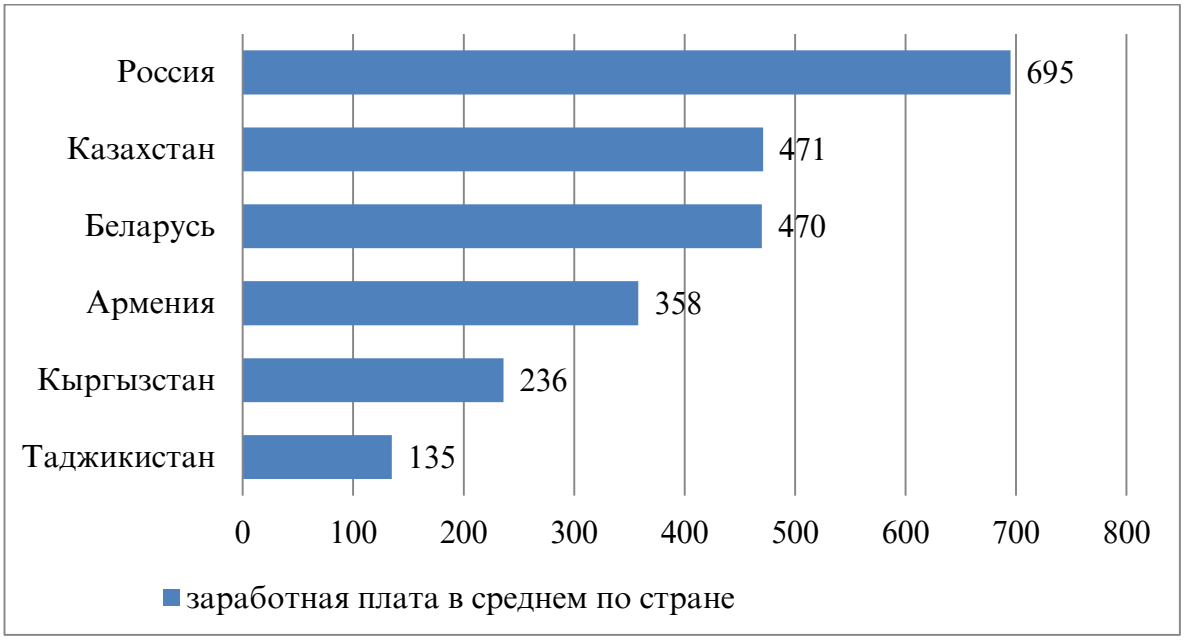


Рисунок 5.1.1. - Среднемесячная заработная плата в январе – декабре 2018 года (долл. США)*

***Источник:** составлено автором на основе: социально-демографические индикаторы. Статистика Евразийского экономического союза. Январь-декабрь 2018 г. Статистический бюллетень. Евразийская экономическая комиссия. - М., 2019. – 43 с. – С. 19-21.

По данным рисунка 5.1.1 видно, что среднемесячная заработная плата пока еще остается более высокой в России 695 долл. США, на втором месте Казахстан 471, на третьем Беларусь 470. Может быть это и является важной предпосылкой среди стран СНГ, превращение государств в число мигрантопринимающих стран. Например, таковым сегодня является в первую очередь – Россия, далее Казахстан и Беларусь. С другой стороны, низкий уровень заработный платы соответствующим образом не стимулирует подготовки кадров в отраслях экономики, что отрицательно сказывается на изменении содержательного аспекта спроса и предложения на отечественном рынке труда. По рисунку видно, что среди анализированных стран самая низкая заработная плата принадлежит Таджикистану – 135 долларов США, в то время как в экономике Кыргызстана, которая близка к нашим условиям, этот показатель составляет 236 долларов США, а у лидера стран СНГ России – 695 долларов США. Отсюда можно сказать, что уровень среднемесячной заработной платы в Таджикистане от уровня России отстает 5,14 раза, а от уровня Кыргызстана 1,74 раза, и так далее. Все это означает, что государству при разработке политики доходов и заработной платы следует уделить особое внимание вопросам повышения уровня оплаты труда.

Реальное положение дел с занятостью и ее роль в экономике страны особенно ярко определил отечественный ученый-экономист Ризокулов Т.Р. Он особо подчеркивает, что «… хотя в экономике произошло заметное оживление, оно не отразилось в решении проблем безработицы, т.е. приблизительно прежний уровень безработицы на уровне более 2% сохранился, хотя должна была быть несколько иная картина. … Это объясняется тем, что по многим объективным и субъективным причинам даже те лица, которые остались без работы и ищут работу, не обращаются в органы государственной службы занятости по вопросам трудоустройства. На наш взгляд, среди этих причин наиболее существенными являются: - отсутствие материальной заинтересованности в регистрации как безработного в соответствующих органах занятости; - недостаточно развитая

правовая грамотность; - широкомасштабное развитие коррупции, взяточничества, пессимизм обуславливает доминирование в психологии людей мнения относительно способности государственных органов оказать помощь в трудоустройстве; - менталитет населения, поскольку таджикистанцы - гордый народ и считают, что быть зарегистрированным в качестве безработных умаляет их достоинство. Следовательно, они предпочитают скорее заниматься самопоиском более подходящего места работы, обеспечивающего жизнедеятельность, чем обращаться в государственные органы занятости. …Поэтому можно утверждать, что в Таджикистане уровень безработицы не ограничен только двумя – тремя процентами от общего экономически активного числа населения, а также охватывает значительную скрытую безработицу в городах и селах республики. … Если обратим внимание на предпосылки этого негативного явления, то можно предположить, что в общей оценке таковыми являются, во-первых, неполное использование производственных мощностей не только на уровне отдельных регионов, но и в масштабе всей страны. Во-вторых, рост ресурсов рабочей силы вследствие демографического «пика», наблюдавшегося в стране в начале 80-х годов. В-третьих, низкий уровень заработной платы вследствие проведения рестрикционной монетарной политики».[80] Общеизвестно что в начальные годы рыночных реформ из-за неготовности к рыночным отношениям и особенно под воздействием гражданской войны в республике промышленность фактически была разрушена и произошла деиндустриализации страны. Последствия данной деиндустрилизации еще не удалось восстановить, поскольку нехватка инвестиционных средств и продолжавшегося до 2017 года дефицита энергоресурсов, высокий износ основных производственных фондов и многое другое не позволило восстановить состояние промышленности в национальной экономике. Несмотря на то, что в последние годы

[80] Ризокулов Т.Р. К вопросу оценки взаимосвязи безработицы и экономического роста в современных условиях Республики Таджикистан /Т.Р. Ризокулов// Экономика Таджикистана: Стратегия развития. - Душанбе, 2009. - № 1. - С. 47.

наблюдаются позитивные тенденции в этом секторе экономики, но недействующие производственные мощности еще не удалось вовлечь в производственный оборот. На текущем этапе развития промышленность Республики Таджикистан характеризуется следующими данными (табл. 5.1.1).

Таблица 5.1.1. - Использование производственных мощностей промышленных предприятий по выпуску отдельных видов продукции (в %)*

Показатели	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**
Минеральные удобрения (в пересчете на 100 % питательных веществ)	-	-	-	-	-	-	-
Цемент	15,8	13,8	94,9	18,0	39,0	59,7	66,5
Сборные железобетонные конструкции и изделия	27,1	7,6	11,3	29,9	12,1	6,9	5,4
Стеновые материалы	16,7	57,0	59,1	57,3	46,9	44,5	46,5
Хлопок волокно	16,4	11,9	13,5	14,2	7,9	9,9	7,1
Шелковые ткани готовые	91,8	63,8	1,5	3,7	5,7	11,6	17,9
Обувь	9,0	76,6	84,0	82,4	29,2	27,7	31,6
Ковры и ковровые изделия	50,3	62,7	100,0	54,5	52,0	68,3	67,5
Холодильники	-	-	-	-	-	-	-
Мясо	0,4	1,3	11,4	0,8	98,0	98,1	100,0
Масло животное	2,1	25,6	38,7	30,7	53,8	86,0	100,0
Цельномолочная продукция в пересчете на молоко	7,5	48,2	52,7	64,8	57,2	58,5	61,2

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2019. - 500 с. - С. 269.

Несмотря на созидательный этап развития, который берет начало с 1997 года и особенно ускорилось в новом тысячелетие, в производстве отдельных промышленных товаров нам еще не удалось загрузить производственные мощности в соответствии с возможностями. Некоторые данные по выпуску отдельных видов промышленной продукции приведены в таблице 5.1.1. Например, по производству цемента последние годы в республике построены несколько заводов, но это не позволило еще решить проблему в этом секторе. Сегодня используются мощности в этом направлении на уровне 66,5%. В последнем рассматриваемом в таблице 2018 году, при производстве железобетонной конструкции производственные мощности используются всего на 5,4%, при переработке хлопка волокна 7,1%, что является недостаточными, поскольку в производстве отмеченных выше продукций Таджикистан обладает самым большим потенциалом.

Ранее в годы командно-административной экономики в Таджикистане находилось несколько заводов по производству минеральных удобрений, которые в последние годы не задействованы и не производят продукцию. В целом по данной таблице видно, что кроме производства мяса и животных масел, при производстве промышленных товаров в стране использование производственных мощностей заметно отстает от требуемого уровня.

В Республике Таджикистан в аспекте формирования цифровой экономики во всех отмеченных отраслях промышленности вначале следует формировать цифровую культуру. Для этого первостепенным считаем формирование всесторонней информатизации, то есть создание необходимой инфраструктуры ИКТ. Это включает формирование центров информационной поддержки, банков данных и знаний, систем связи, аппаратно-программных средств, центров обработки и управления. Учитывая то, что Таджикистан относится к странам с высокой долей занятых в сельскохозяйственном секторе, поэтому цифровизация сельского хозяйства дает хороший импульс в формировании такой экономики в стране в целом. Это возможно посредством создания благоприятной инновационной среды при поддержке государства.

Следует отметить, что государственное воздействие в расширение цифровизации всех отраслей экономики в странах постсоциалистического пространства имеет существенно важное значение. Здесь считаем уместным опыт Казахстана, где согласно их государственной программе «Цифровой Казахстан» главными в осуществление цифровизации указаны такие направления, как:

«1. Цифровизация промышленности и электроэнергетики.

2. Цифровизация транспорта и логистики.

3. Цифровизация сельского хозяйства.

4. Развитие электронной торговли.

5. Развитие финансовых технологий и безналичных платежей.

6. Цифровизация внутренней деятельности государственных органов.

9. «Умные» города.

10. Расширение покрытия сетей связи и ИКТ инфраструктуры.

11. Обеспечение информационной безопасности в сфере ИКТ.

12. Повышение цифровой грамотности в среднем, техническом и профессиональном высшем образовании.

13. Повышение цифровой грамотности населения (подготовка, переподготовка).

14. Поддержка площадок инновационного развития.

15. Развитие технологического предпринимательства, стартап культуры и НИОКР.

16. Привлечение «венчурного» финансирования.

17. Формирование спроса на инновации»[81].

Отсюда исходит, что в контексте улучшения спроса и предложения на отечественном рынке труда следует обеспечить полное использование производственных мощностей в масштабах всей страны. Однако процесс производства должен быть основан на применении новых технологий и прогрессивных методов организации труда. Учитывая то, что сегодня новые технологии фокусируются на принципах цифровых технологий. Следовательно, возникает вопрос о подготовке кадров, чтобы они соответствовали требованиям современности, ибо только в этом случае могут быть конкурентоспособными.

Другим приоритетом регулирования рынка труда сегодня являются вопросы удельного веса занятости в частном секторе экономики, где преобладает ручной труд и отсутствует мотивация для повышения качества рабочей силы. Некоторые факты о численности занятого населения по формам собственности, приведены в таблице 5.1.2.

Таблица 5.1.2. -Численность занятого населения по формам собственности*

Показатели	**2012**		**2015**		**2016**		**2017**		**2018**	
	тыс. чел	**%**	**тыс. чел**	**%**	**тыс. чел**	**%**	**тыс. чел**	**%**	**тыс. чел**	**%**
Всего занято в экономике	2291,5	100,0	2379,7	100,0	2384,2	100,0	2407,0	100,0	2425,5	100,0
Государственная	443,8	19,4	441,5	18,6	456,1	19,1	470,3	19,5	484,5	20,0
Частная	1478,8	64,5	1588,6	66,8	1577,8	66,2	1594,1	66,2	1728,9	71,3
Коллективная	347,7	15,2	323,8	13,6	325,8	13,7	317,4	13,2	207,8	8,6
Смешанная с иностранным	19,5	0,9	18,5	0,8	18,4	0,8	19,0	0,8	4,3	0,2

[81] Государственная программа «Цифровой Казахстан» Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 декабря 2017 года № 827. [Электронный ресурс]: дата обращения 12.11.2019. - Режим доступа: https://camonitor.kz/33321-kazahstan-odin-iz-liderov-cifrovizacii.html.

участием										
Смешанная без иностранного участия	1,7	0,07	7,3	0,2	6,1	0,3	6,2	0,3	0,02	0,0

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. -500 с. - С. 82.

По данным таблицы 5.1.2 видно, что в структуре занятости в последние годы удельный вес занятых в частном секторе экономики неуклонно растет. Например, если в 2012 году доля занятых в частном секторе составила 64,5%, то в 2018 году 71,3%. Другими словами, рост занятых в частном секторе в 2018 году составляет 117% по сравнению с 2012 годом.

Что касается государственного сектора, то здесь тенденция занятости остается стабильной, где резких колебаний не наблюдается, т.е. находится в пределах 20%. В то время как на предприятиях с коллективной формой собственности, в совместных предприятиях с иностранным участием или без иностранного участия наблюдается тенденция сокращения занятости. Например, в 2018 году по сравнению с 2012 годом сокращение соответственно составило на 41%; 78% и 89%. Это и привело к сокращению удельного веса занятых в этих секторах в общем объеме занятых. Например, занятые на предприятиях коллективной формы собственности составили 8,6%, в смешанных предприятиях с иностранным участием 0,2%, в совместных предприятиях без иностранного участия 0,0008% в структуре занятости трудовых ресурсов страны.

Негативным аспектом в данном вопросе является то, что в частном секторе экономики Республики Таджикистан в основном преобладает ручной труд. Поскольку значительные субъекты частного сектора функционируют в таких организационно-правовых формах, как дехканские хозяйства, индивидуальные предприниматели, малые предприятия, где процесс производства в основном организован по традиционным технологиям, что обуславливает применение ручного труда. С другой стороны, у малых субъектов нет достаточных средств для приобретения новых прогрессивных технологий, что отражается и на качестве трудовых ресурсов. Отсюда

следует сделать вывод о том, что сегодня требуется создание крупных предприятий, крупных бизнес структур, чтобы они смогли привлечь значительное количество трудовых ресурсов и реализовать внедрение прогрессивных технологий.

Еще одной неувязкой в системе рынка труда является несбалансированность между спросом и предложением рабочей силы в отечественной экономике. Чтобы утверждать сказанное приведем некоторые факты из отечественной экономики (табл. 5.1.3).

Таблица 5.1.3. - Спрос и предложение рабочей силы на рынке труда*

Показатели	**2012г.**	**2015г.**	**2016г.**	**2017г.**	**2018г.**
	тыс. чел	**тыс. чел**	**тыс. чел**	**тыс. чел**	**тыс. чел**
Лица, незанятые трудовой деятельностью, состоящие на учете в службе занятости	63540	72521	77349	79619	92631
в %	100	100	100	100	100
Из них имеют статус безработного всего	52342	51122	53087	49662	47522
в % к незанятому населению	82	70	68	62	51
Молодежь в возрасте 15-29 лет	31742	30882	41001	40007	46567
в % к числу безработных	60	60	77	50	97
Заявленная предприятиями потребность в работниках	11973	7275	9224	7998	8982
Нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию	6,2	10,0	8,4	10,0	10,3

***Источник**: составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег. /Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. - 500 с. - С.89.

По данным таблицы 5.1.3 видно, что в экономике страны предложение рабочей силы во много раз опережает спрос. Эта тенденция ежегодно становится еще больше и не находит своего решения. Например, если в 2012 году нагрузка незанятого населения на одну заявленную вакансию составляла 6,2 единиц, а в 2018 году – 10,3 единиц, что 1,6 раз выше, чем 2012 году. Это объясняется увеличением числа лиц, не работающих по найму, которые ищут себе занятие и зарегистрированы в органах по трудоустройству, численность которых в 2018 году составила 92631 тысяч человек, в то время как в 2012 году их численность было 63540 тысяч человек. Однако ежегодно общая тенденция вакантных мест, заявленных

предприятиями, сократилось, что составило в 2018 году 8982 единиц, а в 2012 году было 11973 рабочих мест. Настораживающим фактом здесь является то, что среди безработных преобладает молодежь (табл. 5.1.4).

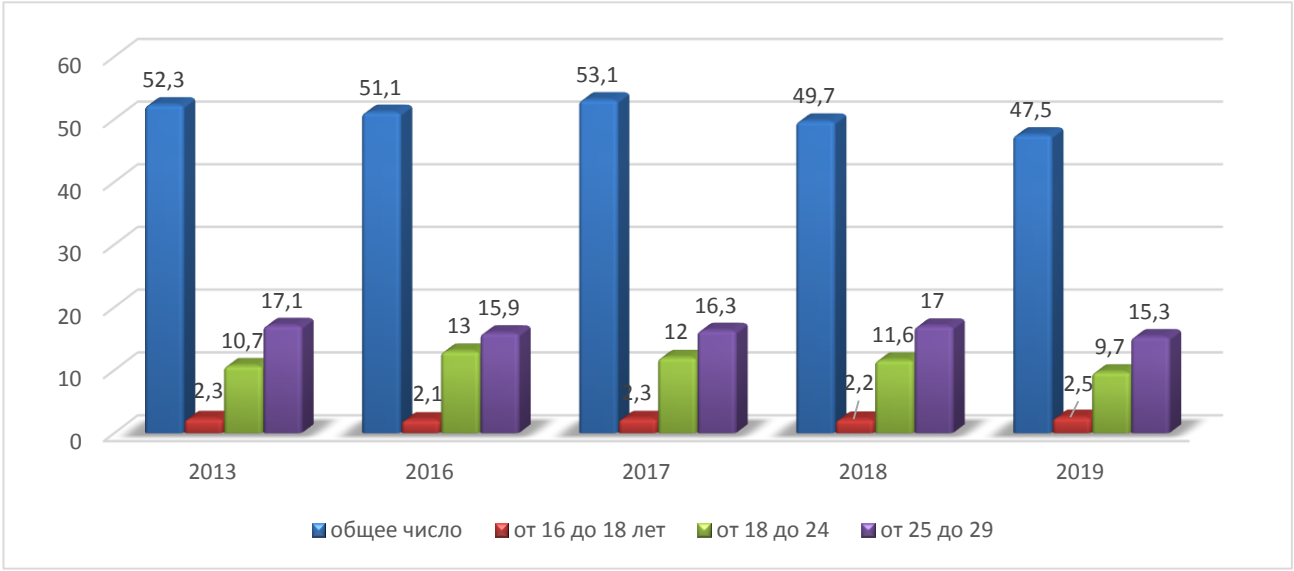
Таблица 5.1.4. - Распределение безработных, зарегистрированных органами службы занятости по возрасту в республике Таджикистан*

Показатели	2013г.		2016г.		2017г.		2018г.		2019г.	
	тыс. чел	%	тыс. чел	%	тыс. чел	%	тыс. чел	%	тыс. чел	%
Численность безработных	52,3	100	51,1	100	53,1	100	49,7	100	47,5	100
В том числе в возрасте, лет:										
От 16 до 18	2,3	4	2,1	4	2,3	4	2,2	4	2,5	5
18-24	10,7	20	13,0	25	12,0	22	11,6	23	9,7	20
25-29	17,1	32	15,9	31	16,3	30	17,0	34	15,3	32
пред пенсионном	0,9	17	0,7	13	0,4	7	0,4	8	0,7	14
другим	21,3	40	19,4	37	22,1	41	18,5	37	19,4	40

***Источник** составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. – 500 с. - С. 93.

Действительно, среди безработных по республике по всем рассматриваемым годам удельный вес безработицы среди молодежи достаточно высок. Например, безработные от 18 до 29 лет на первое января 2019 года составили более 52%. Наличие безработицы среди таких лиц особенно опасно, поскольку они является наиболее экономически активными, а также уязвимыми в психологическом аспекте слоями населения. Можно предполагать, что если они будут безработными, то это может иметь криминальные последствия (рис. 5.1.2).

Рисунок 5.1.2. - Возрастное соотношение безработных в Республике Таджикистан с 2013 по 2019 гг.*



***Источник:** составлено автором на основе: Статистический ежегодник Республики Таджикистан: стат. ежег./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. - 500 с. - С. 93.

Отсюда следует, что в разработке государственной экономической политики, направленной на решение проблем безработицы и управления занятости населения, прежде всего, должны быть учтены потребности этого слоя населения. При применении такого подхода можно внести существенный вклад в решении проблем безработицы.

На наш взгляд, одним из направлений решения безработицы среди молодежи находящихся в возрасте от 18 до 29 лет, наряду с созданием новых рабочих мест, является их отправка в зарубежные страны для приобретения новых знаний и освоение прогрессивных технологий. Само собой разумеется, что наиболее способную, одаренную молодежь на конкурсной основе следует избирать и направлять в зарубежные страны, которые имеют высокие достижения по отдельным направлениям подготовки кадров.

В этом контексте можно рассмотреть рейтинг стран мира, которые имеют высокий показатель в области подготовки кадров (табл. 5.1.5).

Таблица 5.1.5. - Рейтинг стран по отдельным направлениям высшего образования*

Направление образования	Предпочтительные страны
Техническое	Китай, Германия, Сингапур, Швеция, Гонконг
Экономическое	США, Великобритания, Германия, Швейцария
Гуманитарное	Италия, Испания, Великобритания, Франция
Юридическое	Британия, США, Германия, Австралия, Швейцария
Медицинское	Израиль, Швейцария, Германия, США, Чехия
Естественные науки	Новая Зеландия, Австрия, Швеция, Австралия

***Источник**: составлено автором по материалам: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://visaapp.ru/ucheba-za-granitsej/rejting-obrazovaniya-v-mire.html.

По данным таблицы 5.1.5 видно, что если нам потребуется подготовка кадров по инженерно-техническим направлениям, то молодых людей, которые больше всего склоны быть кадрами в области технического направления, наиболее предпочтительными странами отправки должны быть Китай, Германия, Сингапур, Швеция, Гонконг. Другими словами, следует направлять молодых людей по государственной квоте в эти страны. Для удовлетворения нужд, т.е. потребностей экономики Таджикистана в

высококвалифицирован-ных медицинских кадрах, то можно направить молодежь в Израиль, Швейцарию, Германию, США, Чехию.

Известно, что на сегодняшний день ведущим мировым трендом в развитии экономики является глобализация. Несмотря на всю неопределенность данного явления, как и на состояние отвлеченности от идеологического, оценивающего значения данного понятия, нельзя не заметить в этом вопросе наличия в нем объективной базы, касающейся становления и развития мирового финансово-экономического устройства, международно-правовых связей, науки и техники, образования единого научного пространства, базирующегося на применении новейших информационно-коммуникационных технологий, и т.д. Вместе с тем, формируемое информационное пространство является предпосылкой продвижения человеческого капитала и развития творческих навыков на передний рубеж ресурсного обеспечения социально-экономического прогресса.

Основная картина взаимодействия механизмов развития рынков труда и услуг образования, по нашему мнению, должно состоять из трех компонентов, которые включают в себя главные элементы, обусловливающие механизмы их становления и действия:

- блок рыночных отношений, где ключевым понятием является человеческий капитал;

- блок управления и регулирования со стороны государства;

- блок общественной гарантированности для общества.

Для успешного формирование и функционирование первого блока требуется наличие в нем трех важнейших составляющих:

- защита информации в рамках процесса информационного обмена;

- заключение договоров, в том числе долгосрочных;

- организационная и институциональная защищенность.

Служба по вопросам управления и нормативного регулирования имеет два звена - государственный и региональный. В то же время на региональном

уровне существуют более широкие рамки для совершенствования механизма централизованного регулирования государственного аппарата и осуществления децентрализованного процесса самоуправления субъектов частного бизнеса.

Задача объективного совмещения задач и целей государственного и регионального регулирования механизмов функционирования рынков труда и образовательных услуг возлагается на областные органы управления. Уже на областном уровне более наглядно проявляются перспективы применения стимулирующих и ограничительных мер государственного регулирования, в условиях слабой инвестиционной деятельности ограниченность ресурсов бюджетов разных уровней регулирования регионов позволяют осуществлять многостороннее финансирование программ содействия формированию и поддержанию функционирования рынков труда и услуг в сфере образования на должном качественном уровне.

Потребность в выделении отдельного третьего блока обусловлена общественной направленностью учебно-трудовых взаимоотношений, их высокой степенью зависимости от факторов неэкономического порядка, и большой долей неуверенности в итогах рыночного действия.

На рынке труда реализуются две основные социально-экономические задачи: разделение трудового потенциала по видам активной трудовой деятельности (профессиям, специальностям, отраслям, предприятиям, регионам) и перераспределение денежных доходов в форме оплаты труда, окладов в качестве поощрения и в виде заработной платы за работу. Осуществление этих функций на рынке труда способствует: эффективности, т.е. росту продуктивности, увеличению пособий и трудовых ресурсов, максимизации уровня доходов, росту экономики государства, обеспечению социальной справедливости. Их реализация становится возможной только через формирование действующего на рынке труда механизма эффективного регулирования труда как одной из подсистем общеэкономического механизма регулирования.

В то время как концепция трудоустройства направлена на достижение равновесия между теми, кто ищет работу, и спросом на рынке труда, уровень безработицы свидетельствует о наличии равновесия совокупного спроса и предложения. Предотвращение сокращения уровня занятости является объектом механизма ее регулирования. Поэтому основной задачей механизма государственного регулирования в сфере занятости является в первую очередь улучшение ситуации с безработицей и сокращение ее масштабов. Таким образом, государственный механизм регулирования в сфере труда содержит в себе механизмы регулирования занятости и, в общем и целом, представляет собой инструмент государственного регулирования рынка труда.

С противоположной стороны, на рынке образовательных услуг структурные составляющие работающих и не занятых превращаются в пассивную и активную часть потребности в профессиональных образовательных услугах. Кроме того, экономически малоактивная доля жителей, которая в нынешних экономических условиях является достаточно мобильной, также составляет как пассивную, так и активную составляющую спроса на услуги в сфере профессионального образования. С нашей точки зрения, основой для развития механизма взаимосвязи активной и пассивной составляющих спроса на профессиональном образовании на рынке образовательных услуг должен стать переход к использованию принципов постоянного обучения.

Концепция «обучения на протяжении всей жизни» приобретает все большее признание не случайно. В связи с быстрыми изменениями в технологиях всестороннее участие всех граждан в условиях развития новой экономики предполагает непрерывное образование в целях совершенствования и получения необходимых для этого новых навыков. Это является необходимым требованием для осуществления перехода к инновационному типу занятости. С учетом типа общественного производства с характерной для него системой соотношений (доиндустриальное,

промышленное и постиндустриальное) следует выделить три типа трудоустройства: экстенсивное, интенсивное и инновационное. Рынок труда отличается широким видом репродукции, который пока не заменяется преобладающим интенсивным типом воспроизводства, а тем более инновационным видом воспроизводства, который часто называют постиндустриальным, или инновационным. Подтверждением тому служат перечисленные ниже направления в области трудоустройства:

- практически устойчивое трудоустройство граждан пенсионного возраста и молодежи;

- обеспечение занятости в сфере производства материальных благ;

- увеличение удельного веса трудящихся всех групп населения;

- устойчивый высокий показатель урбанизации трудоустройства;

- невысокая оплата труда и т.д.

Тем не менее, невзирая на то, что обширный вид трудовой занятости первоначально уступает по важности более трудоемкому, уже выявляются инновационные факторы, способные повысить эффективность труда. К этим факторам можно отнести: научно-технический прогресс, обучение и повышение квалификации, переориентация трудоустройства из низкопроизводительных сфер в сферы с высокой степенью производства (финансы, кредитование, торговля, менеджмент, рынок услуг).

Инновационная занятость — это умение личности, персонала предприятия, рабочей силы производства и хозяйственно активного жителей регионов максимально быстро адаптироваться к потребностям новой экономики, вызванной техническими новшествами. Основой такого типа трудоустройства является внедрение концепции непрерывного образования.

Одним из неотъемлемых звеньев системы непрерывного образования является система дополнительного образования - профессиональная подготовка и переподготовка кадров. На сегодняшний день государственная система в этой сфере уничтожается и последовательно замещается разнообразными формами платного обучения в образовательных учреждениях различного уровня - в

министерствах, профессионально-технических училищах и вузах. В то же время возросла роль предприятий в подготовке своих кадров. Тем не менее, подготовка на производстве (обучение внутри предприятия) пока не становится объектом внимания отдельных ведомств и министерств. К числу предприятий, которые уделяют большое внимание подготовке кадров, можно отнести финансово-кредитные и страховые организации; биржи; учебные заведения и медицинские учреждения; компании, на которых заняты работники дефицитных специальностей; предприятия по созданию совместных производств и сетевому маркетингу. В новых негосударственных организациях (предприятия, строительные, общественные компании) подготовка обычных сотрудников (рабочие специальности), как правило, осуществляется по месту работы.

В организационном и институциональном плане основное внимание сосредоточено на формировании единой территориальной системы, предусматривающей как прямую, так и обратную связь «ВУЗ-предприятие». Здесь ключевыми субъектами являются сами вузы, организации и объединения молодежи и учащихся, службы трудоустройства, службы по персоналу на предприятиях. Кроме традиционных мероприятий (ярмарок рабочих мест, выпускных дней и т.д.) нужно уделить внимание освоению и инициативному применению широких преимуществ, которые предоставляют современные компьютерные сети, в первую очередь, Интернет. Речь идет о формировании Интернета и активной поддержки электронной биржи труда, действующей в реальном масштабе времени, которая позволила бы накапливать потоки информации от образовательных учреждений, компаний и служб трудоустройства. Тем самым будут «привязаны» институциональный, организационный и информационно-технологический уровни взаимодействия между рынком труда и рынком услуг профессионального образования.

Пожалуй, самым трудным и насущным аспектом является финансовый. В сфере предоставления и поддержки инвестиций для формирования институализированного единого интегрированного программного

пространства, по нашему мнению, должны принять активное участие все интересующиеся субъекты: представители органов власти и управления всех субъектов хозяйствования, предприниматели в лице мощнейших и устойчивых компаний области, а также учебные заведения. Кроме того, вузы (в первую очередь, это высшие учебные заведения) могут заменить материальную часть своего присутствия на интеллектуальную.

В развитии образования на протяжении всей жизни и формировании действенных рычагов взаимодействия рынков труда и образования важную роль играют принципы общественного партнерства. В связи с этим на местном уровне следует разработать особые меры по поощрению привлечения общественных участников к участию в развитии системы профессионального образования. К настоящему времени социальные партнеры уже привлекаются к развитию профессионального образования и подготовки неработающих граждан на региональном и местном уровнях.

Главными способами улучшения системы общественного сотрудничества в этом отношении следует признать:

- организационное закрепление всех категорий территориальных общественных участников с целью возобновления контента профессионального образования и обеспечения преемственности в получении квалификации;

- развивать систему общественного сотрудничества в области обучения неработающих граждан;

- поиск и внедрение в региональном контексте оптимизированных моделей объединения субъектов рынка образования. Например, создание эффективной системы взаимодействия на региональном уровне организаций системы дополнительного профессионального образования, вузов, учебно-тренировочных комплексов, технических отделов обучения на предприятиях и заводах, центров трудоустройства и коммерческих учебных заведений);

- объединение общественных, промышленных и учебных структур в целях обеспечения непрерывности территориальных учебных программ и

обеспечения спроса на подготовку кадров на региональном рынке труда и, на этой основе, достижения устойчивого экономического роста.

Существующий уровень качества образовательных услуг в Таджикистане не всегда соответствует предъявляемым к образованию требованиям. Усилия государства должны быть сосредоточены на повышении качества образования, обеспечении соответствия образовательных услуг требованиям рынка труда. Необходимо оптимизировать перечень профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка кадров, основываясь на поставленных задачах структурной реорганизации национальной экономики, основных направлениях производственной деятельности.

В качестве одного из путей улучшения качества профессионального образования необходимо создать эффективный образовательный рынок. В то же время необходимым для этого является обеспечение открытости образовательных учреждений для потребителей, поддержка рейтингов, введение показателей образовательной статистики, в том числе качества образования, дающих целостную картину отрасли и сопоставимых показателей с теми, которые используются в развитых зарубежных странах. Это создаст конкуренцию между образовательными учреждениями и приведет к оптимизации их сети, в том числе к прекращению деятельности тех образовательных учреждений и программ, которые не способны обеспечить необходимое качество образовательного процесса.

Невозможно обеспечить требуемое качество образования без создания эффективной системы его контроля, при этом система аттестации и контроля качества должна быть максимально независимой.

В настоящее время в Республике Таджикистан функционирует лишь единая система оценки общего образования, которая реализуется в рамках самой системы образования. На каждой ступени образования действует система итоговых экзаменов, а в среднем и высшем профессиональном образовании оценка может осуществляться и в формате завершающих дипломных работ. При успешной сдаче выпускных экзаменов, человек завершает курс обучения и приобретает знания и навыки, соответствующие профилю или профессии, по которой он учится.

5.2. Модернизация механизма взаимодействия системы высшего образования и рынка труда в системе факторов перехода к цифровой экономике

Под влиянием глобализационных процессов словосочетание «цифровая экономика» стала все больше употребляться и со стороны отечественных экономистов, предпринимателей, и со стороны политиков, журналистов, ученых и др. Однако, как мы отметили в первой главе диссертации, существует разное понимание данного понятия. Традиционно под ней понимается экономика, основанная на глубоком использовании информационно-коммуникационных технологий, т.е. использование цифровых технологий. В данном контенте доминирует мнение о том, что к элементам цифровой экономики относят дистанционное обучение, электронное правительство, телемедицина, электронный бизнес и т.д. Это наиболее упрощенный простой подход к понятию цифровой экономики, поскольку он является наиболее сложным и емким, и должен охватить всю эту науку. В частности, Президент Российской Федерации В. В. Путин на Санкт Петербургском экономическом форуме дал более расширенную трактовку, согласно которому «цифровая экономика – это не отдельная отрасль, по сути, это основа, которая позволяет создавать качественно новые модели бизнеса, торговли, логистики, производства, изменяет формат образования, здравоохранения, государственного управления, коммуникацию между людьми, а следовательно, задает новую парадигму развития государства, экономики и всего общества»[82].

Цифровая экономика определяет прогресс в экономике, поскольку содействует повышению конкурентоспособности отечественных предприятий, укреплению экономической безопасности страны, повышению рейтинга страны на мировой арене в перспективе. В этом контексте можно наблюдать и некую опасность, которая отражается на рынке труда

[82] Латухина, К. Цифры и факты. [Электронный ресурс]: дата обращения: 14.09.2019. /К. Латухина. - Режим доступа: https://rg.ru/2017/06/04/reg-szfo/vladimir-putin-vnedrit-cifrovye-tehnologii-vo-vse-sfery-zhizni.html.

посредством замены трудовых ресурсов на автоматизацию и роботизацию. В этом плане академик РАН Некипелов А.Д. отмечает, что «Хотел обратить внимание, что есть возможность очень глубоких и серьезных изменений всей нашей экономической жизни. В среднесрочном плане вызовы, на которые уже сейчас обращают внимание и профсоюзы - это, опасность безработицы, связанная с ликвидацией массовых профессий в связи с роботизацией».[83]

Однако многие исследователи упускают из виду то, что становление цифровой экономики обуславливает появление многих новых профессий и специалистов, которые будут предложены на рынке труда. Здесь уместно привести следующую позицию ученых: «В соответствии с исследованием Агентства стратегических инициатив и МШУ «Сколково» прогнозируется, что к 2030 г. исчезнут 57 традиционных профессий и появится 186 новых, 19% всех рабочих могут быть замещены роботами»[84]. Следовательно, нельзя испытывать боязнь с расширением цифровых технологий в отраслях экономики, а быть готовым и к такому развитию событий, поскольку в результате ускоренного роста научно-технического прогресса оно будет навязано нам постепенно извне. Однако следует отметить, что развитие цифровой экономики требует больших инвестиционных вложений. Наряду с этим, результат также не может быть получен сразу, а через определенный временной лаг.

В мировой экономике многие страны уже давно приняли необходимую стратегию цифровой экономики и начали активно реализовывать на практике, например, Сингапур в 2005 году, Великобритания и Гонконг в 2008 году, Австралия в 2006 году, Норвегия в 2009 году, Канада в 2010 году, Малайзия в 2012 году, Республика Корея в 2013 году, Индия и Новая Зеландия в 2015 году, Россия в 2017 году. В Таджикистане также

[83] Амиров, Р.А. Цифровая экономика и актуальные задачи ее кадрового обеспечения в России /Р.А. Амиров, Е.В. Егоров // Управленческое консультирование. - 2018. - № 9. - С. 44-45.

[84] Шеенко, Е. Цифровая экономика и российские компании: уровень использования и готовность к переходу на цифровые технологии: монография/ Е. Шеенко, О. Стасевич/ В сб. Альманах «Цифровая экономика». Сколково. - М., 2017. - 127 с. – С. 80-83.

предпринимаются меры, но целенаправленные комплексы по разработке цифровой экономики еще не разработаны, отсутствует также стратегическая программа реализации «Цифровая экономика Республики Таджикистан», содействующая формированию соответствующей инфраструктуры для развития цифровых технологий.

Как было отмечено в параграфе 1.2. первой главы диссертационной работы, Таджикистан занимает 106 место из 145 стран мира по реализации цифровой экономики, что означает наличие существенного разрыва от многих стран мира. Можно сказать, что такое существенное отставание Таджикистана в развитии цифровой экономики от большинства стран мира объясняется многими моментами:

- упущения в разработке нормативно правовой базы для цифровой экономики и практической их реализации;

- отсутствие отечественного производства;

- нехватки информационно-коммуникационного оборудования;

- неблагоприятная среда для введения бизнеса и недостаточно хороший инвестиционный климат для инноваций;

- отсутствие отечественных разработок для программного обеспечения информационно-коммуникационного оборудования;

- невысокий уровень использования новых технологий со стороны бизнес-структур, а также и государственными органами власти.

По поводу причин неразвитости цифровой экономике в Таджикистане в отечественной печати также отмечено многое. В частности, в одном из них говорится, что «Члены Совета по ИКТ при Президенте РТ в области ИКТ отмечают отставание Таджикистана от других стран региона и от собственного плана цифровизации. Это обусловлено рядом причин объективного и субъективного характера: - слабая доступность пользования интернетом - имеют только 17% населения; - высокая стоимость и медленная скорость интернета, по сравнению с Казахстаном и Киргизией, которая лишь немного дешевле, чем в Туркмении. Цифровая экономика предусматривает

преимущественное развитие систем электронных платежей, уменьшение оборота наличных денег…. Помимо плохо функционирующих Интернет-ресурсов госструктур, можно отметить, что в Таджикистане слабо развиты интернет-банкинг, интернет-коммерция и вообще система безналичных расчетов по банковским картам. Согласно исследованию Международной финансовой корпорации (IFC), проведенному в 2017 году, в Таджикистане среди владельцев банковских карт финансовыми услугами в виде электронного кошелька пользуется лишь 1,8%, мобильным банкингом – 5,7%, кредитной картой – 6,1%, платежной картой – 15%. Бедность, отсутствие финансовой грамотности населения и, как следствие, малое число клиентов банков являются объективными причинами неразвитости безналичных расчетов, отсутствием интернет-банкинга. Субъективными же причинами слабого развития электронных банковских услуг, да и вообще цифровизации услуг в целом, скорее всего, является искусственное торможение этого процесса незаинтересованными в нем чиновниками на разных уровнях»[85].

Все это предполагает, принятие неотложных мер для упразднения проблем, сдерживающих развитие цифровой экономики в Таджикистане. В первую очередь, в этом контексте необходимо повысить степень готовности страны к цифровой экономике, в котором главная роль принадлежит кадрам, т.е. трудовым ресурсам.

Говоря иначе, развитие цифровой экономики, прежде всего будет оказывать влияние на содержание рынка труда и охватывать все сферы человеческой деятельности. В этом аспекте правильно отмечено, что «Прежде всего, будет распространяться новая модель труда и занятости «Работа 4.0», в рамках которой будет развиваться новый вид трудовой

[85]Мирзоахмедов, Ф. Цифровая экономика в социально-экономическом развитии России: взгляд молодых /Ф. Мирзоахмедов, Н. Сафоев / Сборник статей и тезисов докладов XV международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов (26 февраля 2019 г.). Уральский филиал Финуниверситета. – М.: Изд-во «Перо», 2019. - С. 186.

деятельности, называемый экономикой по требованию (on-demand economy), крауд-сорсинг и др»[86].

В связи с вышеотмеченными представляет интерес содержание изменений занятости на рынке труда, одно из таких изменений связано с необходимостью постоянного повышения квалификации кадров во всех производственных и не производственных предприятиях. Поскольку высокая технологичность объясняется постоянным обновлением техники, технологии. В связи, с чем требуется непрерывное обучение персонала. Другими словами, если человек хочет стать конкурентоспособным, он должен постоянно обновлять знания вместе с научно-техническим прогрессом. В противном случае оно устаревает и становится не востребованным. Отсюда исходит, что в деятельности каждого хозяйствующего субъекта наряду с введением основной хозяйственной деятельности следует уделять существенное внимание обучению собственного персонала к современным цифровым технологиям. В противном случае компания не может выдержать внешнюю и внутреннюю конкуренцию по производству того или иного продукта.

Второе изменение связано с тем, что с внедрением новых технологий появляется новая категория рабочих мест, связанная с выполнением сложных аналитических задач или обслуживающий новой техники и технологий. Эти категории работников относятся к творческим работникам, которые имеют высокую значимость в период перехода к цифровым технологиям.

Развитие цифровой экономики повышает спрос на такие трудовые ресурсы, к которым присущи такие свойства как: нацеленность на саморазвитие, умение решить не стандартные задачи, и работа с большими массивами данных, критический анализ и высокий уровень коммуникабельности. Все отмеченное требует наличия в трудовых ресурсах особого таланта, поскольку, обладающая такими способностями рабочая сила

[86] Сизова, И.Л. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда /И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов// Вестник СПбГУ. Социология. - СПб., 2017. - Т.10. -Вып.4. - С. 376–396.

может стать востребованным в условиях цифровизации экономики. На основе всего этого можно отметить, что для развития цифровой экономики в национальном хозяйстве наряду с разработкой нормативно-правовой базы, формирование инфраструктуры, налаживание отечественного производства информационно-коммуникационного оборудования и программного обеспечения главную доминирующую позицию занимает подготовка кадров с высшим и средним профессиональным образованием, обладающих специальными навыками и особым талантом в системе всего народно-хозяйственного комплекса.

Действительно, если логично предполагать, образование и кадры являются основными элементами, формирующими соответствующую институциональную среду. Поскольку, в отличие от ранее существовавших традиционных этапов развития человечества, где земля или капитал считался главными инструментами обогащения народов, то в условиях цифровой экономики этот принцип подвергается радикальному изменению. Таковыми в условиях цифровой экономики становятся - навыки человека, позволяющие управлять и развивать новые технологии, исследовать, модернизировать старое и разработать новое, т.е. главным средством прогресса становится не просто рабочая сила, а его навыки, способности, знания, которые воплощены в человеке и означающие содержание человеческого капитала.

В этом контексте следует признать утверждение о том, что в условиях цифровизации экономики появляется много новых профессий, специальностей, которые существенно влияют на структурные сдвиги на рынке труда, вследствие чего может возникнуть дефицит компетентных кадров, что может стать сдерживающим фактором развития. Поэтому сегодня следует уделять особое внимание к способностям трудовых ресурсов быстро адаптироваться к новым технологиям и условиям хозяйствования, и определить перечень специальностей, в рамках требований цифровой экономики.

Изменения содержания рынка труда в период перехода к цифровой экономике, на наш взгляд, предусматривает реализацию пяти направлений: первый из них это разработка дорожной карты по подготовке кадров. В этом направлении требуется создание информационной инфраструктуры. Поскольку информационные технологии могут превращаться в средства производства во многих отраслях и сферах экономики. Другими словами, будущие кадры должны обладать особыми качествами и умением работать с информационными технологиями, вдобавок к собственной профессии, т.е. требуется подготовка уникальных специалистов, обладающих и профессиональными и инфо-телекоммуникационными навыками. Возвращаясь к утверждению о том, что реализацию механизмов цифровой экономики нельзя не учитывать без учета воздействия новых технологий на состояние занятости населения. В этом контексте отмечено, что «По результатам настоящего исследования около 47 % рабочих мест в США подвержены риску автоматизации, вероятнее всего, уже в течение двух следующих десятилетий, что будет характеризоваться значительно более широким спектром профессий, разрушаемых значительно быстрее, чем в процессе сдвигов на рынке труда, происходивших в течение предыдущих промышленных революций. Кроме того, на рынке труда существует тенденция увеличения поляризации. Занятость будет расти в высокодоходных когнитивных и творческих профессиях и в низкодоходном ручном труде, но она значительно снизится в среднедоходных монотонных стандартных профессиях»[87].

Действительно информатизация общества постепенно путем оптимизации хозяйственных отношений и удаления посредников делает бизнес более динамичным и сложным, но производительным. Здесь уместно привести следующую точку зрения «Цифровые технологии, такие как интернет вещей (IoT), большие данные (big data), использование мобильных

[87] Клаус, Ш. Четвертая промышленная революция: учебник / Ш. Клаус. - М.: Эксмо, 2016. - 230 с. - С. 53-55.

устройств и девайсов, преобразуют способы социального взаимодействия, экономические отношения, институты. Появляются новые способы кооперации и координации экономических агентов для совместного решения определенных задач (sharing economy)»[88].

В целом в улучшении деятельности в системе подготовки кадров для того, чтобы быть готовым к вызовам «Цифровой экономики» и бизнес, оснащенный новыми технологиями, дает большой синергетический эффект в развитии экономики. Однако пока мы не можем отметить существенных изменений и в части подготовки кадровых ресурсов со стороны вузов, поскольку еще не можем сказать, что наши кадры востребованы обществом для формирования цифровой экономики, кроме того, в других отраслях экономики из-за низкого объема инвестиций процесса автоматизации труда производительность труда остается низкой. Отечественные предприятия из-за финансовых затруднений не могут приобретать новое технологичные наукоемкие оборудования с одной стороны, с другой стороны кадровый состав еще не готов работать с таким оборудованием.

По своей структуре механизм взаимосвязи между рынками труда и образовательных услуг образует целое единство связанных между собой видов, способов и механизмов взаимосвязей этих рынков.

Представлены формы, с помощью которых рынки взаимосвязаны друг с другом с точки зрения их экономической, юридической и институциональной компонентов. К числу экономических форм относятся прогнозирование соответствия выпускаемых услуг образования нуждам рынка рабочей силы, установление цен на образовательные и кадровые услуги и т.д. К юридическим формам, на наш взгляд, можно отнести как непосредственные формы взаимодействие (прямое подписание соглашений, договоров участников рынка относительно профессионально-квалификационного состава трудовых

[88] Семячков, К.А. Цифровая экономика и ее роль в управлении современными социально-экономическими отношениями/ К.А. Семячков// Современные технологии управления. [Электронный ресурс]: -ISSN 2226-9339. -№8 (80). -№. 8001. Дата обращения: 28.08.2017. - Режим доступа: http://sovman.ru/article/8001/

ресурсов), так и опосредованные виды, заключающиеся в принятии законодательства о труде, учебной и образовательной деятельности, налогообложении и т.п. В конечном счете, к организационным формам взаимодействия на рынке можно отнести создание механизма формирования структуры, механизма руководства и контроля за деятельностью участников рынка.

Существенной составляющей механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг выступают его механизмы. По сути деятельности эти методы делятся на: управленческие и хозяйственные.

Методы управления - это официальные способы, которые в первую очередь предписываются правительством. Они обеспечивают правовые запреты, устанавливают конкретные условия к участникам их взаимодействия, а также определяют порядок их устройства и осуществления деятельности. К числу таких методик могут включаться, в частности, выдача лицензий и аттестация учебных учреждений, исполнение контрактных обязательства, установление цены на учебные работы, определение размера обязательной минимальной зарплаты и т.д.

Методы экономической взаимосвязи предназначены для создания условий осуществления деятельности субъектов взаимоотношений с учетом их мотивированности в целях согласования общественных и личных интересов. Эти способы применяются для обеспечения финансирования, предоставления льготных кредитов и освобождения от уплаты налогов. Они оказывают воздействие как на подбор возможных способов действий субъектов функционирования рынков рабочей силы и образования, так и на образование, а также на образование и формирование целей их экономической деятельности.

В соответствии с методикой применения механизма взаимосвязи между рынками труда и образовательных услуг, их можно разделить на непосредственные и опосредованные. Непосредственное взаимодействие - это прямое влияние рынка между собой. К примеру, влияние рынка рабочей силы

на создание программ и учебных программ с целью увеличения конкуренции среди молодежи или воздействие рынка услуг в области образования на заполнение этого сегмента рынка рабочей силы квалифицированными профессионалами. С помощью методов прямого взаимодействия также реализуется подготовка профессиональных специалистов «по требованию». Предприятия или правительство посредством рынка рабочей силы предъявляет к рынку образовательных услуг определенные условия по обучению кадров, осуществляя их финансирование с обеспечением гарантий дальнейшего найма на работу.

Способы непрямого общения создают такие предпосылки, при помощи которых рынок рабочей силы и рынок образовательных услуг будут проявлять интерес к процессу принятия решения об укреплении отношений между собой. К преимуществам данных способов можно отнести способность соотносить персональные и общественно-полезные интересы. Их недостаток заключается в существовании в процессе работы временной разницы между получением услуги образования и ее реализацией через рынок труда. Такой временной лаг может незначительно искажать замкнутость отношений, так как рынок рабочей силы более гибок по отношению к воздействию окружающих условий, что отражает динамику спроса, предпочтения нанимателей и т.д., в то время как рынок образовательных услуг требует приспособления к изменению программ и направленности подготовки кадров, что еще раз доказывает адаптивный характер связей между рынками. К опосредованным формам такого воздействия мы включаем способы активизации образовательной деятельности, формирование профессиональной направленности, развития конкуренции, информационно-коммуникационную и совещательную работу.

Изучение схемы взаимоотношений между рынками труда и услугами образования будет незавершенным без учета механизмов, с использованием которых испытуемые субъекты воздействуют на сложившиеся зависимости. В этом состоянии рынок, на котором спрос сочетается с предложением и достигается равновесие, хотя и является «идеальной» моделью, но не

пребывает в таком состоянии постоянно. Различия во взглядах участников разных рынков, в том числе и изучаемых, создают дисбаланс, ликвидация которого предполагает воздействие со стороны разных участников этого рынка.

К примеру, одностороннее направление образовательного рынка на спрос, т.е. необходимость в образовательных услугах со стороны населения, может существенно деформировать его связь с ситуацией на рынке труда. Предоставление работы на рынке труда и, соответственно, потребности нанимателей в качественной рабочей силе часто не соответствуют желанию населения приобрести определенную профессию и поступить в определенный сектор экономики рынка труда. Поэтому в области образования могут выпускаться кадры, не требуемые рынком труда или в чрезмерном объеме. В свою очередь, рынок труда может проявлять возросший спрос на трудовые ресурсы, чья подготовка по профессии является недостаточной. Таким образом, ослабляется взаимная связь этих рынков и разрушается их эффективное функционирование, по существу.

Положение дисбалансов в структуре хозяйственных связей складывается в связи с дивергенцией стимулов в поведении субъектов хозяйствования, что ведет к изменению взаимоотношений спроса и предложения. Переизбыток объема предложения трудовых услуг на рынке труда над спросом приводит к тому, что квалификация и характеристики труда не соответствуют потребностям нанимателей в замещении имеющихся вакансий. Это, в свою очередь, приводит к избытку трудящихся и их увольнению. В сфере образования в ответ на поданные сигналы о высвобождении кадров, должен ответить стимулированием спроса, выражающимся в перемещении и повышении квалификации персонала кадров.

Обратная картина избытка предложения и спроса на рынке рабочей силы складывается в том случае, если уровень профессиональных показателей персонала ниже уровня требований, связанных с рабочими местами. Данное обстоятельство характеризует недостаток численности

профессиональных сотрудников, в связи с чем персонал, занятый в сфере трудовой активности, испытывает потребность в дополнительной квалификации, а рынок рабочей силы предъявляет более высокие запросы на улучшение структуры образовательных учреждений в рамках системы образования.

С точки зрения взаимоотношения рассматриваемых рынков самыми важными являются те мероприятия действия, принимаемые разными субъектами, которые позволяют уравновесить спрос на квалифицированную рабочую силу с рынка труда с предложением квалифицированного персонала с рынка образования. В то же время показатели влияния на предложение трудовых услуг квалифицированной рабочей силы занимают важное место в организационно-экономическом механизме взаимодействия между различными типами рынков. В данном случае экономические субъекты могут оказывать влияние не столько на масштабы, сколько на структуру предложения путем осуществления программ профессиональной ориентации и подготовки на различных уровнях с охватом молодежи и взрослых.

Влияние на герметичность коммуникаций и уменьшение дисбаланса между двумя субъектами может быть обеспечено как отдельным человеком или организацией, или государством. Главными механизмами такого влияние выступают финансирование в человеческий капитал, а также формирование и перемещение рабочих мест.

Несмотря на это под воздействием глобализации и внешнего натиска технологического прогресса идет процесс автоматизации производства в отдельных отраслях экономики страны. В отраслевом разрезе степень распространения цифровых технологий в национальном хозяйстве Таджикистана пока является разной, в зависимости от готовности кадров и вложения капитала в основные фонды.

В этом контексте рассмотрим инвестиции в основной капитал предприятий (табл. 5.2.1).

Таблица 5.2.1. - Инвестиции в основной капитал по предприятиям всех форм собственности по источникам финансирования (в фактически действовавших ценах, тыс. сомони)*

Показатели	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Инвестиции в основной капитал						
Всего	4540213	5796846	7492677	9749958	11179735	11371550

в %	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Государственных	2018488	2425985	3104027	3445957	4399869	5013760
в %	44%	41%	41%	35%	39%	44%
из них за счет собственных средств	132664	191278	95527	233261	179177	421156
в %	3%	3%	1%	2%	1%	3%
бюджетные средства	1885824	2234707	3008500	3212696	4220692	4592605
в %	41%	38%	40%	32%	37%	40%
Заимствованные источники						56 %

***Источник**: составлено автором на основе: Строительство в Республике Таджикистан: стат. сборник/ -Душанбе, 2018. - 128 с. - С. 21.

По данным таблицы 5.2.1 видно, что в расширении и обновлении основного капитала предприятий всех форм собственности основным источником является заимствованные из вне источников инвестиций. В то время как доля государственных средств за весь рассматриваемый период в структуре финансирования основного капитала составляет не больше 50%, точнее этот показатель в 2017 году составил всего 44 %. Собственные ресурсы субъектов экономики сегодня занимают очень низкий удельный вес, т.е. находятся в диапазоне от 1-3%. Отсюда можно сделать вывод о том, что финансовое состояние отечественных предприятий еще очень далеко от ожидаемого уровня. Это приводит к тому, что все они больше зависят от внешнего источника финансирования, что существенно затрудняет их будущее развитие.

Следует отметить, что вложение капитала еще не является индикатором инновационного развития отрасли, оно будет обусловлено к первой очереди наличием кадрового потенциала. С этой позиции сегодня следует перейти к разработке такой национальной политики способствующему повышению конкурентоспособности всех участников рынка труда, а именно государство, частный сектор (домохозяйства и фирмы), научные организации, вузы и все другие заинтересованные стороны. Одним словом, требуется комплексный системный подход к управлению трудовыми ресурсами в условиях цифровизации экономики.

В этом контексте приоритетным являются разработки национального проекта, предполагающие повышение качества непрерывного образования для всех половозрастных групп населения посредством расширения цифрового образовательного пространства. Мы солидарны с мнением профессора Ганиева Т.Б., что непрерывное профессионально-электронное образование на сегодняшний день позволяет каждому профессиональному образовательному учреждению вводить новые подходы к обучению. На современном этапе развития система непрерывного профессионального образования является основой стратегического развития в сфере образования»[89].

Следует отметить, что расширение цифрового образовательного пространства может предусмотреть также увеличение контингента образовательных учреждений, обучающих цифровым технологиям. В контексте кадрового обеспечения формировании цифровой экономики в Республике Таджикистан следует принять следующие меры:

- повышение качества подготовки специалистов в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях посредством передачи приоритета предметам, определяющим развитие навыков по новым цифровым технологиям;

- совершенствование системы подготовки преподавателей посредством увеличения их мобильности в стране с более высоким уровнем развития цифровой экономики;

- модернизация методов и форм обучения и оценки знаний, а также образовательных стандартов всех специальностей с учетом актуализации требований цифровой экономики;

[89] Ганиев, Т.Б. Пути повышения эффективности непрерывного профессионально-электронного образования и формирование инновационной творческой среды на рынке труда /Т.Б. Ганиев// Владимирский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ". - М., 2018. - №4 (28). - С. 18.

- содействие развитию цифровой грамотности среди всех слоев населения посредством организации бизнес-инкубаторов, благотворительных фондов, государственных унитарных предприятий и так далее;

- определение перечня необходимых компетенций в развитии человека для удовлетворения потребностей цифровой экономики в кадрах;

- определение базовой модели развития человеческого капитала для совершенствования персональных качеств трудовых ресурсов;

- введение в подготовке специалистов разного профиля обучение навыкам по IT направлениям;

- изучение спроса на рынке труда под воздействием цифровой экономики и налаживание систему подготовки кадров для удовлетворения рынка труда востребованными кадрами.

В целом в будущем если стремится к развитию цифровой экономики, то сегодня мы должны думать о его кадровом обеспечении, это требует применения системного подхода при исследовании отечественного рынка труда, где поставщиками или потребителями рабочей силы могут выступать разные субъекты, в том числе домохозяйство, система образования, наука, государство, бизнес-сообщество и другие. В этом контексте в современном мире, где обостряется конкуренция за высоко профессиональные трудовые ресурсы, стратегическое важное значение имеет разработка государством социально-экономической политики, преследующая цель стимулирования занятости молодых ученых, высоко квалифицированных специалистов на отечественных предприятиях, в вузах, в научных центрах и во всех других хозяйствующих субъектах, действующих на территории страны.

5.3. Перспективы национального рынка труда в период перехода к цифровой экономике

Реализация цифровых технологий во всех отраслях и структурах национального хозяйства относится к группе глобальных явлений. Поскольку эти технологии постепенно превращаются в составной элемент факторов производства и его охват всех сторон жизни человека носит необратимый характер. Для хозяйственных субъектов на микро и макроуровне цифровые технологии становятся фактором повышения их конкурентоспособности.

Если рассмотреть цифровизацию экономики с точки зрения перспективы экономического развития, в первую очередь обуславливаются структурные изменения (о чем мы говорили в предыдущих параграфах) на национальном рынке труда. Поскольку их внедрение в первую очередь касается рабочих мест, что может влиять на сокращение найма трудовых ресурсов или привлечения более квалифицированной рабочей силы.

Внедрение цифровых технологий обуславливает изменения в плане налаживания новых производственных налогов, новых моделей управления бизнесом, современных организационных моделей, подготовки цифровых кадров, а также инновационных методов организации бизнеса, что в конечном итоге предъявляет особые профессиональные требования к знаниям и компетенциям работников в условиях формирования и развития цифровой экономики.

Как отмечает Алиев М.Д. «… «цифровые» кадры — это стратегический актив. Его нехватка неизбежно ведет к замедлению темпов роста как цифровой экономики, так и экономики страны в целом. Таким образом, государственным приоритетом становится обеспечение страны необходимым количеством квалифицированных специалистов по

цифровым технологиям. И выполнять эту задачу предстоит с помощью современной качественной системы образования»[90].

Исходя из этого можно сказать, что на рынке труда появляются не только новые возможности для развития, но одновременно и новые угрозы, и риски в плане занятости работников. Поэтому учитывая объективность возможностей позитивных и отрицательных аспектов внедрение цифровых технологий, следует обратить особое внимание на перспективу структурных, макроэкономических и институциональных изменений рынка труда под воздействием перехода на цифровую экономику.

Нами предполагается, что среди них важным считается следующее:

1. Удовлетворение спроса цифровой экономики на рабочую силу;

2. Обеспечение трудовых ресурсов рабочими местами по специальностям, соответствующим требованиям цифровой экономики;

3. Решение проблем региональной дифференциации трудовых рынков;

4. Оптимизация распределения занятых по видам экономической деятельности.

Сегодня таджикскому рынку труда, о чем мы отмечали в предыдущих главах настоящей диссертации, свойственны такие особенности, как трудоизбыточность, высокая доля молодежи, низкие профессиональные качества работников, преобладание женской безработицы. Однако, вышеотмеченное в большей степени связано со стагнацией производства, нехваткой рабочих мест, низкой заработной платы и т.д.

По мнению отечественного ученого, профессора Комилова С.Дж. в настоящее время требуется принять дополнительные меры по обеспечению повышения качества специалистов в соответствии с современными требованиями к бизнесу и обеспечению соответствия внутреннего законодательства в области высшего образования международным

[90] Алиев, М.Д. Влияние цифровой экономики на мировой рынок труда / М.Д. Алиев// Международная экономика. -Душанбе, 2018. - № 3. - С. 40.

стандартам, вытекающим из положений всемирной декларации о Высшем образовании для XXI века[91].

В общем высокий уровень недоиспользования трудовых ресурсов пока в Таджикистане не связан с внедрением цифровых технологий и модернизацией производства. Однако на волне ожиданий в процессе формирования и развития цифровой экономики в республике изменятся особенности и условия функционирования рынка труда, в результате того, что цифровые технологии кардинально меняют структуру рынка труда в части найма и увольнения работников. Другими словами, будущее рынка труда зависит от того, как будет формироваться рабочая среда в отраслях национальной экономики страны в среднесрочной и долгосрочной перспективе. Действительно, если логично предполагать, то автоматизация, роботизация рабочих мест, а также переход к искусственному интеллекту обуславливают глубокие трансформации на рынке труда, на что должны быть готово и государство, и бизнес структуры. Все это не является общими фразами, а основываются на высказываниях высокопрофессиональных специалистов. В частности, Белоусов Д. - руководитель Центра анализа и прогнозирования макроэкономических процессов отмечает, что «… развитие цифровизации способно высвободить «при прочих равных» 12,5 млн. занятых, что ликвидирует нынешнее «скрытое индустриальное перенаселение», проявляющееся в хрониках – технологических лидеров»[92].

Однако, с другой стороны, по вопросам занятости в условиях цифровизации экономики, информационно-коммуникационные технологии могут оказать и положительное влияние. В связи с цифровизацией экономики появляются новые высокооплачиваемые профессии. В качестве примера, в число таких профессий можно отнести администраторов больших массивов данных, программистов, системных администраторов, IT - аудиторов,

[91] Комилов, С.Дж. Теория инновационного развития: Монография / С.Дж. Комилов. - Душанбе: «Шарки озод», 2019. -264 с. С.52-56.

[92] Баланова, С. Иллюзорный мир: пять главных мифов цифровой экономики /С. Баланова/ - [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://www.forbes.ru/kompanii/35032.

киберисследователей, проектировщиков нейроинтерфейсов, архитекторов информационных сетей, дизайнеров интерфейсов, специалистов информационной безопасности, кибертехников умных средств и многих других.

Следует отметить, что фундаментальной основой всех отмеченных выше специальностей, является наличие высоких навыков в области информационно-коммуникационных технологий. Отсюда можно сказать, что в контексте цифровой экономики обеспечение кадрами предполагает вручение численности и повышение профессиональных качеств в секторе IT-технологий. В этом контексте рассмотрим подготовку кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий в Республики Таджикистан.

Данные нижеприведённой таблицы 5.3.1 показывают профессионально-специальностный состав абитуриентов, принятых к учебе в анализируемом периоде, наглядно доказывающее, что в последние годы особое внимание уделяется подготовке кадров в цифровую экономику. В частности, в 2019-2020 учебном году число студентов, поступивших по специальностям информационно-коммуникационных технологий, которые могут служить фундаментальной базой перехода к цифровой экономике составило 2182 поступивших против 1668 в 2015-2016 учебному году, рост которой в процентном соотношении составляет 30,8%. Если это оценить с позиции ежегодного роста, то темп роста в ежегодном измерении составляет в среднем 6,6%, что характеризует умеренные темпы роста. С позиции прогресса науки и техники в мировом масштабе усиление воздействия глобализационных процессов, ускорение информатизации в мировом масштабе говорит о том, что достигнутые темпы роста подготовки кадров в области цифровых технологий в Республике Таджикистан все еще являются недостаточными. Однако, несмотря на это можно утверждать, что вопрос подготовки кадров в сфере цифровых технологий постепенно набирает обороты, о чем свидетельствует рост в размере 30,8% в течении последних 5 лет.

Обнадеживающим является и тот факт, что с учетом опыта зарубежных стран в классификаторе специальностей, действующих в сфере образования Республики Таджикистан, в последние годы появились некоторые новые специальности, которые призваны отвечать требованиям, предъявляемым цифровой экономике на перспективу. В частности, по данным таблицы такому роду специальностей на текущем этапе развития Таджикистана относятся нижеперечисленные, которые в предыдущем периоде не имели места в классификации специальностей. Например, автоматизация систем сбора, учета и обработки финансовой и коммерческой информации; безопасность автоматизации систем обработки информации и управления; информатика и программирование; кибернетическая система электроники; информационная и управленческая технология в технических системах; информационная и управленческая телекоммуникационная технология.

Следует отметить, что совершенствование системы подготовки кадров необходимо для формирования и развития цифровой экономики в Республике Таджикистан, так как уровень качества их подготовки еще существенно низок и обуславливает серьезное обращение к специальностям в сфере информационно-коммуникационных технологий. Это можно аргументировать следующими фактами, которые приведены в таблице 5.3.1.

Таблица 5.3.1. - Структура специалистов по информационно – коммуникационным технологиям в экономике Республики Таджикистан*

№	Специальности	2015			2019			2019 в % к 2015 (+,-)
		чел.	в%	В % к общей числ.спец. циф. экон.	чел.	в%	В % к общ. числ.спец. циф. экон.	
Всего прием в вузах страны		**40428**	**100**		**48662**	**100**		
Число студентов по специальностям цифровой экономики (всего)		**1668**	**4,12**		**2182**	**4,48**		**+30,8**
1.	WEB-дизайн и компьютерная графика	93	0,23	5,6	109	0,22	4,9	+17,2
2.	Автоматизация систем обработки информации	71	0,17	4,25	94	0,19	4,3	+32,3
3.	Автомат. систем сбора, учета и обработки финанс. и коммер. информации	-	-	-	30	0,06	1,3	+100
4.	Безопасность автоматизации систем обработки информации и управления	-	-	-	45	0,06	2,0	+100
5.	Компьютерная безопасность	49	0,12	2,93	125	0,25	5,7	+55,1
6.	Информатика и программирование	-	-	-	24	0,04	1,0	+100
7.	Информатика и вычислительная техника	53	0,13	3,17	65	0,13	2,9	+22,6
8.	Сетевые связи и распределение информации	72	0,17	4,3	65	0,13	2,9	-9,7
9.	Прикладная математика и информатика	28	0,06	1,67	30	0,06	1,3	+7,1
10.	Вычислительные машины, системы и сети	69	0,17	4,13	75	0,15	3,4	+8,6
11.	Инженер-программист	25	0,06	1,49	45	0,06	2,0	+80
12.	Система и информационная технология	75	0,19	4,5	75	0,15	3,4	0
13.	Кибернетическая система электроники	-	-	-	25	0,04	1,1	+100
14.	Многосетевая телекоммуникационная система	60	0,14	3,6	75	0,15	3,4	+25
15.	Компьютерная система и интернет-технология	50	0,12	2,9	113	0,23	5,1	+2,2 р.
16.	Автоматизированные системы	190	0,46	11,3	203	0,41	9,3	+6,8
17.	Программное обеспечение информационной технологии	238	0,58	14,2	242	0,5	11,0	+1,6
18.	Технология и информационная система	508	1,25	30,4	577	1,18	26,4	13,5
19.	Информационная и управленческая технология в технических системах	-	-	-	50	0,10	2,2	+100
20.	Телекоммуникационные сети и информ. безопасность в телекоммуникации	87	0,21	5,2	90	0,18	4,1	+3,4
21.	Информационная и управленческая телекоммуникационная технология	-	-	-	25	0,04	1,1	+100

***Источник:** составлено автором на основе: Материалы официального сайта Национального Центра тестирования при Президенте Республики Таджикистан за 2015-2020 гг./ - [электронный ресурс]: - http://ntc.tj/ru/#.

Например, в 2015 году число всех студентов, поступивших в вузы страны, составили 40428 человек, из них по информационно-коммуникационным специальностям, которые являются основой перехода к цифровой экономике составили 1668 человек, что в процентном отношений составляет 4,12% от общей численностей. Эти же показатели в период с 2015 по 2020 учебным годам составили соответственно 48662 и 2182 человек, которые в процентном отношении к общей численности составляют 4,48 %, где рост является не существенным, всего 0,36%. Само собой разумеется, что такой подход к подготовке специалистов в сфере информационно-коммуникационных технологий никак не может отвечать вызовам перехода к цифровой экономике. В этом контенте если рассмотреть профессиональную структуру специальностей информационно-коммуникационных технологий, то в последнем рассматриваемом в 2019-2020 учебном году к доминирующим специальностям относятся:

- «Технологии и информационная система», куда поступили 577 абитуриентов, что составляет 1,18 % в общей структуре.

- «Программные обеспечения информационных технологий» - куда поступили соответственно 242 или 0,5%.

- «Автоматизированные системы» куда поступили соответственно 203 человек или 0,41%.

- «Компьютерная безопасность» - куда поступили соответственного 125 человек или 0,25%.

- «Компьютерная система и интернет технологии» куда поступили 113 абитуриентов, что составляет 0,23 % в общей структуре.

- «Web – дизайн и компьютерная графика» куда поступили 109 абитуриентов, что составляет 0,22 % в общей структуре.

Все вышеотмеченные специальности отражают данные по общереспубликанскому масштабу. Отсюда можно сделать такой вывод, что несмотря на принятые меры в республике по информатизацию общества и перехода к концепции электронного правительства, совершенствование

систем онлайн-услуг в государственных и частных структурах по вопросам подготовки кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий пока еще требует новых разработок и особого подхода во всех структурах таджикского общества.

Является очевидным, что в ближайшем будущем спрос на специалистов IT – технологий во всех отраслях национальной экономики стран увеличивается. Однако это не означает, что спрос экономики на другие виды экономической деятельности будут снижаться. Даже в условиях цифровизации потребность в кадрах во многих сегментах реального сектора экономики будут формировать новый спрос. На наш взгляд спрос особенно будет увеличиваться на разработчиков и программистов. Поскольку информационно-коммуникационные технологии постепенно становятся составной частью хозяйственной деятельности, можно сказать, что внедрение новых цифровых технологий влечет за собой структурные изменения в профессиональной квалификации состава работников и предъявляет новые требования к уровню знания и навыков. Отсюда можно сделать вывод, что в будущем требуется совершенствование системы профессионального образования, особенно повышение качества высшего технического обучения. Подобно тому, что в начальные годы рыночных реформ в большинстве вузов страны формировались факультеты по экономике, сегодня во всех вузах было бы целесообразным организовать факультеты по информационно-техническим и информационно-коммуникационным профилям.

С этой позиции, для улучшения качества подготовки кадров в сфере информационных технологий и технических специальностей рекомендуем разработку на уровне правительства государственную программу «Кадры и цифровая экономика Республики Таджикистан». Главной целью данной программы должна быть подготовка и выпуск профессиональных кадров со стороны высших учебных заведений страны, обладающих необходимыми навыками в области цифровой экономики. В этой программе в первую очередь необходимо разработать систему мотивации в аспекте освоения

соответствующих компетенций и развития цифровой экономики, что является главным в удовлетворении потребностей цифровой экономики в кадрах.

В этом аспекте следует разработать базовую модель и перечень ключевых требований к кадрам в цифровой экономике. Далее определить карту профессии и траекторию развития будущих потребностей цифровой экономики.

Также, необходимо определить перечень профессий будущего, на которые высшие учебные заведения Республики Таджикистан должны быть ориентированы и с учетом зарубежного опыта разработать соответствующие образовательные программы.

Однако сегодня трудно говорить, когда и в каком объеме появляется потребность в новых профессиях. Вместе с тем, с учетом сегодняшних контуров развития информационно-коммуникационных технологий, модернизация ресурсосберегающих оборудований в отраслях промышленности, в сельском хозяйстве и других отраслях национальной экономики, а также практика передовых стран мира показывает, что необходимо определить направление и содержание новых профессий, которые могут быть востребованы в будущем.

В частности, можно отметить, что отдельные направления подготовки специалистов, которые востребованы в периоде формирования цифровой экономики уже включены в образовательные программы вузов передовых зарубежных стран. У них уже давно идет активный процесс подготовки кадров по направлению развития цифровых технологий. Отсюда можно заимствовать их опыт и внедрить их в ведущие вузы Республики Таджикистан. При этом следует уделить особое внимание вопросам междисциплинарного обучения. Поскольку если адаптируем систему высшего профессионального образования под требованиями цифровой экономики, то подготавливаемые кадры могут быть неполноценными и узкопрофильными. Однако в современных быстроменяющихся условиях развития человеческой цивилизации предполагается наличие кадров и

фундаментальные знания в гуманитарных областях чтобы определить собственные позиции в общественной жизни.

На ряду с этим, требуются также знания фундаментальных инженерных навыков по математике, физике и другим точным наукам, которые могут помочь специалистам по программированию, автоматизации, алгоритмизации, роботизации и решать другие задачи с очень высокой степенью сложности. Только в таком аспекте можно повысить конкурентоспособность кадров в условиях цифровизации экономики. Однако сегодня в системе высшего образования для того, чтобы быть готовым к требованиям цифровой экономики, имеется ряд внутренних организационных проблем в вузах страны. В первую очередь это касается качества профессионального профессорско-преподавательского состава в вузах. В большинстве случаев преподаватели вузов не имеют достаточного опыта работы по информационным технологиям, незнакомы с новейшими достижениями науки и техники или не обладают необходимыми навыками и т.д. В результате они преподают студентам по старым традиционным методам и подходам.

Исходя из сложившейся практики обучения в вузах страны сегодня необходимо постепенно перейти к новым направлениям подготовки кадров, с использованием современных информационно-коммуникационных технологий. Для этого требуется организовать курсы повышения квалификации и тренинги наиболее одаренных преподавателей как минимум от 6 месяцев до 3 лет в ведущие вузы развитых стран. Кроме этого, следует внести изменения в государственные стандарты по действующим направлениям подготовки кадров, а также разработать новые стандарты для подготовки кадров в области цифровой экономики на перспективу.

В целом на текущем этапе развития Таджикистана, где в долгосрочной перспективе планируется переход к цифровой экономике, главным приоритетом для государства является обеспечение необходимыми кадрами в области цифровых технологий с высоким качеством. Решение этой задачи возможно посредством качественного преобразования системы образования страны. Создание качественной системы образования в будущем является

единственным механизмом снижения уровня безработицы, улучшения карьерных возможностей рабочей силы в аспекте развития цифровых технологий. Обеспечение соответствия квалификации трудовых ресурсов к предлагаемой вакансии в условиях цифровизации экономики, посредством повышения качества образования способствуют снижению ограничений возможностей рабочей силы, которые используют цифровые технологии.

Отсюда можно предполагать, что в ответ на вызовы цифровой экономики, а также разработки адаптационного механизма рынка труда к будущему кардинальному изменению, государству необходимо разрабатывать действенные меры по улучшению системы подготовки кадров. Только грамотно разработанные программы и стратегии действия, а также их реализация даёт возможность избежать проблемы на рынке труда, связанные с нарастающими влияниями факторов цифровой экономики. В этом аспекте можно выделить несколько следующих направлений, которые способствуют решению проблемы подготовки кадров в условиях цифровизации экономики. К ним можно отнести следующие:

1. В системе подготовки кадров, доминирующую ориентацию, необходимо дать подготовке технических кадров, то есть ради повышения конкурентоспособности страны в современном мире предпочтительно готовить специалистов по инженерно-техническим профессиям. В этом аспекте примечательно внедрение зарубежного опыта так называемый НТИМ - Наука, техника, инженерия и математика (STEM (science)). Главным принципом НТИМ - образования является планомерное обучение совокупно с наукой, инженерией, технологией, и математикой. Само собой, разумеется, такой подход и соответствует реализации государственной программы, которая называется «Программа развития естественных и точных наук на 20 лет, с 2020-2040», что было провозглашено в Посланиях Основоположника мира и национального единства – Лидера нации, Президента Республики Таджикистан уважаемого Эмомали Рахмона, 26 декабря 2019 года.

2. Наладить полноценное и планомерное сотрудничество образовательных и исследовательских учреждений с действующими производственными предприятиями, работающих на основе

высокопроизводительных технологий. Разумеется, что без тесной увязки теории с практикой, без непосредственного участия подготавливаемых кадров с реальной жизнью в сфере технологий нельзя подготовить кадры адекватные к условиям реальной практики.

3. Разработать системы государственных льгот, стимулирующие вложение капитала во всех структурах экономики в человеческие ресурсы. Например, предоставление налоговых, кредитных и других льгот, когда предприятии, домашние хозяйства и другие институты инвестируют в человеческий капитал.

4. Налаживание системы государственного частного партнерства, в создании рабочих мест на базе наукоёмких и прогрессивных технологий;

5. Во всех регионах страны принять меры по созданию научно-технической инфраструктуры, способствующей развитию цифровой экономики.

6. Не создавать барьеры при реализации таких форм занятости как фрилансинг, аутсорсинг, краудсорсинг и другие формы, связанные с автоматизацией и роботизацией, а также разработать адаптированную к условиям системы социальной защиты;

7. Выявить потенциал и разработать меры по поддержке трудовых ресурсов, которые остались безработными из-за развития цифровых технологий. В этом контексте следует также выявить преимущества и упущения в реализации новых технологий и осуществить мониторинг над изменениями рынка труда;

8. Направить как внутренние, так и внешние инвестиции на создание рабочих мест в контексте формирования цифровой экономики;

9. Разработать систему поощрений по внедрению инноваций как в деятельности, так и в процессе регулирования отечественного рынка труда на перспективу.

На наш взгляд комплексный учет, отмеченных выше направлений развития, как системы подготовки кадров, так и рынка труда может служить основой для разработки стратегий перехода страны к цифровой экономике, обеспечение экономической безопасности, конкурентоспособности и эффективности экономики страны в целом.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Исследование экономических концепций рынка труда, цифровой экономики и её объективность, важность реализации и изучение необходимых мер по развитию способов регулирования рынка труда в условиях становления цифровой экономики и системы подготовки кадров к условиям цифровизации экономики в Республике Таджикистан позволили нам сделать ряд теоретических, методологических и практических выводов:

1. На протяжении многовековой истории развития производственных отношений в мире возникли различные теории относительно занятости, безработицы и в целом рынка труда в экономических системах. Были предложены различные подходы к исследованию рынка труда и определены разнополярные способы их регулирования в обществе. Особенно в контенте современных тенденций, происходящих в мире, а именно по объективным причинам, в первую очередь, ускоренный прогресс научно-технической революции сегодня во всем мире формирует информатизацию всего общества, где цифровые технологии постепенно играют доминирующее значение во всех отраслях национальной экономики. От этих процессов не может остаться в стороне и экономика Таджикистана, поскольку постепенно посредством развития глобализационных процессов и отечественное национальное хозяйство объективно находится на пути перехода общества к цифровым технологиям.

2. В экономической науке и практике, одним из первых экономических школ, обративших внимание на рынок труда, считаются физиократы. Они уделяют большое внимание вопросам трудовых отношений и именно труд согласно их позициям впервые признан источником богатства. Огромная роль в экономической науке принадлежит классической экономической школе, создавшей трудовую теорию стоимости. В развитии теории рынка труда, занятости и безработицы большой вклад внес Карл Маркс. В экономической науке, особо выделяются две противоречивые экономические теории в части реагирования занятости: 1) классическое и монетаристское направление (свобода рынка, расширение совокупного предложения); 2). кейнсианское и неокейнсианское направление (государственное регулирование рынка, развитие совокупного спроса). В

последние годы прошлого века некоторые ученые предприняли попытки объединить государственное и рыночное регулирование. Эти школы получили название «школа неоклассического синтеза». В вопросе исследования рынка труда нельзя недооценить институциональную теорию рынка труда, контрактную теорию занятости, концепцию гибкого рынка труда.

3. Информатизация общества объективно обуславливает переход большинства государств от промышленного или постиндустриального типа экономики к цифровой экономике. В следствии, разумеется, пропадают прежде элитные специальности и возникают новейшие виды деятельности, принципиально имеющие отличия от прошлых. Согласно сегодняшним мировым трендам от формирования и развития цифрового рынка и цифровой экономики в нашей стране проблемы формирования и развития цифровой экономики постепенно становятся объектом дискуссий в исследованиях.

4. Развитие цифровой экономики оценивается на базе определенных показателей, которые рассчитываются специальными международными учреждениями, фирмами или специальными исследовательскими институтами. В частности: Индекс развития ИКТ (ICT Development Index - IDI); Индекс цифровой экономики и общества (Digital Economy and Society Index - DESI); Индекс мировой цифровой конкурентоспособности (IMD World Digital Competiveness Index - WDCI); Индекс цифровой эволюции (Digital Evolution Index - DEI); Индекс цифровизации экономики Boston Consulting Group (e-Intensity); Индекс развития электронного правительства (The UN Global E-Government Development Index - EGDI); Глобальный индекс инноваций (The Global Innovation Index - GII). По их оценке, Центрально-Азиатский регион, в частности, и Республика Таджикистан по проблемам развития цифровой экономики пребывает в первоначальной стадии формирования.

5. Переход всех цивилизованных обществ к цифровой экономике становится очевидным фактом. Объективными предпосылками данного процесса являются: ускоренный прогресс науки и техники, широкое распространение информационно-коммуникационных технологий; универсализация использования компьютерных технологий; необратимый

характер использования среды ИКТ в обществе, открывающие новейшие способности для абсолютно всех слоев населения; трансформация цифровизации в фактор конкурентоспособности бизнес-структур.

6. В современных условиях на рынке труда главное - укрепление знаний и профессиональных навыков работников, повышение профессиональных качеств сотрудников, которые отвечают требованиям цифровой экономики в современных условиях. По нашему мнению, данный метод способствует формированию конкурентоспособной экономики, обеспечению эффективного труда и занятости в рынке труда, повышению благосостояния населения Республики Таджикистан в условиях становления и развития цифровой экономики.

7. Объектом государственного регулирования в сфере рынка труда и системы подготовки кадров в условиях цифровизации экономики могут быть следующие: нормативно правовые акты, регламентирующие социально-трудовые отношения в экономике; хозяйственная деятельность субъектов рынка труда; механизмы рынка труда; спрос и предложение; конкурентные отношения; инфраструктура рынка труда; внешняя трудовая миграция. В настоящее время к основными составляющим инфраструктуры рынка труда можно отнести: все учреждения системы общеобразовательного и профессионального образования; государственные учреждения, занимающиеся проблемами занятости, труда и миграции; - агентства по подбору персонала, отделы кадров предприятий и организаций, биржи труда и другие учреждения занимающиеся вопросами профориентации, переподготовкой, повышением квалификации, и трудоустройством не занятой рабочей силы, а также учреждения занимающиеся вопросами социальной защиты и поддержкой трудовых ресурсов. Несмотря на достигнутые успехи в деятельности субъектов инфраструктуры рынка труда еще имеются много недостатков.

8. Воздействие цифровой экономики на процесс повышения требований качества рабочей силы является аксиомой, поскольку главным

фактором производства в условиях цифровизации экономики становится знание, а также быть творческим работником, чтобы отвечать вызовам научно-технического прогресса в мировом масштабе. Формирование качественной рабочей силы является производной от состояния системы подготовки кадров. Профессиональная подготовка и переподготовка трудовых ресурсов в условиях цифровизации экономики являются стратегическими вопросами, определяющими содержание отношений на рынке труда.

Среди выпускников средних школ в выборе профессий, при поступлении в профессиональные учебные заведения имеется серьезная несбалансированность. Абитуриенты предпочитают быть специалистами по направлениям в первую очередь социологии и права, если быть более конкретным хотят быть юристами, правоведами. Далее за ним идут специальности по медицине, биологии и спорту. На третьем уровне профессии по филологическим наукам, педагогике и искусству. Здесь наибольший удельный вес абитуриентов подают заявление, чтобы в будущем овладеть профессией педагога. В то время как по специальностям точных, естественных, технических наук численность заявителей существенно отстает даже от установленных Министерством образования и науки норм.

9. На рынок труда и уровень цифровизации экономики оказывает влияние процесс расширения существующих предприятий, создание новых производственных единиц, рост численности предпринимательства, создающие новые рабочие места. Численность предприятий и организаций, действующих в экономике Республике Таджикистан, ежегодно растет. Однако упущением здесь является то, что в структуре предприятий наибольший удельный вес принадлежит торговле, сельскому хозяйству, малым предприятиям, что не может существенно влиять на решение проблем вовлечения трудовых ресурсов к экономической активности.

10. В реальном секторе экономики из-за низкой конкурентоспособности субъектов нет четких ориентиров в потребности

рабочей силы, в большинстве случаев новые рабочие места появляются спонтанно и быстро, а также спонтанно и быстро ликвидируются. Это отражается и в отсутствии взаимодействия между рынком труда и сферой образования. Если сегодня не будут учтены будущие требования экономического развития к подготавливаемым кадрам, то завтра может случиться паралич хозяйственной системы из-за отсутствия кадров, востребованных обществом, или страна может оказаться в зависимом положении от иностранных специалистов.

11. В условиях цифровизации экономики самое главное, то что рабочая сила должна уметь обращаться с новыми технологиями, быстро обучаться и внедрять инновации в свою собственную деятельность. Именно такие кадры будут востребованы экономикой цифровых технологий. С этой позиции сегодня требуется обратить особое внимание вопросам кадрового обеспечения, а именно наряду с подготовкой кадров, важное значение имеют и вопросы найма и подбора персонала, стимулирование труда, контроль над производительностью труда и в целом кадровое администрирование в производственном секторе экономики.

12. На предприятиях требуется разработка определенных специфических навыков, которые не могут быть даны системой вуза и поэтому являются обязательным внутрифирменным обучением. Формы внутри фирменного обучения достаточно разные, и в экономической практике они в себя включают: наставничество; курсы повышения квалификации; тренинги; производственно-технические курсы; совместная научно-исследовательская деятельность; курсы целевого назначения и т.д.

13. Двадцать первый век характеризуется прорывным ростом цифровых технологий, компьютеризацией общества, ускорением глобализации и т.д. Широкое использование цифровых технологий в практической хозяйственной жизни общества прежде всего обусловлено прогрессом в науке, особенно с сфере телекоммуникаций, IT технологий и киберэлектроники. Хотя в Республике Таджикистан на сегодняшний день

еще не сложились адекватные условия для формирования цифровой экономики, в будущем они будут, это лишь вопрос времени. Главные причины неразвитости на текущем этапе развития Таджикистана цифровой экономики является отставание во внедрение прогрессивных технологий, нехватка финансовых ресурсов, преобладание ручного труда в отраслях экономики.

14. Оценка общего объема спроса на трудовые ресурсы в каждой конкретной экономике связана с определенными трудностями, поскольку в ходе развития некоторые отрасли становятся невостребованными, появляются новые сферы приложения труда. В экономической науке предпринимаются попытки по определению спроса на трудовые ресурсы посредством использования разных моделей, в частности: неоклассической, кейнсианской, модель Кобба – Дугласа, Харрода, Солоу и др. Имеется много методик по кадровому планированию, например, в США используется межотраслевой баланс в контексте модели «Затраты - Выпуск», а также модель «Чейза». Для условий Таджикистана среди моделей более верной, а также аргументированной считается степенная многомерная модель, вычисленная согласно модели Кобба-Дугласа, что схожа с настоящей реальностью. В следствие этого все коэффициенты модели спроса на труд, стандартная ошибка модели и другие соответствуют норме.

15. В развитых странах мира, экономика основана на цифровых технологиях и это приобретает доминирующее значение и тем самым представляет интерес у отечественных исследователей. Поскольку вслед за развитыми странами используя принцип «догоняющего развития» весь остальной мир, в том числе и Республика Таджикистан постепенно шаг за шагом идет к становлению цифровой экономики. В модели рынка труда США предъявляются жёсткие требования к работникам. Главным критерием являются профессиональные качества работника, а не наличие диплома, кроме этого, работник может быть уволен в любое время при сокращении производства и за это никакой ответственности работодатель не несет. В

трудовой политике Германии предусмотрены такие вопросы, как поддержание занятости путем оказания помощи в поиске рабочих мест, проведение консультаций и содействие в профессиональном обучении, заключение тарифных договоров между союзами предпринимателей и профсоюзами, страхование и пособие по безработице, недопущение дискриминации по половому признаку. Одной из особенностей рынка труда Японии считается использование «пожизненного найма» согласно которому даются гарантии работнику до пенсии. Предусмотрен карьерный рост на базе повышения профессионализма строго по плану и характеру высокого уровня «патриотизма».

16. Одной из принципиальных особенностей рынка труда в современных условиях в экономике западных стран считается существенное продвижение предпринимательской работы. Примерно любой 10-ый, который работает в Соединенных Штатов Америки, Франции, Англии, любой 7-ой в Японии, любой 5-ый в Италии является предпринимателем. Сегодняшняя состояние квалификации работников на рынке труда наблюдается таким образом, что представители практически всех профессий успешно занимаются предпринимательской деятельностью, тем не менее, рабочие в этом отношении удерживают лидерство, в отличие от нашей экономики, где таковым являются государственные чиновники.

17. Ключевыми проблемами отечественного рынка труда на текущем этапе развития являются: во всех территориально административных единицах страны наблюдается несбалансированность спроса и предложения рабочей силы; существенно большая часть выпускников вузов и средних профессиональных учреждений не имеют возможности трудоустройства по приобретенной специальности. Это означает наличие большого разрыва между системой подготовки кадров и рынка труда; отсутствие мотивации или нежелание молодежи к трудоустройству из-за низкой и недостойной оплаты труда в отраслях национальной экономики; высокий удельный вес лиц, не имеющих профессиональное образование, что делает их

неконкурентоспособным; большинство отечественных предприятий организуют свою деятельность на условиях выживания, что влияет на профессиональные качества трудовых ресурсов; низкий климат в организации бизнеса и неблагоприятная инвестиционная среда.

18. В повышении взаимодействия отечественного рынка труда с профессиональным образованием имеют значение вопросы профессиональной ориентации молодежи на рынке труда. В этом аспекте в Таджикистане имеются некоторые упущения, в частности: в средних образовательных школах вопросам профориентации не обращают достаточного внимания, выпускники оставлены на произвол судьбы; при выборе профессии для большинства выпускников средних школ главным является мнение родителей, что не учитывает способности ребенка; при выборе профессии материальная мотивация является главным для подавляющего большинства выпускников школ; профессиональный выбор среди выпускников школ происходит также под влиянием не формального окружения, где главным является не заработанный доход, а наличие теневого источника дохода, поэтому абитуриенты заинтересованы стать налоговиками, финансистами, прокурорами, судьями, адвокатами; механизмы государственного института воздействия на профориентацию молодежи используется не достаточно; существенная часть выпускников школ находятся в информационном вакууме о профессиях.

19. В повышении качества рабочей силы имеет значение вопрос стоимости образовательных услуг. Стоимость обучения определяет объем спроса на образование в зависимости от социально-экономического положения населения. Чем больше цены образования, тем меньше людей заинтересованы во вложении инвестиций в образование. Анализ показывает, что высокая стоимость обучения наблюдается в странах США, Канады, и других странах, и более низкая в Таджикистане. Однако с позиции удельного веса в структуре ВВП на душу населения в Таджикистане стоимость обучения является очень дорогой.

20. В контексте формирования цифровой экономики внутренние затраты на исследования и разработки имеет важное значение. По объему внутренних затрат, направленные на организацию и проведение научных исследований и разработок, в рейтинге стран мира первое место занимает США, далее Китай, Россия на десятом месте, а Таджикистан занимает 125 место. Это означает, что следует принять необходимые меры по расширению содержания внутренних затрат к введению научно-исследовательских работ.

21. Кадры в значительной мере определяют эффективность развития экономики страны в целом, особенно их профессионально-квалификационный уровень. Это в свою очередь зависит от состояния системы образования. Цифровизация экономики происходящая в современном мире, выдвигает другие условия к образовательной системе и к структуре системы подготовки кадров и научных исследований. Институты, предоставляющие услуги по повышению квалификации должны удостоверится в том, что выпускаемые ими кадры востребованы обществом. На наш взгляд в этой сфере им необходимо ввести различные исследования на рынке труда, определить потребности кадров на данном этапе и в будущем, учесть все необходимые условия руководства к знаниям кадров в условиях цифровой экономики. В результате это устанавливает необходимость моделирование спроса рынка труда и системы национальной экономики в высококачественных специалистах.

22. На отечественном рынке труда профессионально квалификационный дисбаланс еще остается серьезной проблемой. Возникновение дисбаланса связано с несогласованностью квалификационных характеристик специалистов в вузах страны с требованиями хозяйствующих субъектов (низкое качество выпускников). Структура выпускаемых кадров преобладает в гуманитарных направлениях, обусловливающих кадровый дефицит рабочих профессий (инженеров и т.д.). Отсюда исходит, что в развитии экономики республики важной задачей является упразднение дисбаланса на отечественном рынке труда.

23. Спрос на специалистов с высшим профессиональным образованием в стране связан с уровнем развития экономики страны. В этом плане при разработке экономико-математической модели в качестве факторных признаков нами выбраны: - темп роста ВВП; - темп увеличения эффективности трудовых ресурсов; - увеличения уровня заработной платы; - скорость и темп роста основных производственных фондов; - динамика капитальных вложений в национальной экономике. В качестве результативного признака - потребность в кадрах с высшим профессиональным образованием. Расчеты показали, что численность занятых специалистов с высшим образованием в структуре общей занятости больше всего чувствителен к изменению годового увеличения реального ВВП, к динамике увеличения заработной платы, а также увеличения инвестирования и т.д.

24. Для оптимизации функционирования рынка труда необходим систематический мониторинг потребностей народного хозяйства страны в специалистах. При этом мониторинг должен быть объективным на основе которого следует реально оценить состояние институтов, предоставляющих образовательные услуги. Для этого следует создать необходимую информационную базу для принятия оптимальных управленческих решений на перспективу.

25. Оптимизация деятельности рынка труда и повышение степени взаимодействия с системой подготовки кадров сегодня зависит от решения многих проблем, что имеет место в отечественной экономике. К числу которых относятся: низкая заработная плата; деиндустриализация и низкая загрузка производственных мощностей; не способность частного сектора в создании весомых объемов рабочих мест; высокой удельный весь молодежи в структуре занятых; низкая конкурентоспособность трудовых ресурсов; отсутствие взаимосвязи между рынком образовательных услуг и рынком труда; проблемы миграции.

РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ:

1. Переход к цифровой экономике предполагает существенные технологические изменения в производственном процессе, в системе управления и в области социально-трудовых взаимоотношений в части использования трудовых и человеческих ресурсов. Поэтому при организации трудовых отношений следует учесть следующее:

- использование принципа гибкости и динамичности в системе научной организации труда;

- наладить систему подготовки узко профессиональных кадров с высокой коммуникабельностью, нестандартностью, и умелостью работать с цифровыми технологиями;

- расширение таких форм занятости, как аутсорсинг, фриланс, краудсорсинг и дистанционная занятость.

- повышение мобильности рабочей силы;

- использование принципа «образование в течении всей жизни»;

- умение и профессионализм по направлениям IT технологий.

2. Удовлетворение потребностей работодателей в профессионально-подготовленных кадрах в период становления новой экономики, рациональное привлечение молодежи на рынке труда, на наш взгляд, станет содействовать комплексу мер, нацеленных на усиление взаимоотношений собственных субъектов, которые включают:

- стратегическое прогнозирование профессионально-квалификационного состава рабочей силы, помогающее решению проблемы, укрепляющее степень взаимодействия рынка труда и образовательных услуг;

- накопление финансов с целью предоставления требуемого уровня научных работ, а также новаторской работы в рынке образовательных услуг;

- развитие эффективных механизмов государственной целенаправленной помощи текущих затрат и финансирования из различных источников бюджета;

- формирование подходящей финансовой сферы, в том числе обложение налогами, услуги, и другие льготы для максимально вероятной мобилизации экономических ресурсов с целью формирования и развития рынка труда и образовательных услуг;

- предоставление непрерывного поиска новейших источников, структур и элементов инвестирования учебного процесса;

- повышение финансового состояния жителей на обучение путем страхования образовательного процесса, увеличения образовательных кредитов и предоставления возможности отложить выплаты до завершения обучения, а также повышения заработной платы и благосостояния населения;

- усовершенствование государственных стандартов в области образования с целью повышения качества образовательных услуг и увеличения конкурентоспособности выпускников вузов на рынке труда в условиях становления цифровой экономики;

- обеспечение необходимой информации учебного процесса, которые модернизируют методы и способы, гарантирующие трансформацию к открытому способу обучения;

- разработка системы обучения и повышения квалификации работников учебных заведений и исследовательских институтов;

- формирование тесного контакта и содействия субъектов рынка труда и образовательных услуг. К примеру, формирование рабочих мест для учащихся вузов на период обучения и практики, увеличение практики контрактных режимов обучения и т.д.;

- осуществление ряда первенствующих основательных, практических изучений и исследований согласно проблемам трудоустройства выпускников вузов;

- формирования единой информационной системы и технологии, которая предоставляет выпускникам и работодателям необходимую информацию о рынке образовательных услуг и рынке труда;

- тренинги и курсы повышения квалификации безработных выпускников

вузов и других заведений.

3. На современном этапе развития Республики Таджикистану необходимо внедрить следующие системы мер по развитию рынка труда, чтобы соответствовать условиям цифровой экономики в будущем:

- в образовательной системе наладить более глубокое изучение естественных наук: техники, технологии, математических, а также инженерных дисциплин;

- развитие среди студентов критических системных мышлений, и креативности, коммуникабельности;

- формирование тесных контактов учебных заведений с действующими фирмами, научно-исследовательскими организациями, а также с высокотехнологичными предприятиями;

- поощрение инвестиций частного сектора, которые будут направлены на укрепление человеческого потенциала и создание рабочих мест в сфере цифровой экономики;

- развитие государственно-частного партнерства в финансировании научной деятельности;

- реализация системы государственной поддержки и контроля населения страны в условиях регулирования структурных перемен на рынке труда в условиях цифровизации экономики;

- государственная поддержка инновационных форм предпринимательства.

4. Приоритетным являются разработки национального проекта, предполагающие повышение качества непрерывного образования для расширения цифрового образовательного пространства. Для кадрового обеспечения формировании цифровой экономики в Республике Таджикистан следует принять следующие меры:

- принять государственную программу под названием «Цифровая экономика Таджикистана на перспективу»;

- повышение качества подготовки специалистов в высших и средних профессиональных образовательных учреждениях посредством передачи приоритета предметам, определяющим развитие навыков по новым цифровым технологиям;

- совершенствование системы подготовки преподавателей посредством увеличения их мобильности в стране с более высоким уровнем развития цифровой экономики;

- модернизация методов и форм обучения и оценки знаний, а также образовательных стандартов всех специальностей с учетом актуализации требований цифровой экономики;

- содействие развитию цифровой грамотности среди всех слоев населения посредством организации бизнес инкубаторов, благотворительных фондов, государственных унитарных предприятий и так далее;

- определение перечня необходимых компетенций в развитии человека для удовлетворения потребностей цифровой экономики в кадрах;

- определение базовой модели развития человеческого капитала для совершенствования персональных качеств трудовых ресурсов;

- при подготовке специалистов разного профиля улучшить систему обучения навыкам по IT технологиям;

- изучать спрос на рынке труда под воздействием цифровой экономики и наладить систему подготовки кадров для удовлетворения рынка труда востребованными кадрами.

В целом если стремимся к развитию цифровой экономики, то сегодня мы должны думать о его кадровом обеспечении. Это требует применения системного подхода при исследовании отечественного рынка труда, где поставщиками или потребителями рабочей силы могут выступать разные субъекты, в числе которых домохозяйство, система образования, наука, государство, бизнес-сообщество и другие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые акты

1. О государственных прогнозах, концепциях и программах социально-экономического развития Республики Таджикистан [Текст]: Закон Республики Таджикистан // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан 2003, - №12, - ст. 681; 2009, -№3, - ст.87; Закон РТ от 26.12.11 г., - №781. - 2003. - 9 с.

2. О содействии занятости населения [Текст]: Закон Республики Таджикистан // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан 2003 г., №8, ст. 467; 2005 г., №12, ст. 650; 2007 г., №7, ст. 687; 2008 г., № 12, ч. 2, ст. 1006; 2011г, №6, ст. 437. От 17.05.2018 г., № 1526 от 16 мая 2018. - 2003. - № 44. - 6 с.

3. О приватизации государственной собственности [Текст]: Закон Республики Таджикистан // Ахбори Маджлиси Оли Республики Таджикистан 1997 г., №10, ст. 160; 2002 г., №4, ч. 1, ст. 167; 2003 г., №12, ст. 699; 2009 г., №3, ст. 90; 2016 г., №7, ст. 630; От 24.02.2017 г., №1402; от 28.02.2020 г., №1686. - 1997. - 11 с.

4. Конституция Республики Таджикистан [Текст]: Всенародный референдум // доп. и изм. 26. 09.1999, 22.06.2003, и 22.05.2016. - Душанбе, 2003. -33.

5. Концепция государственной политики содействия занятости населения Республики Таджикистан на 2006-2012 гг. [Текст]:/ Правительство Республики Таджикистан // В редакции Постановления Правительства РТ от 30.06.2007г. №368. - Душанбе, 2006. -25 с.

6. Концепция создания и сохранения рабочих мест в Республике Таджикистан на 2008 - 2015 гг. [Текст]: Правительство Республики Таджикистан. - Душанбе, 2008. - №74. - 15 с.

7. О Программе экономических преобразований Республики Таджикистан [Текст]: Программа экономических преобразований Республики Таджикистан на период 1995-2000 гг. // Совет Министров Республики Таджикистан. - 1993. -№136 - 16 с.

8. Программа среднесрочного развития Республики Таджикистан на

2016-2020 годы [Текст]: Маджлиси намояндагон Маджлиси Оли Республики Таджикистан от 28 декабря 2016 года, № 678. - Душанбе «Контраст», 2016. - 223 с.

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Монографии, книги и учебники

9. Абдусамадов, Г.С. Закономерности становления и развития рыночных отношений в Республике Таджикистан: монография /Г.С. Абдусамадов. - Душанбе: «Ирфон», 1995. –175 с. – С. 85-88.

10. Ашмаров, И.А. Экономические институты рынка труда: монография /И.А. Ашмаров. Воронеж: Научная книга, - Воронеж, 2008. - 240 с. - С. 86-89.

11. Беккер Г. Экономический анализ и человеческое поведение: Учебник / Г. Беккер. Thesis, 1993. -Т.1. - Вып.1. – 672 с. - С. 24-40.

12. Беккер, Г. Человеческий капитал. США: экономика, политика, идеология: учебник / Г. Беккер. -1993. - № 11.- 402 с. -С. 28-35.

13. Бурда, М. Институты рынка труда и экономические реформы в Центральной и Восточной Европе: монография/ М. Бурда. - М.: Инфра-М, 1995. - 407 с. - С.310-315.

14. Васильев, В.Н. Рынок труда и рынок образовательных услуг в субъектах Российской Федерации: учебное пособие/ В.Н. Васильев, В.А. Гуртов, Е.А. Питухин и др. - М.: «Техносфера», 2006. - 669 с. - С. 421-427.

15. Ганиев, Т.Б. Менеджмент. Часть XI. Электронное непрерывное профессиональное образование: учебник/ Т.Б. Ганиев. - Душанбе: «Ирфон», 2017. – 520 с. - С. 320-326.

16. Демсец, Х. Еще раз о теории фирмы: учебник /Х. Демсец// Природа фирмы: Пер. с англ. языка. - М.: Дело, 2001. - С.262. - С. 237-267

17. Ершов, В.В. Трудовой договор: Учеб.-практ. пособие/ В.В. Ершов, Е.А. Ершова. -М.: «Дело», 1999. - 352 с.

18. Ишин, В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда: учебное пособие / В.В. Ишин, Б.Г. Збышко. -М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с. – С. 72-77.

19. Кадыров, Д.Б. Механизм регулирования доходов населения. Монография / Д. Б. Кадыров. -Душанбе: «Ирфон», 2003. -153 с.- С. 29-36.

20. Кадыров, Д.Б. Экономика рынка труда: монография/ Д.Б. Кадыров, И.А. Ашмаров, С.Дж. Комилов. - Душанбе: «Илм», 2010. - 480 с.

21. Кейнс, Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Шедевры мировой экономической мысли: монография/ Дж. М. Кейнс. - Т.3. - Петрозаводск: «Петроком», 1993. – 472 с. - С.217-226.

22. Киян Л.П. Экономическая теория рынка труда: учебник /Киян Л.П. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 2003. -185 с. – С. 94-96.

23. Киян, Л. П. Маркетинг рынка труда: учебник /Киян Л. П. - Воронеж: Изд-во ВГУ, 1995. - 96 с. – С. 39-46.

24. Клаус, Ш. Четвертая промышленная революция: учебник /Ш. Клаус. - М.: Эксмо, 2016. - 230 с. - С. 53-55.

25. Комилов, С.Дж. Теория инновационного развития: монография / С.Дж. Комилов. -Душанбе: «Шарки Озод», 2019. -264 с. – С. 52-56.

26. Корогодин, И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории: учебное пособие /И.Т. Корогодин. - М.: Палеотип, 2005. - 224 с.

27. Кязимов, К.Г. Формирование и развитие инновационной образовательной среды вуза: монография/ К.Г. Кязимов. - М., 2012. - 176 с. – С. 91-94.

28. Львова, Д.С. Институциональная экономика: учебное пособие /Под рук. акад. Д.С. Львова. - М.: Инфра-М, 2001. - 318 с. – С. 229-234.

29. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии: монография/ К. Маркс, Ф. Энгельс. -Т. I. -Кн.1. Процесс производства капитала. - М.: «Политиздат» 1978. – 508 с. – С. 405-407.

30. Маршалл, А. Принципы экономической науки: монорафия /А. Маршалл. -Т.3. -М., 1996. -832 с. – С. 272-276.

31. Менар, К. Экономика организаций: учебное пособие /К. Менар. - М., 1996. -160с. – С. 77-81.

32. Мокроносов, А.Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров: монография/ А.Г. Мокроносов [и др.]. -Екатеринбург, 2010. -186с. – С. 119-124.

33. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики: монография/ Д. Норт. - М.: Начало, 1997. -180

с. - С. 45.

34. Носова, С.С. Экономическая теория. Курс дистанционного обучения: учебник/ С.С. Носова. - М.: «Кнорус», 2008. - 792 с. - С. 56-61.

35. Одегов, Ю. Г. Рынок труда (практическая макроэкономика труда): учебник для вузов /Ю. Г. Одегов. - М.: Альфа-пресс, 2007. - 900 с. – С. 389-396 с.

36. Организация и регулирование оплаты труда: учебник / Под ред. Адамчука В.В. -М.: Финстатинформ, 2005. - 433с. – С. 259-265 с.

37. Плотинский, Ю.М. Моделирование социально-политической и экономической динамики: учебное пособие / Ю.М. Плотинский - М.: РГСУ, 2004. - 224 с. – С. 88-96.

38. Прогнозирование спроса и предложения на региональном рынке труда: монография / под общ. ред. Ю.Д. Шмидта. -Владивосток, 2012. -С.213-224.

39. Робинсон Дж. В. Экономическая теория несовершенной конкуренции: учебник /Дж. В. Робинсон; Пер. с англ. Осадчей М.И. - М.: «Прогресс», 1986. - 471 с. - С.37-51.

40. Рынок труда в Республике Таджикистан: учебник. – Душанбе, 2009. - 184с. – С. 110-115 с.

41. Рынок труда и доходы населения: Учебник / Под ред. Н.А. Волгина. - М.: «Филинъ», 1999. -952с. – С. – 256-260 с.

42. Рынок труда: Учебник. /Под ред. В.С. Буланова, Н.А. Волгина. -2-е изд., перераб. и доп. -М.: Экзамен, 2003. –480с. – С. 410-415 с.

43. Самуэльсон, П. Экономика: учебник /П. Самуэльсон. -Т.2. -Москва: «Алфавит», 1997. - 414с. – С. 315-321 с.

44. Сигова, С.В. Восполнение кадрового дефицита на рынке труда Российской Федерации: учебное пособие /С.В. Сигова. -Петрозаводск, 2009. - 188с. – С. 71-78 с.

45. Смелзер Н. Социология: учебник /Н. Смелзер. - М.: Феникс, 1994. - 688 с.

46. Стиглиц, Дж. Экономика государственного сектора: монография /Дж. Стиглиц. - М.: Инфра-М, 1997. – 720 с. - С. 57-62.

47. Сулян, В. США: человеческий потенциал и экономика: учебник / В. Сулян. Человек и труд. -2008. -№ 4. -325 с. – С. 215-219 с.

48. Уильямсон, О.И. Экономические институты капитализма: фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация: учебник / О.И. Уильямсон. - СПб., 1996. - 702 с. – С. 631-633 с.

49. Фабричнов, С.А. Экономическая теория информационного труда: учебник / С.А. Фабричнов. – М., 2000. – 326 с. – С. 241-245 с.

50. Федосеев, В.В. Экономико-математические модели прогнозирования рынка труда: учебник /В.В. Федосеев. - М., 2013. -144с. – С. 97-101 с.

51. Фридмен, М., Хайек Ф. О свободе: учебник /М. Фридмен, Ф. Хайек. - Минск, 1990. -228 с. – С. 173-176с.

52. Чжен, В. Рыночная инфраструктура: учебник/ В. Чжен. -М.: «ИРЦ», 1995. – 74 с. – С 55-57.

53. Эренберг, Р. Дж., Смит Р. Современная экономика труда: теория и государственная политика: учебник /Р. Дж. Эренберг, Р. Смит. -М., 1996. - 800с. – С.542-566 с.

54. Эрроу, К. Возможности и пределы рынка как механизма распределения ресурсов: учебник /К. Эрроу. - М., 1993. - 272 с. – С. 215-218с.

Статьи в изданиях

55. Абдулкадирова, М.М. Анализ исследований влияния информационных технологий на рынок труда/ М.М. Абдулкадирова М.Х. Мурсалиев// В сборнике: Современная экономика: актуальные вопросы, достижения и инновации Сборник статей XII Международной научно-практической конференции. В 4-х частях. – Дагестан, 2017. - С. 112-114.

56. Александров, И.Н. Инструменты цифровой экономики в стратегическом планировании развития сельского туризма как инструмента развития региональной экономики /И.Н. Александров, М.Ю. Фёдорова// В сборнике: Цифровая экономика в социально-экономическом развитии России Сборник научных трудов по итогам Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых Санкт-Петербургского государственного экономического университета. Под ред. Е.А. Горбашко. - СПб., 2018. - С. 17 - 21.

57. Алиев, И.М. Технологические изменения и рынок труда /И.М. Алиев// Журнал правовых и экономических исследований. -СПб, 2016. -№ 3. -С. 74-79.

58. Алиев, М.Д. Влияние цифровой экономики на мировой рынок труда / М.Д. Алиев// Международная экономика. - Душанбе, 2018. - № 3. - С.40-47.

59. Амиров, Р. А. Цифровая экономика и актуальные задачи ее кадрового обеспечения в России/ Р.А. Амиров, Е.В. Егоров// Управленческое консультирование. - М., 2018. - № 9. - С. 44-45.

60. Амонова, Д.С. Международный опыт внедрения электронного правительства/ Д.С. Амонова, Д.Р. Амонов// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2016. - № 2/9 (218). - С. 38-43.

61. Амонова, Д.С. Предпринимательство и особенности управления трудом в условиях рынка/ Д.С. Амонова, А.С. Рахматов// Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). - Душанбе, 2016. - Т. 1. - № 2 (53). - С. 119-124.

62. Амонова, Д.С. Реформирование социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан/ Д.С. Амонова/ Мат. респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». – Душанбе, 2008. -С.45-49.

63. Антропов, В.В. Опыт регулирования рынка труда в ФРГ /В.В. Антропов // Труд за рубежом. -М, 2001. -№ 4. - С. 48-52.

64. Апокин, А.Ю. Прогноз изменений численности студентов на 2006-2008 гг./ А.Ю. Апокин, Е.В. Лебединская// Перспективы развития и модернизации экономики высшего профессионального образования. -М.: ГУ-ВШЭ, 2006. -С.72-78.

65. Аракелов, А.В. Подготовка профессиональных кадров в рамках реализации всероссийской программы «Цифровая экономика Российской Федерации»/ А.В. Аракелов, П.Ю. Бучацкий, Ю.А. Аракелова/ В сборнике: дистанционные образовательные технологии Материалы II Всероссийской научно-практической интернет-конференции. - М., 2017. - С. 20-24.

66. Артемова, Н.Ю. Современные технологии и самоэффективность: формирование профессиональной успешности в современных условиях /Н.Ю. Артемова, А.В. Власов// Креативная экономика. - М., 2018. - Т.12. - № 9. - С. 1429-1440.

67. Астафьева, О. Проблемы подготовки управленческих кадров в условиях цифровой экономики /О. Астафьева// Проблемы теории и практики управления. - М., 2018. - № 5. - С. 134-141.

68. Ахапкин, Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации Российского рынка труда / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов// Вестник ИЭ РАН. - М., 2018. - №5. - С. 51-65

69. Ахапкин, Н.Ю. Развитие цифровой экономики и перспективы трансформации Российского рынка труда / Н.Ю. Ахапкин, Н.Н. Волкова, А.Е. Иванов// Вестник ИЭ РАН. - М., 2018. - №5. - С. 62.

70. Ахророва, А.Д., Мукимова Н.Р. Внешняя трудовая миграция как источник угроз экономической безопасности Республики Таджикистан/ А.Д. Ахророва, Н.Р. Мукимова// Вестник Таджикистан и современный мир. - Душанбе, 2010. - № 2. - С. 22-31.

71. Ашмаров, И. А. Рынок труда и его особенности в переходной экономике / И.А. Ашмаров// Вестник ВГТУ. - Воронеж, 2009. - Т 5. - № 2. - С. 15-22.

72. Ашмаров, И.А. Информационная система рынка труда /И.А. Ашмаров// Вестник ВГТУ. -Воронеж, 2006. -Т 2. -№ 9. -С. 24-28.

73. Ашмаров, И.А. К вопросу о специфике рынка труда в транзитивной экономике /И.А. Ашмаров// Вестник ИНЖЭКОНА. Серия: Экономика. - Воронеж, 2009. - Выпуск 2 (29). - С. 11-17.

74. Ашмаров, И.А. Сравнительно-экономический анализ и характеристика моделей рынка труда/ И.А. Ашмаров// Вестник Воронежского государственного технического университета 6 (4). – Воронеж, 2010. - С. 61-67.

75. Ашуров, С. Ключевые факторы обеспечения эффективной занятости в Таджикистане /С. Ашуров/ Мат. Респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». –

Душанбе, 2008. - С. 21-27.

76. Ашуров, С. Об одной проблеме формирования рынка труда /С. Ашуров// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). -Душанбе, 2009. - № 7 (55). - С. 49-54.

77. Бахроми, Т. Обеспечение социальной безопасности в странах Центральной Азии путем углубления регионального сотрудничества / Мат. межд. научно-практ. конф. «Актуальные проблемы развития экономики стран Центральной Азии в условиях рынка». - Душанбе, 2008. - С. 162-168.

78. Белоусов Д. Развитие цифровой экосистемы: прямые и косвенные эффекты для экономики. /Д. Белоусов/ V Санкт-Петербургский экономический конгресс «Форсайт Россия: новое индустриальное общество. Будущее» (СПЭК-2018). -СПб, 2018. - С. 51-64.

79. Бессен, Дж. Труд и технологии /Дж. Бессен// Финансы и развитие. Международный валютный фонд. - Бостон, 2015. - С. 107-109.

80. Бобоева, Р.М. Таджикский рынок труда: специфика формирования и развития/ Р.М. Бобоева// Вестник Таджикского национального университета (научный журнал). -Душанбе, 2009. - № 7 (55). -С. 69-73.

81. Борисова, Л.И. Современный рынок труда и направления его регулирования в Республике Таджикистан/ Л.И. Борисова, Н. Давлатенов/ В сборнике: современные проблемы экономики и менеджмента Материалы международной научно-практической конференции. - М., 2016. - С. 61-70.

82. Бурков, В.Н. Цифровая экономика и умная экономика: проблемы и перспективы /В.Н. Бурков, И.В. Буркова/ Материалы одиннадцатой международной конференции. В 2-х томах. Под общей редакцией С.Н. Васильева, А.Д. Цвиркуна. - М., 2018. - С. 23-28.

83. Быстров, И.Е. Прогнозирование и определение потребности в специалистах: методы и модели/ И.Е. Быстров, А.Ф. Задонцев, В.Н. Козлов. - СПб, 2005. -С.82-85.

84. Волгин, Н.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник /Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов; под ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. -М., 1996. - 736 с. - С.145-146.

85. Воробьева, О.Д. Молодежный рынок труда в условиях трансформирующейся экономики Республики Таджикистан / О.Д. Воробьева, У.А. Хаджиев/ В сборнике: Миграционные мосты в Евразии Материалы V международной конференции и международной школы для молодых ученых. - 2013. - С. 302-304.

86. Ганиев, Т.Б. Инновационные модели непрерывного дистанционного профессионального образования лидера в современной школе менеджмента /Т.Б. Ганиев// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических общественных наук. -Душанбе, 2018. - С. 33-39.

87. Ганиев, Т.Б. Непрерывное профессионально-электронное образование и формирование устойчивой инновационно-творческой среды в современном менеджменте/ Т.Б. Ганиев/ Сборник научных трудов по материалам V Всероссийской научно-практической конференции с международным участием на тему: «Экономика и управление в современных условиях: проблемы и перспективы». - Майкоп, 2018. - С. 360-367.

88. Ганиев, Т.Б. Пути повышения эффективности непрерывного профессионально-электронного образования и формирование инновационной творческой среды на рынке труда/ Т.Б. Ганиев// Владимирский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования "Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ". - М., 2018. - №4 (28). - С. 18.

89. Ганиев, Т.Б. Теоретические основы эффективности кадровой и профессиональной занятости на современном рынке труда/ Т.Б. Ганиев/ Материалы международной научно - практической конференции «Актуальные проблемы формирования информационного общества в республике Таджикистан: состояние и перспективы развития» - Душанбе, 2018. - С. 60-65.

90. Ганиев, Т.Б., Непрерывное профессиональное образование в системе факторов устойчивого человеческого развития/ Т.Б. Ганиев// Вестник Таджикского национального университета серия экономических наук 2/11(220). - Душанбе, 2016. - С. 29-34.

91. Герасимова, Е.Б. Гармонизация феноменологических процессов экономического анализа в условиях цифровой экономики: цифровая экономика как парадигма качества/ Е.Б. Герасимова, Б.И. Герасимов, А.И. Евсейчев // Информационно-экономические аспекты стандартизации и технического регулирования. - М., 2019. - № 3 (49). - С. 5-11.

92. Голикова, Н.В. Влияние информационной технологии на экономику рынка труда и подготовку профессиональных кадров, перспективы развития/Н.В. Голикова, В.К. Голиков, Л.Н. Товмач, Д.В. Черницын// Центральный научный вестник. - М., 2019. - Т. 4. - № 2S (67). - С. 17-20.

93. Головенчик, Г. Г. Рейтинговый анализ уровня цифровой трансформации экономик стран ЕАЭС и ЕС/ Г. Г. Головенчик// Цифровая трансформация. - 2018. - № 2 (3). - С. 5-18.

94. Гончаренко, М.Ф. Методи та моделі та прогнозування потреб економіки у випускниках ВНЗ /М.Ф. Гончаренко// Проблеми економіки. - Киев, 2013. - № 1. -С. 368-375.

95. Гордиенко, А.А. Социокультурные основания эволюции образования будущего /А.А. Гордиенко// Современное образование: проблемы и перспективы. - М., 1995. - № 3. - С. 5-12.

96. Гретченко, А.А. Сущность цифровой экономики, генезис понятия «Цифровая Экономика» и предпосылки ее формирования в России /А.А. Гретченко// Научно-аналитический журнал Наука и практика Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. - М., 2018. - № 3 (31). - С. 23-37.

97. Гуртов, В.А. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием / В.А. Гуртов, Е.А. Питухин, Л.М. Серова // Проблемы прогнозирования. -М., 2007. - № 6. -С. 164-168.

98. Дащенко, Ю.Ю. Цифровая экономика как экономика будущего /Ю.Ю. Дащенко// Тенденции развития науки и образования. -М., 2018. - № 35-1. - С. 18-19.

99. Джабборов А.А. Особенности дистанционного обучения в системе образовании (на примере ИЭТ ТГУК) /А.А. Джабборов, Б.А. Хамроев// Вестник Таджикского национального университета. Серия естественных

наук. -Душанбе, 2015. -№ 1-6 (191). - С. 46-50.

100. Джабборов, А.А. Вопросы использования информационно - коммуникационных технологий в условиях дистанционного обучения/ А.А. Джабборов/ В сборнике: современные условия взаимодействия науки и техники сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции: в 3 частях. - Душанбе, 2017. - С. 44-49.

101. Джабборов, А.А. Интерфейсное и дистанционное управление электронной библиотеки/ А.А. Джабборов// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2014. - № 2/9 (151). - С. 266-269.

102. Джабборов, А.А. Теоретико-методологические подходы по определению эффективности образовательных услуг в системе дистанционных образовательных технологий/ А.А. Джабборов/ В сборнике: внедрение результатов инновационных разработок: проблемы и перспективы сборник статей по итогам Международной научно-практической конференции. - Душанбе, 2018. - С. 90-96.

103. Джураева, А.О. Реализация социально-экономических задач повышения качества высшего образования в Республике Таджикистан /А.О. Джураева// Автореф. дисс. на соиск. учен. степ. д-ра экон. наук. По спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, организация и управление предприятиями, комплексами (сфера услуг). Уральский государственный экономический университет. -Екатеринбург, 2009. - 48 с.

104. Джураева, А.О. Цифровая образовательная среда в Республике Таджикистан: дистанционное обучение/ А.О. Джураева/ В сборнике: BI-технологии и корпоративные информационные системы в оптимизации бизнес-процессов цифровой экономики Материалы VI Международной научно-практической очно-заочной конференции. - Душанбе, 2019. - С. 49.

105. Доклад о человеческом развитии: отчет ПРООН/ - Нью Йорк, ПРООН, 2019. - 40 с. – С. 19-23.

106. Дрождинина, А.И. Генезис теоретических основ формирования рынка труда/ А.И. Дрождинина// Вестник МГТУ. - Т. 14. - М., 2011. - №1. - С. 9.

107. Дубовский С.В. Вычислительные эксперименты с макромоделью нестационарной российской экономики /С.В. Дубовский// Матем. Моделирование. - М., 1994. - №6:7. - С. 71-82.

108. Жиленкова Е.П. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации экономики/ Е.П. Жиленкова// Вызовы цифровой экономики: условия, ключевые институты, инфраструктура. – М., 2018. - С. 23-24.

109. Журавлева, Н.А. Цифровая экономика как основа экономики высоких скоростей/ Н.А. Журавлева// Транспортные системы и технологии. - М, 2017. - Т. 3. - № 2. - С. 47-49.

110. Занятость в контексте человеческого развития. Национальный отчет по человеческому развитию 2008-2009гг.: отчет ПРООН/ - Душанбе: ПРООН и ЮНИФЕМ, 2010. - 56 с. - С…?

111. Заславский, И. Узловые проблемы политики на рынке труда /И. Заславский// Вопросы экономики. - М. 1994. - № 9. - С. 72-79.

112. Зимин, В.Н. Подготовка кадров цифровой экономики/ В.Н. Зимин, А.В. Пролетарский, Д.А. Сергеев/ Заметки ученого. - М., 2017. - № 7 (23). - С. 15-20.

113. Зубарев, А.Е. Цифровая экономика как форма проявления закономерностей развития новой экономики/ А.Е. Зубарев// Вестник Тихоокеанского государственного университета. - 2017. - № 4 (47). - С. 177-184.

114. Зубенко, Н.В. Цифровая экономика как комплементарная часть экономики знаний/ Н.В. Зубенко, Д.В. Ланская/ В сборнике: Проблемы общества и экономики, основанных на знании: инновации и неоиндустриализация. Сборник научных статей молодых исследователей. - Краснодар, 2018. - С. 139-147.

115. Иброхимов, И.Р. Гипотеза о взаимодействии пяти рынков: товарном, денежном и внешнем, труда и инноваций в условиях малой открытой периферийной экономики Таджикистана/ И.Р. Иброхимов/ В сборнике: Российское общество и экономика: исторический опыт и современность. Научная сессия профессорско-преподавательского состава, научных сотрудников и аспирантов по итогам НИР за 2016 г. - М, 2017. - С.

76-78.

116. Иброхимов, И.Р. Формирование новых рабочих мест и повышение уровня занятости населения/ И.Р. Иброхимов// Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. - Тула, 2010. - № 1-1. - С. 54-62.

117. Иброхимов, И.Р. Формирование условий развития рынка инноваций открытой экономики/ И.Р. Иброхимов// Политехнический вестник. Серия: Интеллект. Инновации. Инвестиции. - М., 2016. - Т. 2. - № 3 (35). - С. 37-44.

118. Иншаков, О.В. Инфраструктура рыночного хозяйства: системность исследования /О.В. Иншаков// Вестн. СПб. ун-та. - СПб, 2008. -Вып. 2. - Сер. 5. - С. 28-37.

119. Иншаков, О.В. Прямые и обратные задачи в моделировании системы «Экономика - рынок труда - профессиональное образование» /О.В. Иншаков. -СПб., 2006. - С. 69-85.

120. Кадыров, Д.Б. Теоретические основы реформирования трудовых отношений/ Д.Б. Кадыров/ Мат. респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». – Душанбе, 2008. - С. 82-86.

121. Кадыров, Д.Б. Факторы трудовой адаптации работников в новых условиях хозяйствования /Д.Б. Кадыров/ Мат. межд. науч.-практ. конф. «Экономическая, социальная и психологическая адаптация личности в современных условиях». - Воронеж, 2006. - С. 122-128.

122. Капмар, В.В. Цифровая экономика - новая реальность развития современной экономики/ В.В. Капмар/ В сборнике: Актуальные проблемы и тенденции развития современной экономики материалы международной научно-практической конференции. - М, 2017. - С. 245-247.

123. Караман, О.В., Амирова Н.Р. Цифровая экономика: её роль в экономике, особенности и риски развития/ О.В. Караман, Н.Р. Амирова/ В сборнике: Экономическое развитие в XXI веке: тенденции, вызовы и перспективы. Сборник научных трудов VI Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. -М., 2018. - С. 161-165.

124. Квас, Р.О. Необходимость участия образовательных структур в подготовке кадров для эффективного функционирования в условиях цифровой экономики/ Р.О. Квас/ В сборнике: Проблемы современной экономики и менеджмента сборник материалов III Международной научно-практической конференции. - М., 2018. - С. 99-105.

125. Кларк, С. Российский рынок труда /Кларк С// Экономическая социология. - М., 2001. - № 3. - С. 91-99.

126. Климов, А. «Виртуальные воротнички» – новая категория на российском рынке труда/ А. Климов// Человек и труд. - М., 2001. - № 7. - С. 88-95.

127. Козлова, Г.Г. Цифровая экономика: роль высшей школы в подготовке кадров /Г.Г. Козлова/ В сборнике: Человеческий капитал как важнейший фактор постиндустриальной экономики сборник статей по итогам международной научно-практической конференции. - М., 2018. - С. 17-20.

128. Кокуева, Ж.М. Влияние информационно-коммуникационных технологий на рынок труда /Ж.М. Кокуева, В.В. Яценко/ В сборнике: Современное предприятие и будущее России Сборник научных трудов международного форума, посвященного 85-летию кафедры «Экономика и организация производства» МГТУ им. Н.Э. Баумана. - М., 2014. - С. 116-121.

129. Комарова, О.М. Роль государства в подготовке кадров цифровой экономики/ О.М. Комарова// Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. - М., 2018. - № 3 (62). - С. 38-40.

130. Комилов, С. Дж. Особенности формирования экономики знаний на современном этапе /С.Дж. Комилов// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2013. -№ 2/8 (125). - С. 11-21.

131. Комилов, С. Дж. Региональный рынок труда и механизмы его регулирования/ С.Дж. Комилов// В сборнике: Математические методы и модели в исследовании актуальных проблем экономики России. Сборник материалов международной научно-практической конференции. - М., 2016. - С. 75-79.

132. Комилов, С. Дж. Теоретические основы формирования и развития механизмов регулирования национального рынка труда/ С.Дж. Комилов// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2014. - № 2/11 (155). - С. 8-14.

133. Кондря, Д.Д. Влияние цифровой экономики на рынок труда/ Д.Д. Кондря, О.В. Михайлова/ В сборнике: Теория и практика эффективности государственного и муниципального управления Юго-Западный государственный университет, кафедра международных отношений и государственного управления. - 2019. - С. 157-162.

134. Кореневская, А.В. Модернизация программ подготовки кадров высшей квалификации в условиях современного постиндустриального общества /А.В. Кореневская/ В сборнике: факторы и условия искоренения коррупции и других негативных явлений в образовании: психолого-педагогический аспект (на примере Краснодарского Края) материалы Всероссийской (с международным участием) научно-практической конференции, филиал Кубанского государственного университета в г. Славянске-на-кубани. - 2016. - С. 144-152.

135. Коровкин, А.Г. Динамика занятости и рынка труда /А.Г. Коровкин //Вопросы макроэкономического анализа и прогнозирования. -М.: МАКС Пресс, 2001. - С. 187-196.

136. Коротнев, В.Д. Проблемы подготовки кадров в современных условиях/ В.Д. Коротнев/ В сборнике: Современные проблемы науки в АПК Материалы научной конференции профессорско-преподавательского состава и специалистов сельского хозяйства. - М., 1999. - С. 5-7.

137. Косолапова, М.В., Методологические вопросы системно-цифровой экономики - взаимосвязь системной и цифровой экономик/ М.В. Косолапова, В.А. Свободин// Мягкие измерения и вычисления. - М., 2019. - № 6 (19). -С. 13-16.

138. Краткий статистический сборник: Россия в цифрах: стат. сбор. / Под. ред. П.В. Малков. - М., 2019. – 552 с.

139. Кузнецова, А.С. Подготовка квалифицированных кадров для цифровой экономики /А.С. Кузнецова// Центральный научный вестник. -М., 2018. -Т. 3. -№ 9S (50S). - С. 31-32.

140. Кукушкина, О.А. Цифровая экономика как экономика будущего /О.А. Кукушкина/ В сборнике: Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации сборник статей XIX Международной научно-практической конференции: в 2 ч. - М., 2019. - С. 46-47.

141. Куладжи, Т.В. Совершенствование подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса в условиях цифровой экономики /Т.В. Куладжи, А.В. Бабкин, С.А.Ю. Муртазаев/ Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. - М., 2017. - Т.1. - С. 75-78.

142. Курбанов, Т.Х. Развитие цифровой экономики и программы экономики нового технологического направления/ Т.Х. Курбанов/ В сборнике: Актуальные вопросы развития современного общества Сборник научных статей 8-ой Международной научно-практической конференции. - Душанбе, 2018. - С. 126-132.

143. Курбанова, Р.Д. Роль управления кадровым потенциалом в повышении инновационности промышленных предприятий Республики Таджикистан /Р.Д. Курбанова// Вестник Таджикского государственного университета права, бизнеса и политики. Серия общественных наук. - Душанбе, 2015. - № 3 (64). - С. 102-111.

144. Курбонов, А.Ш. Интеллектуальный потенциал республики и решение проблемы науки в период независимости /А.Ш. Курбонов// Таджикистан и современный мир. - Душанбе, 2016. - № 3 (53). - С. 313-322.

145. Кязимов, К.Г. Взаимодействие учреждений профессионального образования с субъектами рынка труда /К.Г. Кязимов// Профессиональное образование в современном мире. - М., 2019. - Т.9. - № 1. - С. 2421-2432.

146. Лапаев, С.П. Цифровая экономика: концепция, цифровые технологии, цифровизация экономики /С.П. Лапаев/ В сборнике: Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и

культуры материалы Всероссийской научно-методической конференции. Министерство образования и науки РФ, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет». - Оренбург, 2018. - С. 2389-2391.

147. Лескина, О.Н. Развитие информационного общества и трансформация рынка труда в современной России /О.Н. Лескина, И.С. Соколова, М.А. Танина/ В сборнике: Язык, религия, социум: актуальные вопросы. Сборник научных статей Международной научно- практической конференции. - М., 2018. - С. 414-417.

148. Логинов, В. Брокеры во «Всемирной паутине» /В. Логинов, М. Глазачев// Бизнес: организация, стратегия, системы. - М., 1997. - № 5-6. - С. 65-72.

149. Лустов, Н.С. Цифровая экономика в системе новой экономики /Н.С. Лустов/ В сборнике: Социально-экономическая политика страны и Сибирского региона в условиях цифровой экономики Материалы X Международной научной конференции. - М., 2018. - С. 21-24.

150. Малиновская, О. Перспективы платных образовательных услуг /О. Малиновская// Народное образование. -1993. - № 2. - С. 45-51.

151. Маракулин, М.В. Понятие «Цифровой Экономики» в государственной программе «Цифровая Экономика Российской Федерации» / М.В. Маракулин/ В сборнике: Пермскии край: новые вызовы, новое время материалы IV Пермского экономического конгресса. - Пермь, 2018. - С. 339-344.

152. Мирбобоев, В.Д. Некоторые проблемы и противоречия в отечественной системе подготовки профессионально-педагогических кадров в условиях его модернизации /В.Д. Мирбобоев// Вестник Педагогического университета. -Душанбе, 2015. -№ 4 (65). - С. 39-44.

153. Мирзоалиев, А.А. Характерные особенности управления персоналом и конкурентоспособность в современных условиях /А.А. Мирзоалиев, К. Абдулсабур// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2017. -№ 2/2. - С. 63-66.

154. Мирзоалиев, А.А. Этика в управлении человеческими ресурсами

для повышения потенциала сотрудников, работающих на предприятии /А.А. Мирзоалиев, К. Абдулсабур// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2017. - № 2/3. - С. 164-166.

155. Мирзоахмедов, Ф. Цифровая экономика в социально-экономическом развитии России: взгляд молодых/ Ф. Мирзоахмедов, Н. Сафоев/ Сборник статей и тезисов докладов XV международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов (26 февраля 2019 г.). Уральский филиал Финуниверситета. – М.: Изд-во «Перо», 2019. - С. 186.

156. Муравьева, А.А. Обучение безработных в странах Западной Европы: некоторые аспекты организации и финансирования/ А.А. Муравьева// Человек и труд. -М., 2001. - № 4. - С. 34-40.

157. Мутиева, С.Ж. Роль негосударственных служб занятости в предоставлении услуг на рынке труда Республики Таджикистан/ С.Ж. Мутиева, Д.Б. Кадыров// Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). - Душанбе, 2013. - Т. 1. -№ 1 (40). - С. 64-70.

158. Мутиева, С.Ж. Совершенствование системы оказания услуг служб занятости в Республике Таджикистан/ С.Ж. Мутиева//Дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук по спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, организация и управление предприятиями, комплексами (сфера услуг)/ Таджикский государственно-кооперативный институт коммерции. - Душанбе, 2011. – 168 с. – С. 69-72.

159. Мутиева, С.Ж. Совершенствование системы оказания услуг служб занятости в Республике Таджикистан /С.Ж. Мутиева// Авто. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук, по спец. 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством, организация и управление предприятиями, комплексами (сфера услуг) / Таджикский государственно-кооперативный институт коммерции. -Душанбе, 2011. - 27 с. – С. 18-22.

160. Мухитдинова, Ш.С. Формирование и развитие национального рынка труда в условиях глобализации (на материалах Республики Таджикистан): монография / Ш.С. Мухитдинова. - Душанбе: «Ирфон», 2019.

- 145 с. - С. 41.

161. Мытников, А.Н. Влияние информационных технологий на современный рынок труда/ А.Н. Мытников, Е.А. Мытникова, Д.А. Семенов// Теория и практика современной науки. - М., 2016. - № 3 (9). - С. 324-329.

162. Мякишев, А.А. Цифровая экономика - единственная экономика современности /А.А. Мякишев/ В книге: Цифровая трансформация образования Электронный сборник тезисов докладов 1-й научно-практической конференции. - М., 2018. -С. 468-472.

163. Набиева, Д.М. Влияние неформальной занятости на рынок труда Республики Таджикистан /Набиева Д.М.// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2014. - № 2/3 (135). - С. 275-280.

164. Назаров, А.Ш. Аналитико-имитационное моделирование прогнозирования рынка труда (на материалах Республики Таджикистан) / Дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук, по спец. 08.00.13 Математические и инструментальные методы экономики (экономические науки) /А.Ш. Назаров. Институт предпринимательства и сервиса Министерства энергетики и промышленности Республики Таджикистан. - Душанбе, 2011. – 161 с. – С. 45-49.

165. Национальный доклад о человеческом развитии 2014. Таджикистан: доступ к ресурсам для человеческого развития. -Душанбе: ПРООН в Таджикистане: Программа Развития Сообществ, 2014. - 28 с. - С. 12-14.

166. Нестеренко, Д.И. Проблемы подготовки кадров для АПК в современных условиях /Д.И. Нестеренко, И.В. Кадина/ В сборнике: Инновационный путь развития АПК Сборник научных трудов по материалам XXXIX Международной научно-практической конференции профессорско-преподавательского состава. ФГБОУ ВО Ярославская ГСХА. -Ярославль, 2016. - С. 256-260.

167. Нигматуллина, Ю.Ф. Цифровая экономика в России: ключевые результаты оценки готовности страны к цифровой экономике/ Ю.Ф. Нигматуллина/ В сборнике: перспективы развития Российской Экономики в

цифровую эпоху Материалы всероссийской научно-практической конференции. Отв. ред. Зарайский А.А. - М., 2018. - С. 100-102.

168. Низомова, Т.Д. Некоторые вопросы совершенствования системы подготовки кадров предприятий в условиях перехода к рынку/ Т.Д. Низомова// Вестник Таджикистан и современный мир. -Душанбе, 2010. - № 1. - С. 14-25.

169. Нурмахмадов, М. Необходимость, цели и регулирование внешней трудовой миграции/ М. Нурмахмадов, Р.К. Рахимов/ Мат. респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовой миграции и пути их решения». - Душанбе, 2007. - С. 24-31.

170. Нурмахмадов, М. Управление организацией труда в промышленности в новых условиях хозяйствования /[Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра. экон. наук по специальности 08.00.05. Экономика, планирование, организация управления народным хозяйством и его отраслями; Экономика труда /Нурмахмадов М. -М., 1991. - 40с.

171. Нурмахмадов, М., Кадыров Д. О формировании доходов населения при переходе к рыночным отношениям //М. Нурмахмадов, Д.Б. Кадыров/ Общество и экономика. -Душанбе, 2003. - № 12. - С. 198-203.

172. Оценка бедности в Таджикистане: Методологическая записка / Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе: «Знания», 2015. - 30 с.

173. Образование в Республике Таджикистан: стат. сбор./ Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. - 290 с. – С. 41-46 с.

174. Олими, Р. Рынок труда: тенденции и факторы развития (на примере Республики Таджикистан)/ Р. Олими// РИСК: Ресурсы, Информация, Снабжение, Конкуренция. -М., 2016. - № 4. - С. 64-67.

175. Отчет о деятельности Государственного агентства социальной защиты, занятости населения и миграции Республики Таджикистан: отчет МСЗЗНМРТ/. -Душанбе, 2008. - 61с. – С. 29-33 с.

176. Перелет, Р.А. Переход к экономике замкнутого цикла и цифровой экономике /Р.А. Перелет// Вопросы новой экономики. -М., 2018. -№ 4 (48). - С. 81-87.

177. Питухин Е., Мороз Д. Показатели рынка труда и образовательных услуг: сходимость прогнозов /Е. Питухин, Д. Мороз// Служба занятости. -М., 2014. -№3. -С.62-65.

178. Питухин, Е. А. Моделирование потоков выпускников школ по регионам Российской Федерации /Е. А. Питухин, В. А. Гуртов// Обозрение прикладной и промышленной математики. - М., 2003. -Т.10 (2). - 223 с. – С. 169-173 с.

179. Питухин, Е.А. Математическое моделирование динамических процессов в системе «экономика-рынок труда-профессиональное образование» /Е. А. Питухин, В. А. Гуртов. -СПб.: Изд-во СПбГУ, 2006. - 346с. – С. 132-138 с.

180. Подшибякина, Н. О некоторых проблемах социального партнерства в условиях глобализации. /Н. Подшибякина // Человек и труд. №1. -М., 2003. -С.68-70.

181. Попов, Е. Услуги образования и рынок /Е. Попов// Российский экономический журнал. -М., 1992. - № 6. -С. 44-50.

182. Пяткин, В.В. От информационного общества к цифровой экономике или к экономике знаний? /В.В. Пяткин, А.И. Колчин// Вестник современных исследований. -М., 2018. -№ 7.1 (22). -С. 244-246.

183. Радаев, В.В. Формирование новых российских рынков: трансакционные издержки, формы контроля и деловая этика /В.В. Радаев// Вопросы экономики. -М., 2000. - № 1. - С. 43-51.

184. Рафикова, Э.М. Знание иностранных языков как фактор конкурентного преимущества выпускников неязыковых вузов на рынке труда /Рафикова Э.М./ В сборнике: трудоустройство выпускников вуза: реалии и перспективы Материалы научно-практической конференции. -М., 2015. -С. 121-128.

185. Рахимов, Р.К. Приоритеты инновационного развития экономики Республики Таджикистан /Р.К. Рахимов, Я.П. Довгялло// НАН РТ Ин-т

экономики и демографии. -Душанбе: «Дониш», 2019. - 262 с. – С. 86-89 с.

186. Рахимов, Р.К. Экономическая теория (конспект лекций) /Р.К. Рахимов, -Душанбе: «Ирфон», 2005. – С. 62-66.

187. Ризокулов, Т.Р. К вопросу оценки взаимосвязи безработицы и экономического роста в современных условиях Республики Таджикистан /Т.Р. Ризокулов// Экономика Таджикистана: Стратегия развития. - Душанбе, 2009. - № 1. - С.47.

188. Ризокулов, Т.Р. Теоретико-методологические аспекты преодоления стагфляции в экономике Таджикистана: учебное пособие /Т.Р. Ризокулов. – Душанбе: «Ирфон», 2009. - 239 с. – С. – 201-205 с.

189. Рожков, И.В. Информационные технологии в финансовом маркетинге: реалии цифровой экономики /И.В. Рожков/ В сборнике: взгляд молодых ученых на проблемы устойчивого развития сборник научных статей по результатам III Международного конгресса молодых ученых по проблемам устойчивого развития: в 10 томах. -М., 2017. -С. 52-57.

190. Савельев, А.Я. Пути развития высшего образования /А.Я. Савельев// Высшая школа в Европе. - 1991. -Т. 16. - № 3. -С. 122-130.

191. Саломова, Г.Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан [Текст]: автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук /Г.Г. Саломова; Таджикский национальный университет. -Душанбе, 2006. - 27с. – С. 14-16 с.

192. Саломова, Г.Г. Институциональные основы формирования и развития рынка труда в Республике Таджикистан [Текст]: Дис. на соиск. учен. степ. канд. экон. наук /Г.Г. Саломова; Таджикский национальный университет. -Душанбе, 2006. -172с. – С. 53-58 с.

193. Сачинов, К.А. Маркетинг сферы образовательных услуг: Учебное пособие /К.А. Сачинов. - М.: Триада, 1998. -192с. – С. 39-46 с.

194. Сенокосова, О.В. Риски электронного рынка труда /О.В. Сенокосова/ В сборнике: Математическое и компьютерное моделирование в экономике, страховании и управлении рисками Материалы V Международной молодежной научно-практической конференции. -М., 2016. - С. 271-275.

195. Сизова, И.Л. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда /И.Л. Сизова, Т.М. Хусяинов// Вестник СПбГУ. Социология. -СПб., 2017. -Т.10. -Вып.4. -С. 376–396.

196. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. - 198 с. – С. 144-149 с.

197. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе, 2019. - 207 с. – С. 21-26с.

198. Стрелец, И.А. Рынок труда в условиях распространения новых технологий /И.А. Стрелец// Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. -М., 2011. -Т. 3. -№ 2. -С. 256-269.

199. Струганова, Е.В. Влияние цифровой экономики на подготовку кадров в России /Е.В. Струганова// Центральный научный вестник. -М., 2018. -Т. 3. -№ 9S (50S). -С. 64-70.

200. Султанбеков, А.Ф. Подготовка кадров для государственного управления экономикой в условиях современных вызовов /А.Ф. Султанбеков, Р.Ш. Базарбаева, С.К. Мурзаев// Вестник Академии управления при Президенте Кыргызской Республики. -Бишкек, 2009. -№ 10. -С. 5-9.

201. Султанов, З.С. Внешняя трудовая миграция в Республике Таджикистан и ее регулирование /З.С. Султанов, А.Г. Шарипова/ В сборнике: вопросы современной экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. -Душанбе, 2015. -С. 143-145.

202. Сурова, Н.Ю. Новые технологии для экономики будущего: рейтинг проектов и механизмы регулирования в сфере цифровой экономики /Н.Ю. Сурова// Банковское дело. -М., 2017. -№ 12. -С. 24-26.

203. Сурова, Н.Ю. Новые технологии для экономики будущего: рейтинг проектов и механизмы регулирования в сфере цифровой экономики /Н.Ю. Сурова, С.А. Безделов// Вестник Академии. - М., 2018. -№ 1. - С. 5-9.

204. Тагаров, Б.Ж. Влияние цифровой экономики на занятость населения в условиях экономического неравенства между территориями /Б.Ж. Тагаров//

Известия Байкальского государственного университета. - Байкал, 2019. - Т. 29. -№ 3. - С. 388-395.

205. Таджикистан: 15 лет государственной независимости. Статистический ежегодник Республики Таджикистан / Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан – Душанбе, 2006. - 272 с. – С. 107-115 с.

206. Тарасевич, Л.С. Макроэкономика: учебник / Л.С. Тарасевич, П.И. Гребенников, А.И. Леусский. – М.: Высшее образование, 2006. – 654 с. – С. – 312-315 с.

207. Тен, С.К. Современные проблемы профессиональной подготовки кадров в условиях реформирования системы образования /С.К. Тен/ В сборнике: инновации в образовании: поиски и решения Сборник материалов II-ой международной научно-практической конференции. Национальная академия образования им. И. Алтынсарина, Уральский государственный педагогический университет. - Урал, 2015. - С. 512-514.

208. Тимофеева, С.В. Подготовка кадров в условиях развития цифровой экономики /С.В. Тимофеева/ В сборнике: Модернизация регионов: управленческие механизмы и инновационные подходы Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции. - М., 2018. - С. 149-154.

209. Ульмасов, Р.У. Миграционный процесс в условиях глобализации: характерные особенности и основные тенденции / Р.У. Ульмасов// Society and Security Insights. - 2019. - Т. 2. - № 2. -С. 42-51.

210. Ульмасов, Р.У. Повышение эффективности миграционной политики в современных условиях /Р.У. Ульмасов, Н.Х. Курбанов, И.Н. Кадамов/ В сборнике: Научный диалог: Молодой ученый Сборник научных трудов по материалам XII международной научной конференции. - Душанбе, 2017. - С. 37-40.

211. Умаров Х.У. Повышение уровня занятости как фактор ускорения динамики и эффективности национальной экономики /Х.У. Умаров/ Мат. респ. научно-практ. конф. «Проблемы трудовых отношений и социального развития Таджикистана». - Душанбе, 2008. - С. 10-21.

212. Усманова, Т. Дж. Особенности рынка труда в современном

Таджикистане / Т. Дж. Усманова, М.Т. Азимова/ В сборнике: Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление материалы ежегодной международной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»; Академия труда и занятости (Воронежское региональное отделение). - Воронеж, 2017. - С. 17-22.

213. Усманова, Т.Д. Необходимость и возможности развития общества, основанного на знаниях /Т. Дж. Усманова// Вестник Технологического университета Таджикистана. - Душанбе, 2011. - № 4 (18). - С. 152-157.

214. Усманова, Т.Дж. Интернационализация рынка труда в условиях рыночной экономики республики Таджикистан /Т. Дж. Усманова, М.Т. Азимова/ Социально-экономические явления и процессы. - М., 2017. - Т. 12. - № 3. - С. 177-182.

215. Усманова, Т.Дж. Теоретические вопросы и особенности функционирования рынка труда в условиях переходной экономики (на примере Республики Таджикистан) /Т. Дж. Усманова// дисс. на соиск. учен. степ. д-ра экон. наук. - Душанбе, 2006. – 292 с. – С. 191-196 с.

216. Файзуллоев, М.К. Проблемы развития инноваций в Республике Таджикистан /М.К. Файзуллоев/ В сборнике: Технологическая перспектива в рамках Евразийского пространства: новые рынки и точки экономического роста Материалы 2-й Международной конференции. - Душанбе, 2016. - С. 39-43.

217. Файзуллоев, М.К. Развитие социально-трудовых отношений в таможенной сфере Республики Таджикистан /Х.Н. Факеров, К.А. Латифов, Ш. Дустбоев// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2013. - № 2/7 (123). - С. 46-54.

218. Факеров, Х.Н. Население, трудовые ресурсы, занятость и безработица Республики Таджикистан /Х.Н. Факеров, М. Нурмахмадов/ Мат. респ. научно-практ. конф., посвященное 15-летию независимости Республики Таджикистан. - Душанбе: ТГУК, 2005. - С. 3-12.

219. Фомина, В.С. Информационно-коммуникационные технологии: инновации, производительность, занятость /В.С. Фомина// Проблемы современной экономики. -М., 2015. -№ 4 (56). -С. 50-54.

220. Фролова, Е.В. Инновационные механизмы в системе подготовки кадров в современных условиях /Е.В. Фролова/ В сборнике: Управление социальными инновациями: опыт, проблемы, перспективы Материалы Международной научно-практической конференции. -М., 2008. -С. 264-266.

221. Харитонов, С.В. Мягкое рыночное управление экономикой региона в контексте цифровой экономики /С.В. Харитонов, Д.Р. Мусина, А.Г. Тюрганов// Экономика и управление: научно-практический журнал. 2018. -№ 1 (139). -С. 43-46.

222. Хафизов, Ш.Д. Политика развития сферы образования Республики Таджикистан в годы независимости /Ш.Д. Хафизов// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. -Душанбе, 2018. -№ 4. -С. 172-175.

223. Ходиев, Д.А. Образовательная политика и развитие человеческого капитала: региональные аспекты /Д.А. Ходиев// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. -Душанбе, 2016. -№ 2/11 (220). -С. 14-22.

224. Ходиев, Д.А., Направления совершенствования качества образовательных услуг в республике Таджикистан /Д.А. Ходиев, С.Б. Ганиева/ Азимут научных исследований: экономика и управление. -2019. -Т. 8. -№ 2 (27). -С. 1131-117.

225. Холматов, М.М. Особенности развития цифровой экономики при переходе к инновационному развитию экономики Таджикистана /М.М. Холматов // Экономика Таджикистана. -Душанбе, 2017. -№3. -С.119-135.

226. Хрипунова, М.Б. Эпоха цифровой экономики: цифровое образование как неотъемлемая часть цифровизации экономики / М.Б. Хрипунова, П.О. Литвин, И.В. Головинская// Экономика и управление: проблемы, решения. -М., 2019. -Т. 14. -№ 3 (87). -С. 159-164.

227. Цирик, О.А. Цифровая экономика - новый вектор развития современной экономики /О.А. Цирик/ В сборнике: Современная наука: идеи,

которые изменят мир Материалы Всероссийской научно-практической конференции. -М., 2018. -С. 273-277.

228. Цифровая повестка Евразийского экономического союза до 2025 года: перспективы и рекомендации. / Обзор. – М.: Группа Всемирного банка, 2018. – С. 12-13.

229. Чернышова, Д.О. Экономика и менеджмент предприятий в условиях цифровой экономики /Д.О. Чернышова// Центральный научный вестник. -М., 2018. -Т. 3. -№ 9S (50S). -С. 70-71.

230. Чиканова, Л.А. Срочный трудовой договор /Чиканова Л.А.// Справочник кадровика. -М., 2002. - № 4. -С. 19-27.

231. Чинаева, Т.И. Развитие сектора ИКТ как составляющей цифровой экономики /Т.И. Чинаева/ В сборнике: статистика в цифровой экономике: обучение и использование материалы конференции. -М., 2018. -С. 151-153.

232. Шакиров, А.А. Роль новых технологий в экономике материалы международной научно-практической конференции XXI века: угрозы и вызовы цифровой экономики /А.А. Шакиров, Р.С. Зарипова/ В сборнике: Экономика сегодня: современное состояние и перспективы развития (Вектор-2018) материалы Всероссийской научной конференции молодых исследователей. -М., 2018. -С. 331-334.

233. Шеенко, Е. Цифровая экономика и российские компании: уровень использования и готовность к переходу на цифровые технологии /Е. Шеенко, О. Стасевич/ В сб. Альманах «Цифровая экономика». Сколково. -М., 2017. - 127 с. – С. – 87-90 с.

234. Шепталина, Л.И. Информационная компетентность специалистов как фактор повышения конкурентоспособности на рынке труда /Л.И. Шепталина/ В сборнике: НАУКА ЮУрГУ Материалы 66-й научной конференции. Министерство образования и науки Российской Федерации, Южно-Уральский государственный университет. - Урал, 2014. - С. 1113-1117.

235. Шерова, Н.Д. Новые образовательные парадигмы в системе непрерывного образования: развитие человеческого капитала /Н.Д. Шерова //

Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2017. - № 2/2. - С. 16-19.

236. Шерова, Н.Д. Образование в условиях глобализации /Н.Д. Шерова // Наука и инновация. - М., 2014. -№ 1. - С. 287-289.

237. Шерова, Н.Д. Эффективность системы образования /Н.Д. Шерова // Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе, 2016. - № 2/10 (219). - С. 179-184.

238. Щетинин, В.П. Своеобразие российского рынка образовательных услуг /В.П. Щетинин// МЭ и МО. - М., 1997. - № 11. - С. 34-40.

239. Якутин, Ю.В. Российская экономика: стратегия цифровой трансформации (к конструктивной критике правительственной программы «Цифровая Экономика Российской Федерации») /Ю.В. Якутин// Менеджмент и бизнес-администрирование. -М., 2017. -№ 4. -С. 27-52.

ЛИТЕРАТУРА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ

240. Amonova D.S., Influence of high school education and training programs on formation of professionally significant qualities of future economists and managers /D.S. Amonova, N.M. Novikova //Labor and social relations. -2019. -№ 5. -P. 206-219.

241. Araki Takashi. Changing Japanese labor Law in Light of Deregulation Drives: F/Comparative Analysis // Japan Labor Bulletin. - Japan, 2001. -Vol. 49. -№. 4. -P. 627-651

242. Doeringer P. B. Piore M. J. Internal Labour Markets and Manpower Analysis /P. B. Doeringer, M. J. Piore. -Lexington, 2012. -257 p.

243. Keynes, J.M. Economic Possibilities for our Grandchildren /J.M. Keynes// Essays in Persuasion. -N.Y.: W. W. Norton & Co, 1963. - 336 p.

244. Lange, O. Marxian economics and modem economic Theory /O. Lange. -New York, 1944. -433 p.

245. Negroponte, N. Being Digital. / N. Negroponte - N.Y.: «Knopf», 1995. - 256 p.

246. Panel 4.2 “Skills for a Digital World” of the OECD Ministerial

Meeting on the Digital Economy. [Электронный ресурс]: 21-23 June 2016, - Cancun (Mexico), 2016. –Режим доступа: htpp: www.OECD-library.

247. Rakhimov, R. The social policy of Tajikistan in a transition economy / R. Rakhimov, N. Kaiumov, M. Nurmakhmadov //Problems of Economic Transition. 2003. T. 46. № 7. P. 68-97.

248. Robinson, J. The economics of imperfect competition. /J. Robinson// - London: «Macmillan», 1934. – 471 p. - P.30-36.

249. Stigler, G.J. The Economics of Information /G.J. Stigler// Journal of Political Economy. -1961. -225 p.

250. Technology, Jobs, and the future of work. McKinsey Global Institute, MIT Press, 2017 -P. 6-12.

251. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work /v Publications Office of the European Union. -Geneva, 2017. – 73 p.

ИНТЕРНЕТ – РЕСУРСЫ:

252. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: Forbes.ru/kompanii/ 350323-illyuzornyy-mir-pyat-glanyh-mifov-cifrovoy-ekonomici.

253. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://www.forecast.ru /_ARCHIVE/Presentations/DBelousov/2018-03-31IT-ECO.pdf.

254. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://www.trudvsem.ru или проект «Виртуальные представительства» на сайте www.job.rbc.ru и др.

255. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://www.trudvsem.ru или проект «Виртуальные представительства» [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://www.job.rbc.ru.

256. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: https://visaapp.ru/ucheba-za-granitsej/rejting-obrazovaniya-v-mire.html.

257. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: https://visasam.ru/ emigration/ucheba/reiting-obrazovaniya-v-mire.html

258. Атлас новых профессий. [Электронный ресурс]: Московская школа управления «Сколково», ассоциация стратегических инициатив. - Режим доступа: http://atlas100.ru.

259. Белов С., Катькало В. Дефицит искусственного интеллекта. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: www.vedomosti.ru/opinion/articles/ 2017/03/21/681987-defitsit-iskusstvennogo-intellekta.

260. Волошенко К.Ю. Методические принципы прогнозирования рынка труда в условиях роста рискогенности экономики Балтийского региона [Электронный ресурс] / К.Ю. Волошенко, М.А. Дмитриева // Экономика и социум: электрон. журн. -2013. - №4(9). -Режим доступа: http://www.iurp.ru

261. Латухина, К. Цифры и факты. [Электронный ресурс]: дата обращения: 14.09.2019. /К. Латухина. - Режим доступа: https://rg.ru/2017/06/04/reg-szfo/vladimir-putin-vnedrit-cifrovye-tehnologii-vo-vse-sfery-zhizni.html.

262. Нейронные сети вместо юристов: как цифровая экономика скажется на рынке труда. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: https: // rueconomics.ru

263. Семячков К.А. Цифровая экономика и ее роль в управлении современными социально-экономическими отношениями /К.А. Семячков // Современные технологии управления. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: http://sovman.ru/article/8001/.

264. Центр компетенций по нормативному регулированию цифровой экономики. [Электронный ресурс]. -Режим доступа: htpp: //sk.ru.

265. Цифровая Россия: новая реальность. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https: www/tadviser.ru/images/c/c2/Digital-Russia-report.pdf.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ АВТОРА ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

а) монографии, книги и брошюры:

266. [1-А]. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. - Монография. - Душанбе, 2014. - 400 с. – 25 п.л. в соавторстве, автором - 20,0 п.л.

б) публикации в изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК при

Президенте Республики Таджикистан и ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации:

267. [2-МА]. Мушкилоти рушди тиҷорати электронӣ дар Тоҷикистон// Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иқтисодӣ (маҷалаи илмӣ). –Душанбе, 2014. – №2 2/2(131) – С.85-89. – 0,4 п.л.

268. [3-А]. Структура и инфраструктура рынка труда: теоретико-методологические аспекты // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. – Душанбе, 2014. – №2 2 2/10(152). Ч1. ISSN 2074-1847. - С.7-14. - 0,5 п.л. в соавторстве, автором - 0,3 п.л.

269. [4-А]. Роль государства в обеспечении взаимодействия рынков труда и образовательных услуг в условиях переходного периода// Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе, 2014. – №2 2/10(152). Ч2. ISSN 2074-1847. – С. 67-71. – 0,3 п.л.

270. [5-А]. Занятость населения как фактор повышения уровня благосостояния //Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. –Душанбе, 2015. – №2 2/1(157). ISSN 2074-1847. – С. 22-27. – 0,5 п.л. - в соавторстве, автором - 0,3 п.л.

271. [6-А]. Особенности функционирования рынка труда в Таджикистане //Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. –Душанбе, 2015. – №2 2/6(175), ISSN 2413-5151. – С.18-24. – 0,3 п.л. – 0,5 п.л. - в соавторстве, автором - 0,3 п.л.

272. [7-А]. Ҳукумати электронӣ дар раванди рушди ҷомеаи иттилоотӣ// Паёми Донишгоҳи миллии Тоҷикистон. Бахши илмҳои иҷтимоӣ-иқтисодӣ ва ҷамъиятӣ. - Душанбе, 2016 -2/2(197). ISSN 2413-5151. - С.33-37. – 0,5 п.л.

273. [8-А]. Электронное правительство как эффективная технология оказания государст-венных услуг: анализ критического опыта //Вестник АГТУ. Сер.: Экономика. ISSN 2073-5537. 2016. – №2 3. – С.77-84. – 0,5 п.л. - в соавторстве, автором - 0,3 п.л.

274. [9-А]. Формирование качества и конкурентоспособности рабочей силы в условиях рыночной экономики // Вестник Таджикистан и

современный и мир. ЦСИ при Президенте Республики Таджикистан. – Душанбе, 2017, – №2 1 (56). ISSN 2075-9584. – С.135-144. – 0,7 п.л. - в соавторстве, автором - 0,5 п.л.

275. [10-А]. Развитие рынка телекоммуникационных услуг в Республике Таджикис-тан: организационно-правовые аспекты// Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе, 2017. – №2 2/5(175). ISSN 2413-5151. - С.9-13. – 0,7 п.л. - в соавторстве, автором - 0,5 п.л.

276. [11-А]. Современное состояние и тенденции развития рынка телекоммуникационных услуг в Республике Таджикистан //Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. Научный журнал, 2017. – №2 12 (Ч.9) ISSN 2412-883X. - С.1158-1163. – 0,8 п.л. - в соавторстве, автором - 0,8 п.л. - в соавторстве, автором - 0,6 п.л.

277. [12-А]. Анализ зарубежного опыта по внедрению инноваций в региональные инновационные подсистемы// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук – Душанбе, 2017. – №2 2/6. - ISSN 2413-5151. – С.10-14. – 0,6 п.л. - в соавторстве, автором - 0,4 п.л.

278. [13-А]. Предпосылки цифровизации экономики и их влияние на отечественный рынок труда //Вестник Таджикистан и современный и мир. ЦСИ при Президенте Республики Таджикистан. - Душанбе «Аржанг», 2019. - ISSN 2075-9584. – №2 3 (66). – С.33-44. – 0,8 п.л. - в соавторстве, автором - 0,6 п.л.

279. [14-А]. Направление становления цифровой экономики и их влияние на формирование новых профессий на рынке труда// Финансовая экономика, Всероссийский научно-аналитический журнал. – №2.9 -Ч.3, 2019 г. ISSN 2075-7786. – С.305-307. – 0,4 п.л.

280. [15-А]. Современное состояние и проблемы развития цифровой экономики в Таджикистане// Вестник Таджикского национального

университета. Серия социально-экономических и общественных наук. – Душанбе, 2019. – №2 5. Часть I. ISSN 2413-5151. – С.5-10. – 0,6 п.л.

281. [16-А]. Моделирование потребности в кадрах с высшим образованием на национальном рынке труда: векторы развития и перспективы// Журнал экономика и предпринимательство. Москва, – №2.7 (108), 2019 г. ISSN 1999-2300. – С.98-102. – 0,6 п.л.

282. [17-А]. Взаимосвязь информационных технологий и рынка труда в условиях перехода к цифровой экономике// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук – Душанбе, 2020. – №2 1. ISSN 2413-5151.– С.25-29. – 0,5 п.л.

283. [18-А]. Развитие механизма взаимодействия учреждений высшего профессионального образования с потенциальными работодателями// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук – Душанбе, 2020. – №2 2. ISSN 2413-5151 – С. 33-38. – 0,5 п.л.

В) научные статьи, опубликованные в других изданиях:

284. [19-А]. Системаи тафакури сунъӣ ва шабакаҳои нейронӣ дар системаи идоракунӣ/ Конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзуи «Мукаммалёбии механизмҳои молиявию қарзии Ҷумҳурии Тоҷикистон дар шароити муосири иқтисодӣ бахшида ба 70-солагии профессори кафедраи молияи факултети молиявию иқтисодӣ Раҳимов Зикрулло Ашурович». – Душанбе, 2014. – С. 207-213. – 0,4 п.л. - в соавторстве, автором - 0,2 п.л.

285. [20-А]. Механизмҳои шифркунонӣ ва криптографияи иттилоот/ Конференсияи ҷумҳуриявии илмию амалӣ дар мавзуи «Мушкилоти таъмини сармоягузории инкишофи инноватсионии фаъолияти соҳибкорӣ дар ҶТ». – Душанбе, 2014. -С. 297. – 0,3 п.л. - в соавторстве, автором - 0,2 п.л.

286. [21-А]. Рынок труда как фактор обеспечения экономической безопасности/ Материалы Республиканской научно-практической конференции «Проблемы устойчивого экономического роста и

человеческого развития». –Душанбе, 2014. – С. 328. – 0,5 п.л. - в соавторстве, автором - 0,3 п.л.

287. [22-А]. Таъминоти техникии технологияи иттилоотии воситаҳои коммуникатсионӣ дар идоракунии корхона/ Маводи конфронси ҷумҳуриявии илмию-амалӣ дар мавзӯи «Танзими давлатии рушди иқтисодиёти аграрии Тоҷикистон: тамоюлҳо мушкилот ва роҳҳои ҳал. –Душанбе, 2015.– С. 315-319. – 0,3 п.л.

288. [23-А]. Тиҷорати электронӣ ҳамчун фаъолияти иқтисодӣ/ Маводи конференсияи илмию амалии байналхалқии «Муаммоҳои рушди босуботи иқтисодию иҷтимоӣ дар шароити ҷаҳонишавӣ». –Душанбе, 2015. – С. 379-381. – 0,2 п.л.

289. [24-А]. Вазъи бозори электронии Ҷумҳурии Тоҷикистон/ Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмию-амалии «Амалигардонии консепсияи рушди инсонӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон ва арзёбии натиҷаҳои он». – Душанбе, 2015. – С.109-114. – 0,4 п.л.

290. [25-А]. Хукумати электронии Ҷумҳурии Тоҷикистон: вазь ва дурнамои наздик/ Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалии «Ҳукумати электронӣ дар Ҷумҳурии Тоҷикистон: ҳолат ва дурнамои инкишоф». –Душанбе, 2015. – С. 15-23. – 0,5 п.л. - в соавторстве, автором - 0,3 п.л.

291. [26-А]. Тиҷорати электронӣ ва роҳҳои мукаммалгардонии он дар Тоҷикистон/ Конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзуи «Таҷриба ва дурнамои технологияҳои иттилоотӣ дар иқтисодиёт». –Душанбе, 2016. – С. 185. – 0,1 п.л.

292. [27-А]. Нақши ҳукумати электронӣ дар раванди идоракунии давлатӣ/ Маводи конференсияи ҷумҳуриявии илмӣ-амалӣ дар мавзӯи «Идоракунии рушди захираҳои инсонӣ дар шароити муосир: консепсияҳо, тамоюлҳо ва таҳдидҳо». –Душанбе, 2017. – С. 113-119. – 0,4 п.л.

293. [28-А]. Государственная социально-экономическая политика как фактор, определяющий конкурентоспособность рабочей силы/ Сборник

научных статей «Международная научно-практическая конференция «Наука и инновации в XXI веке: актуальные вопросы, достижения и тенденции развития». –Душанбе, 2017. -С. 562-569. – 0,5 п.л. - в соавторстве, автором - 0,3 п.л.

294. [29-А]. Пути повышения конкурентоспособности субъектов рынка телекоммуникационных услуг в республике Таджикистан/ Национальные экономические системы в контексте формирования глобального экономического пространства. Сборник научных трудов IV международной научно-практической конференции. - Симферополь, ИТ «АРИАЛ, 2018. ISBN 978-5-907032-31-6. – С. 723-726– 0,6 п.л. - в соавторстве, автором - 0,4 п.л.

295. [30-А]. О возможных мерах защиты отечественной промышленности в условиях членства Республики Таджикистан в ВТО/ Материалы IV – й международной научно-практической конференции «Проблемы устойчивости социально-экономического развития в условиях глобализации. –Душанбе, 2018. – С. 505-507. – 0,6 п.л. - в соавторстве, автором - 0,4 п.л.

296. [31-А]. Пути преобразования механизма взаимодействия рынков труда и образовательных услуг/ Материалы IV-й международной научно-практической конференции «Проблемы устойчивости социально-экономического развития в условиях глобализации. –Душанбе, 2018. - С. 511-518. – 0,4 п.л. - в соавторстве, автором - 0,2 п.л.

297. [32-А]. Дистанционное обучение - как современная технология устранения цифрового неравенства/ Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы формирования информационного общества в Республике Таджикистан: состояние и перспективы развития» – Душанбе, 2018. - С. 318-322. – 0,4 п.л. - в соавторстве, автором - 0,2 п.л.

298. [33-А]. Перспективы развития электронного правительства Республики Таджикистан/ Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы формирования информационного

общества в Республике Таджикистан: состояние и перспективы развития» - Душанбе, 2018. - С. 325-327. – 0,4 п.л. - в соавторстве, автором - 0,2 п.л.

299. [34-А]. Совершенствование механизмов защиты промышленного рынка Таджикистана в условиях членства в ВТО/ Материалы республиканской научно-практической конференции «Стратегические подходы государственного и местного управления в условиях глобализации». –Душанбе, 2019 – С. 220-224. – 0,5 п.л. - в соавторстве, автором - 0,3 п.л.

300. [35-А]. Ташаккули иқтисоди рақамӣ ва масоили таъмини он дар Чумҳурии Тоҷикистон/ Маводи конференсияи илмӣ-амалии байналмилалӣ дар мавзуи «Самтҳои афзалиятноки идоракунии давлатӣ ва хизмати давлатӣ дар ҷаҳони муосир». –Душанбе, 2019. -С. 111-117. – 0,4 п.л.

301. [36-А]. Раванди идоракунии корхонаҳо дар шароити иқтисоди рақамӣ/ Маводи конференсияи байналхалқии илмию амалӣ дар мавзуи «Саноатикунонии кишвар ва таъмини рушди босуботи иқтисодиёт» (Душанбе, 27-уми феврали соли 2020). - С. 266-270. – 0,5 п.л.