

5.2.3. Иқтисодиёти регионалӣ ва соҳавӣ  
5.2.3. Региональная и отраслевая экономика  
5.2.3. The regional and national economy

УДК 336 (4)  
ББК 366 (У)

**СИСТЕМА РЫНКА ТРУДА КАК  
ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ  
РЫНОЧНЫХ ПРОЦЕССОВ В  
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

*Абдуллоева Парвина Муминджоновна - докторант 2-го курса факультета бизнес и управление ТГУПБП (Республика Таджикистан, г Худжанд), e-mail: aminov66@list.ru*

**НИЗОМИ БОЗОРИ МЕҲНАТ ҲАМЧУН  
УНСУРИ МУҲИМТАРИНИ  
РАВАНДҶОИ БОЗОРГОНӢ ДАР  
ШАРОИТИ МУОСИР**

*Абдуллоева Парвина Муминҷоновна - докторанти курси 2-уми факултети бизнес ва идоракунии ДДҲБСТ Ҷумҳурии Тоҷикистон, ш Хучанд, e-mail: aminov66@list.ru*

**THE LABOR MARKET SYSTEM AS THE  
MOST IMPORTANT ELEMENT OF  
MARKET PROCESSES IN MODERN  
CONDITIONS**

*Abdulloeva Parvina Mumijonona - 2 Course PhD TSULBP, e-mail: [aminov66@list.ru](mailto:aminov66@list.ru)*

**Ключевые слова:** рынок труда, услуги, ресурс, регулирование, система, политика, эффективное использование труда.

Рассмотрены особенности рынка труда как важнейший элемент рыночных процессов в современных условиях. В этом контексте автором отождествлены показатель системы правовых, социально-экономических и трудовых отношений, возникающих между работодателем и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций, на основе спроса и предложения по поводу оплаты условий труда, социальных гарантий, социальной защиты и поддержки. Обосновано, что рынок труда занимает ведущее положение среди структурных элементов рыночной экономики, поскольку непосредственно связан с деятельностью человека, функционированием человеческого капитала. Его особенностью является то, что объектами купли-продажи на нём является право на наем рабочей силы и право на подбор персонала, у которых имеются знания, квалификация (образование) и способности к трудовому процессу, т.е. право на использование рабочей силы.

Автором выявлена цель исследования, которая состоит в оценке его роли, а именно через рынок как наиболее важный элемент национального ресурса труда, которая распределяется между предприятиями, отраслями и регионами. В то же время зачастую именно рынок труда является самым точным индикатором социального положения населения той или иной страны или региона. На этом рынке сталкиваются интересы работников и работодателей, которые представляют собой государственные, муниципальные, общественные, частные и иные организации. Поэтому рынок труда относится к ключевым элементам социально-экономической политики, проводимой властными структурами. Выявлено, что рынок труда – система социально-экономических и юридических отношений в обществе, норм и институтов, призванных обеспечить нормальный непрерывный процесс воспроизводства рабочей силы и эффективное использование труда.

**Калидвожаҳо:** бозори меҳнат, хизматрасонӣ, захира, нерӯи меҳнат, ҳуқуқи истифодабари, танзим, низом, сиёсат.

Дар мақолаи мазкур хусусиятҳои бозори меҳнат ҳамчун унсурҳои муҳимтарини равандҳои бозор дар шароити муосир баррасӣ карда шудааст. Дар ин замина муаллиф нишондиҳандаи низомии муносибатҳои ҳуқуқӣ, иҷтимоию иқтисодӣ ва меҳнатиро, ки дар байни корфармоён ва кормандон бо иштироки ташиклотҳои давлатӣ ва ҷамъиятӣ ба вуҷуд меоянд, дар асоси талабот ва пешниҳод оид ба пардохти шароити меҳнат, кафолатҳои иҷтимоӣ, хифзи иҷтимоӣ ва дастгирӣ нишон медиҳад.

Дар мақола исбот шудааст, ки бозори меҳнат дар байни унсурҳои сохтори иқтисоди бозорӣ мавқеи пешсафро ишғол мекунад, зеро он бевосита ба фаъолияти инсон, фаъолияти сармояи инсонӣ алоқаманд аст. Хусусияти кор вобаста ба объектҳои фуруши, ҳуқуқи ба кор қабул кардан мувофиқи қобилияти меҳнат, яъне, ҳуқуқи истифода бурдани қувваи корӣ. Мақсади тадқиқот аз тарафи муаллиф муайян карда шудааст, ки ин баҳо додан ба нақши он мебошад, маҳз ба воситаи ин бозор унсурҳои муҳимтарин омил ҳамчун захираи миллӣ, қувваи корӣ дар байни корхонаҳо, соҳаҳо ва минтақаҳо тақсим карда мешавад. Аксар вақт бозори меҳнат – саҳеҳтарин нишондиҳандаи вазъи иқтимоии аҳолии ин ва ё он кишвар ё минтақа мебошад. Дар ин бозор манфиатҳои кормандон ва корфармоён, ки ташиқлотҳои давлатӣ, муниципалӣ, ҷамъиятӣ, хусусӣ ва дигар ташиқлотҳои мебошанд, бархӯрд мекунад. Аз ин рӯ, бозори меҳнат яке аз унсурҳои асосии сиёсати иқтимоии иқтисодии мақомот ба ҳисоб меравад. Муаллиф исбот кардааст, ки бозори меҳнат ин низоми муносибатҳои иқтимоии иқтисодӣ ва ҳуқуқи ҷомеа, меъёрҳо ва истифодаи самараноки он мебошад.

**Key words:** labor market, services, resource, regulation, system, political.

The article considers the features of the labor market as the most important element of the market processes in modern conditions. In this context, the author indicates an indicator of the system of legal, socio-economic and labor relations that arise between employers and employees with the participation of state and public organizations, based on supply and demand regarding payment for working conditions, social guarantees, social protection and support. The article shows that the labor market occupies a leading position among the structural elements of a market economy, since it is directly related to human activity, the functioning of human capital. Its peculiarity is that the objects of sale and purchase on it are the right to hire labor and the right to recruit personnel who have knowledge, qualifications (education) and the ability to work, also the right to use labor force. In the same place, the author identified the purpose of the study, which is to assess its role, namely through this market the most important element as a national resource, labor is distributed among enterprises, industries and regions. At the same time, it is often the labor market that is the most accurate indicator of the social status of the population of a particular country or region. In this market, the interests of employees and employers, which are state, municipal, public, private and other organizations, collide. Therefore, the labor market is one of the key elements of the socio-economic policy pursued by the authorities.

The author points out that the labor market is a system of socio-economic and legal relations in society, norms and institutions designed to ensure a normal continuous process of labor force reproduction and efficient use of labor.

В настоящее время большинство экономистов признают необходимость системного подхода к изучению проблем рынка труда. Однако, исследования системы рынка труда сводились либо к определению ее структуры, либо к выявлению ее места в системе рыночной экономики. Обычно, подчеркивая важность изучения институтов рынка труда, авторы определяют основные элементы структуры рынка труда, кратко описав основные взаимоотношения между ними.

В то же время, более адекватной системному подходу к проблеме, по нашему мнению, может быть такая научная позиция, которая предполагает, что рынок труда – это система социально-экономических отношений, складывающихся по поводу формирования, потребления, распределения и перераспределения рабочей силы, ее найма и оплаты, регулируемых правовыми нормами и проявляющихся как метод управления трудовыми ресурсами. [5, с. 35] Данное определение, на наш взгляд, можно расширить указанием на то, что потребление, распределение и перераспределение рабочей силы осуществляется в рамках территориальной и отраслевой структур экономики.

Кроме того, ряд экономистов, подчеркивая необходимость системного исследования рынка труда, отмечают, что научный анализ функционирования рынка труда должен специально учитывать и микроэкономические процессы. [1, с. 26] В данном случае он может представлять собой также и совокупность относительно обособленных подсистем внутрифирменных рынков труда. Такой подход, учитывающие микроэкономические процессы, ещё более полно демонстрирует объективную необходимость постановки и исследования проблемы "системы рынка труда".

При конкретизации системных определений рынка труда следует учитывать, что все эти определения должны отражать, во-первых, основные черты и принципы общесистемного подхода с учетом их разнообразия; во-вторых, конкретность в развитии исследуемого объекта; в-третьих,

новые закономерности, присущие функционированию системы на современном этапе; в-четвертых, быть непротиворечивыми (исключающими дублирование в характеристиках) и регулируемыми в целом. Учитывая все это, следует отметить, что рынок труда представляет собой сложную социально-экономическую систему, которая характеризуется как многомерная, многокритериальная, включающая большое количество взаимосвязанных подсистем и взаимозависимых субъектов.

Действительно, если мы обратимся к исследованию рынка труда в рамках любой отдельной страны, то достаточно чётко видим, что существующая система национального рынка труда состоит из совокупности подсистем региональных и локальных (местных) рынков труда. В свою очередь система регионального (или локального) рынка труда представляет собой функционирование множества подсистем внутрифирменных рынков труда.

В современной экономической науке также обычно разграничивают открытый (внешний по отношению к предприятию) и внутрифирменный (закрытый) рынок труда, каждый из которых имеет свою совокупность показателей, количественно-качественные характеристики, которые позволяют доводить оценку соотношения их объемных и качественных параметров. В данных статистики обычно дается характеристика, в основном, официальной -части открытого рынка труда. Другая часть открытого рынка труда фактически не изучена. Однако как показывают некоторые исследования наличия и прогноза рабочих мест в ряде стран с переходной экономикой, размеры открытого рынка труда могут значительно превышать масштабы специальной его части.

Открытый рынок охватывает сферу обращения рабочей силы – всех тех, кто предъявляет спрос на наемный труд, трудоспособное население, ищущие работу и находящееся в профориентации, подготовке и переподготовке. Здесь учитываются также вакантные, ученические и временные рабочие места (связанные с сезонностью, нерегулируемая занятость) в государственном и негосударственном секторах экономики. Все вышеперечисленные секторы рынка труда имеют достаточно широкий набор критериев и характеризуются различными количественно-качественными показателями.

В свою очередь, внутрифирменный рынок труда характеризуется не только количественно-качественными показателями рабочей силы, но и включает в себя всю систему взаимоотношений (организационно-правовых, экономических, информационных, социальных, личностных) между работодателями и наемными работниками. Это взаимоотношения по поводу использования работников на предприятии, организации и охраны труда, продолжительности рабочего времени и оплаты, профессионального продвижения и переквалификации, стимулирования за дополнительные итоги и др.

Учитывая все это, можно утверждать о наличии внутренних подсистем общенационального рынка труда (а также регионального и локального) - внутрифирменного рынка труда. Они, как и вся система в целом, имеют свои цели и функции управления, развиваются по своим законам, изменяются под воздействием определенной группы факторов. Развитие системы внутрифирменного рынка труда следует рассматривать как единое развитие органически связанных систем: производства, рабочей силы и трудовых отношений, действующих в системе национального рынка труда.

Итак, внутрифирменный рынок труда является исходным звеном всей этой системы, поскольку на данном уровне осуществляется процесс труда и нормируются исходные и конечные критерии её функционирования. Именно на этом уровне практически осуществляется сопоставление спроса и предложения труда. Таким образом, когда речь идет об отношениях найма и использования рабочей силы внутри фирмы (предприятия, организации и т.д.), в данном случае мы имеем дело с внутренним рынком труда, важно учитывать и то, что в реальной экономической практике в большинстве случаев сделки на рынке труда не совершаются в контексте формальных правил или процедур, то есть большинство сделок, когда работник меняет место работы или впервые продаёт свои услуги на рынке, относятся именно к той категории.

В реальной экономической практике рыночных реформ, особенно на первых их этапах, внутрифирменный рынок развит слабо. Это объясняется не только недостатками организационно-правового характера, но и отсутствием данного подхода к информационной оценке спроса и предложения. В результате возникает несоответствие между ростом числа вакансий и увеличением числа безработных, которое наблюдается на рынках труда стран с переходной экономикой (в том числе и в Таджикистане) на протяжении ряда лет экономических реформ.

Однако, в нашей стране статистические данные о количестве безработных объективно и подробно не раскрыты, тем самым остаются не транспарантными.

Кроме того, объективно обусловленное несовершенство законодательной базы регулирования взаимоотношений субъектов этого рынка, особенно на первых этапах радикальных рыночных реформ, часто приводит к дисбалансу в единой общенациональной системе рынка труда. В этом отношении, прежде всего, нуждаются в полноценной и хорошо разработанной законодательной базе взаимоотношения работодателей и органов по труду, поскольку значительная часть вакансий заполняется работодателями самостоятельно. Кроме того, на рынке труда всегда имеет место формирование официально и неофициально заявленного спроса, которые ни структурно, ни качественно не взаимосвязаны.

Изучение проблем функционирования системы рынка труда не может также обойти вниманием известную теорию двойственности рынка труда. С точки зрения последней совокупный рынок труда рассматривается как разделенный на два неконкурирующих сектора - первичный и вторичный. Работа в первичном секторе связана с более высокой заработной платой, стабильной занятостью, хорошими условиями труда и возможностями дальнейшего продвижения по служебной лестнице. Во вторичном секторе, наоборот, характерна низкая заработная плата, нестабильность занятости, плохие условия труда и бесперспективность служебного роста, причём, практически отсутствуют возможности использовать полученное ранее образование и производственный опыт.

Главной идеей теории двойственности является то, что подвижность между секторами сильно ограничена. К работникам, относящимся ко второму сектору, относятся как к непостоянным, имеющим мало шансов получить работы в первичном секторе. На наш взгляд, в данной концепции, несмотря на недостаточную её теоретическую обоснованность, есть определенное рациональное звено, отражающее практику реальных трудовых отношений.

Учитывая все вышесказанное, можно, на наш взгляд, в наиболее общем виде определить систему рынка труда как специфическую социально-экономическую систему, которой, соответственно, как и любой системе, присущи определенные свойства и признаки. С функциональной точки зрения система эта - двухуровневая. В базовом своём основании она представлена в виде сложившихся в обществе экономических, социальных, правовых и др. отношений, обеспечивающих необходимое воспроизводство и эффективное использование способностей граждан общества к труду. В верхней или регулирующей части она представляет собой совокупность государственных и негосударственных органов и институтов, выполняющих функции управления и регулирования этих отношений на основе прямых и обратных связей.

Кроме того, с точки зрения структурного построения, систему рынка труда, на наш взгляд, необходимо также исследовать в разрезе взаимодействия региональных, локальных и внутрифирменных рынков труда.

Учитывая, что система рынка труда является динамичной, структурированной системой, можно определить характеризующие её признаки. Необходимо учитывать как исходное состояние системы, так и динамику её развития. Особо важно иметь в виду тот факт, что главным признаком любой сложной системы является наличие целей её развития и функционирования. По нашему мнению, такой целью развития системы рынка труда является достижение определенных параметров занятости в конкретных экономических условиях. Состояние занятости будет также характеризовать эффективность функционирования рынка труда, рациональность его структуры. Так, в условиях реализации командно-административных методов экономики вся система рынка труда имела целевую установку - достижение полной занятости. Однако, как экономическая теория, так и реальная хозяйственная практика убедительно доказали несостоятельность достижения полной занятости, поэтому в качестве важнейшего критерия функционирования системы рынка труда, по нашему мнению, должно выступать понятие эффективной занятости. Во-первых, оно имеет более определенный экономический смысл. Во-вторых, этот критерий может быть оценен не только количественными показателями, но и качественными. И, наконец, в-третьих, критерий эффективной занятости характеризует оптимальность функционирования системы рынка труда на всех иерархических уровнях (от предприятия до макроэкономики). К примеру, если на макроэкономическом уровне критерием эффективной занятости может служить максимизация прироста национального дохода в целях повышения качества жизни, то на внутрифирменном – создание условий эффективного найма и использования труда. Чтобы не быть голословными, приведём некоторые статистические данные по обзору общей численности

занятости населения страны в экономике по формам собственности из нижеследующей таблицы 1.

Таблица 1. [12, с. 80]

## Численность занятого населения по формам собственности

(тыс. чел.)

	1991	1995	2000	2005	2010	2015	2020	2021	Соотношение 2021г. к 1991г.
Всего занято в экономике	1971,3	2185,2	1745,4	2111,7	2233,3	2379,7	2506,2	2533,5	1,22 раза
<i>В том числе, по формам собственности</i>									
Государственные	1176,7	875,3	558,5	542,4	432,9	441,5	497,5	509,9	- 56,6
Частные	376,0	593,7	751,7	1082,0	1406,6	1588,6	1770,5	1775,5	4,7
Смешанные и коллективные, с участием иностранных и без них	418,6	353,9	435,2	487,3	393,8	349,6	238,2	248,1	- 59,2
Всего в % в государс-ном секторе	59,7	40,1	32,0	25,2	19,4	18,5	19,8	20,1	-
Всего в % в частном и смешанном секторе	40,3	59,9	68,0	74,8	80,6	81,5	80,2	79,9	-

Как видно из данных таблицы в экономике Республики Таджикистан за 1991-2021 годы, всего занятых в отраслях хозяйства выросло более чем на 20 п.п. и составили с 1971,3 тыс. чел. до 2533,5 тыс. чел. за аналогичный период. Хотя это и является эффективным, но все же в этом процессе имеются свои недостатки, связанные периодом времени и квалификацией рабочей силы. Так, если элементарно подсчитать математически, то можно выявить что ежегодный прирост составляет более 84 тыс. трудовых ресурсов, это конечно положительный результат показателя, но, однако количество специалистов в отраслях хозяйства остаётся удручающим. В тоже время, доля государственной собственности по отношению к частной, существенно сократилось и за аналогичный период она сократилось до 20 % против 80 % в частном и смешанном секторе, что является хорошим показателем для занятости на рынке труда.

Но тем не менее, следует сказать, что эффективная занятость – это состояние, к которому должна стремиться вся система рынка труда. При этом достижение эффективной занятости на всех уровнях управления экономикой возможно при структуризации и объективной оценка процессов функционирования системы рынка труда на основе раскрытия социально-экономической сущности рынка труда посредством системной методологии. В связи с этим можно обосновать и определить возможности применения новых методов исследования, процессов формирования и функционирования системы рынка труда в период становления рыночной экономики.

Исходной позицией в этом вопросе, на наш взгляд, является то, что рынок труда характеризуется взаимодействием факторов организационно-структурного и функционального характера, на которых строятся взаимоотношения между его субъектами. Соответственно, главной целью оптимального функционирования системы рынка труда является достижение рационального соответствия спроса и предложения на основе сдерживания негативных и стимулирования позитивных процессов во всей системе.

Исходя из условий, степени развитости, этапов и методов реализации полей развития системы, могут быть сформулированы подцели для системы рынка труда. Это может быть уровень страны в целом, отдельного региона, либо отдельного предприятия. Они будут изменяться в

зависимости от экономического состояния предприятий и организаций в регионе и в целом по стране, а также от степени воздействия на занятость. Приоритетность целей управления занятостью устанавливается в зависимости от социально-экономического уровня развития регионов и территорий. Цели развития и функционирования системы рынка труда на всех уровнях образуют сложный комплекс, механизм формирования которого в настоящее время еще недостаточно изучен.

Так, например, система регионального рынка труда является сложной системой и её элементы имеют свои целевые функции, но достичь своих целей они могут лишь во взаимодействии, либо при условии согласованности целей. Система локального рынка труда также не может эффективно функционировать без обмена информацией (сгруппированной и приведенной к общему критерию) о состоянии конъюнктуры. В случае несогласованности целей развития общей системы в целом, функционирование рынка труда не ведет к достижению интегральных целей, поскольку, в свою очередь, система регионального рынка труда состоит из определенной совокупности локальных и внутрифирменных рынков труда. [4, с. 75]

Основным механизмом, регулирующим занятость и безработицу в целях поддержания их на желательном уровне, является система внутренних рынков труда предприятий, взаимодействующих с местными и региональными рынками. Роль рынков труда как регуляторов занятости и безработицы осуществляется на основе их реагирования на изменение спроса и предложения на рабочую силу. Действуя подобно автопилоту, рыночный механизм может успешно функционировать “в автоматическом режиме” лишь в нормальных условиях, т.е. в пределах допустимых значений уровней занятости и безработицы. При выходе за эти пределы, что характерно для экономического кризиса, необходимы институциональные воздействия на рынки труда путем осуществления комплекса экономических и организационных мер, направленных на увеличение спроса на рабочую силу при одновременном повышении ее цены за счет роста квалификации работников и достижения ими высокого уровня.

Обладая определенной структурой, развиваясь по определенным законам и под воздействием определенных факторов, рынок труда объективно имеет свою главную цель – достижение эффективной занятости. И от того, насколько эффективна организация и функционирование данной системы, зависит достижение поставленной цели. Между тем, функционирование рынка труда невозможно без определенных ограничений и условий. С учетом специфики экономической системы переходного периода можно выделить следующие ограничения, воздействующие на оптимальное функционирование системы рынка труда:

- институциональные, закрепляющие соответствующими экономическими и правовыми нормами равенство сторон в отношениях "работник- работодатель". Это означает, что каждая из этих сторон может ставить свои требования как условия данного отношения;
- общественное признание уникальной ценности человеческого труда, также зафиксированное в соответствующих правовых актах и социальных институтах. Это предполагает недопущение практики использования рабочей силы не по специальности, на работах с более низкой квалификацией;
- переориентация в деятельности государства с функции работодателя на функции регулирования отношений в области труда, в том числе между работником и работодателем;
- создание, наряду с государственным регулированием, новых и укрепление уже существующих социальных институтов, связанных с функционированием рынка труда;
- обеспечение необходимых условий для непрерывного развития партнеров в отношении "работник - работодатель", когда работнику должны обеспечиваться условия для его профессионального роста, повышения уровня доходов семьи и т.д., а работодатель должен иметь необходимые условия для развития производства. [3, с. 38]

Достичь эффективной занятости можно либо за счет оптимизации функционирования системы рынка труда, либо за счет устранения негативных последствий в процессе функционирования рынка труда. Чтобы определить степень важности отдельных элементов системы для функционирования следует изучить структуру системы. В основе функционирования системы рынка труда лежит обмен информацией, которая характеризует параметры и изменения критериев субъектов рынка труда. С развитием и расширением рыночных отношений, переходом от одной иерархической ступени к другой усложняются связи, отражающие информационный обмен в системе рынка труда. Это объясняется тем, что главным структурообразующим параметром, связывающим всех участников системы рынка труда, является стремление каждого

к достижению собственной цели, рыночному интересу. В случае, когда точно известны цели, интересы, параметры, характеризующие товар, условия вовлечения индивидуальной рабочей силы в процесс производства, система функционирует на принципах прямой связи - заинтересованные стороны поступают так, как считают целесообразным. Лишь в такой ситуации может наступить равновесие спроса и предложения на рынке труда, однако в реальной жизни подобного состояния определенности нет.

Динамично развивающийся под воздействием значительной совокупности факторов, условий и ограничений рынок труда постоянно находится в состоянии неопределенности. К тому же, нормальное функционирование системы может быть прервано воздействием неблагоприятных факторов внешней среды (экономики, к примеру). Неопределенность рыночной среды системы рынка труда может характеризоваться следующим:

- неизвестно число реальных и потенциальных покупателей товара “рабочая сила”;
- неясно, как точно они будут использовать данный товар, каким условиям и каким параметрам он будет соответствовать;
- неизвестны интересы и предпочтения участников сферы обмена;
- неизвестно, как принимается решение о найме рабочей силы и где оно реализуется;
- неясно, как можно повлиять на группу потенциальных потребителей товара рабочая сила в направлении, выгодном для его продавца;
- непонятно, как потребитель рабочей силы оценивает потребительскую стоимость товара.

Существующая неопределенность может вызвать негативные последствия в системе рынка труда в результате информационного искажения всех параметров, характеризующих субъекты. От взаимосвязи и оптимальной формализации параметров развития подсистем во многом зависит согласованность в достижении целей составляющих и генеральной цели развития системы в целом. Это означает, что каждая подсистема характеризуется набором критериев и параметров, которые должны поддаваться формализованному описанию и согласовываться на всех уровнях (от системы внутрифирменного до национального рынка труда).

Для достижения целей развития системы рынка труда она должна обладать определенной структурой функционального, информационного и организационного характера. Понятие структуры системы связывают с совокупностью объектов подсистемы, элементов, объединенных соответствующими отношениями и подчиненных достижению определенной цели.

Структурно, рынок труда представляет собой также динамично развивающиеся социальные и организационные институты, обеспечивающие эффективную занятость. Развитие рынка труда, включающего в себя комплекс обслуживающих его социальных институтов, - результат длительного исторического процесса, в основе которого лежит непрерывный количественный рост и усложнение производительных сил. В условиях развития системы рынка труда расширяется и число его институтов, происходит усложнение взаимосвязей. Можно отметить, что социальными институтами, обслуживающими рынок труда в настоящее время, являются:

- сложившаяся система организации и оплаты труда;
- система регулирования рынка труда (структуры, выполняющие посреднические функции между работниками и работодателями, обеспечивающие в общенациональном или региональном (локальном) масштабе соответствие между работой и работником, помощь в подготовке и переподготовке рабочей силы, в разрешении серьезных трудовых конфликтов);
- иерархия организационных форм, обеспечивающая прямые и обратные связи между общенациональным, региональным и местными рынками труда;
- система образования и подготовки кадров;
- социальное страхование от безработицы. [6, с. 112]

Наряду с совокупностью организационных структур система рынка труда многофункциональна, и в ней находят свое отражение различные социально-экономические процессы, такие как профессиональная подготовка, профессиональный отбор, материальное стимулирование и оценка результатов, переобучение и найм, ценообразование и маркетинг и т.д. Кроме того, система рынка труда состоит из множества взаимосвязанных подсистем результативность и производительность, оплата и нормирование труда и т.д. В этом случае мы имеем дело с функциональной моделью системы рынка труда.

Таким образом, важной чертой системы рынка труда является динамичность структуры, ее изменение в зависимости от степени соответствия целей и этапов функционирования системы.

Следовательно, рынок труда можно представить как систему, характеризующаяся рядом следующих основных признаков;

- во-первых, как и любая система, рынок труда и его структурные элементы имеют целевую направленность, которая означает, что каждый из субъектов рынка труда, как и рынок в целом, имеет определенную цель. Целевая установка зависит от этапов развития рынка труда, форм и методов решения основных экономических задач, целей и задач структурных элементов и субъектов рынка, а главной целью развития системы рынка труда является достижение соответствующего состояния - эффективной занятости населения.

Данная цель развития рынка труда не может быть достигнута в связи с разного рода искажениями в процессе функционирования системы и ее отдельных элементов. Именно поэтому можно утверждать, что рынок труда формирует условия для эффективной занятости. Более того, по нашему мнению, рынок труда в современных условиях следовало бы рассматривать не только как метод регулирования занятости, но и как одну из важнейших составных частей и предпосылок формирования социально-экономических отношений рыночной экономики".

Соответственно, рынок труда должен рассматриваться как главный метод регулирования занятости населения, а эффективное функционирование системы рынка труда с достижением поставленных целей, на наш взгляд, может привести в целом к эффективной занятости;

- во-вторых, оптимальное функционирование происходит при условии рациональной структуры органов управления всей системой, но при этом необходимо иметь в виду, что само существование системы не дает возможности полной самонастройки и саморегулирования, что предполагает необходимость создания специального органа (несомненно, что данный орган должен быть частью общегосударственного аппарата управления), который бы имел возможность управления данной системой;

- в-третьих, определенные цели на рынке труда могут быть достигнуты в результате осуществления разнообразных функций различных органов управления, присутствующих на рынке труда, причем, управленческие функции могут осуществляться не только государственными органами управления.

В-четвертых, функционирование рынка труда возможно лишь на принципах прямой и обратной связи между всеми элементами рынка труда. Это означает, что в определенных условиях взаимосвязи структурных элементов рынка труда могут осуществляться на принципах прямой связи, а в других - на принципах обратной связи, но в любом случае важным должен быть учет соответствующих факторов и условий функционирования рынка труда в целом.

Таким образом, с точки зрения системной методологии рынок труда, по нашему мнению, представляет собой социально-экономическую структуру оптимального взаимодействия его субъектов по рационализации их деятельности, согласованию целей и задач, для достижения главной цели - эффективной занятости.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Абдукодилов Х.А., и др. Система пенсионного обеспечения как фактор мотивации производительности труда и дохода индивида// Финансово-экономический Вестник. (научно-практический журнал). – Душанбе, 2021. - № 3 (27). – С. 26.
2. Александрова Е.А. Повышение квалификации кадров выгодно работодателю [Электронный ресурс]. URL: <http://www.opes.ru/archive/2013/02/1459565.html> (дата обращения 12.12.2013).
3. Баскаков Д.Н., Сеницкий В.И. Развитие трудового потенциала как фактор повышения инвестиционной привлекательности Северо-Арктического региона России. // Региональная экономика: теория и практика, 2013, - №48. – С. 38.
4. Винокуров М.А. Трудовые ресурсы региона и рынок труда. – Иркутск: Изд. Иркутского университета. 2018. – С. 55.
5. Динамика развития рынка труда / И. В. Жилкин. – Москва: ИНФРА-М, 2017. – 233 с.
6. Евменов Н.В. Гармонизация интересов труда, капитала и государства как механизм экономического подъема регионов. // Социальная политика и социальное партнерство, 2018, - № 2. – С. 75.
7. Интеграция экономических мигрантов в регионах России. Формальные и неформальные практики / [Е. Белозерова, Т. Гребенщикова, К. Григоричев и др.]; науч. ред.: Н. П. Рыжова; [М-во образования и науки Рос. Федерации и др.]. – Иркутск: Отгиск, 2019. – 262 с.
8. Кашепов А.В. Рынок труда: проблемы и решения / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – Москва: Научный эксперт, 2008. – 232 с.

9. Миграция и гендер в современном мире / А. Н. Ершов, З. Х. Сергеева; Акад. гос. и муницип. упр. при Президенте Респ. Татарстан. – Казань: Центр инновационных технологий, 2009. – 193 с.
10. Миграция и трудовая мобильность // Гончаров, В. С. Анализ территориальной мобильности трудовых ресурсов / В. С. Гончаров, С. Ю. Иванов; Акад. труда и социал. отношений, Ин-т профсоюз. движения, Центр социол. исслед. – Москва: АТИСО, 2010. – С. 38-54.
11. Соколова Г.Н. Механизмы трансформации рынка труда в условиях структурных изменений: опыт Беларуси / Г.Н. Соколова // Среднерусский вестник общественных наук. – 2017. – Т. 12. – № 3. – С. 247–259.
12. Статистический ежегодник Республики Таджикистан. – Душанбе, Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан. 2022. – С. 80-81.
13. Урбан Д. Оценка состояния рынка труда в условиях экономического кризиса представителями малого и среднего бизнеса /Д. Урбан// Исследовательский центр ИПМ. – 2016. – 15 с. – (Дискуссионный материал PDP/16/03).

## LITERATURE

1. Abdukodirov Kh.A., et al. The pension system as a factor in motivating labor productivity and individual income // Financial and Economic Bulletin. (scientific and practical journal). - Dushanbe, 2021. - No. 3 (27). - P. 26.
2. Aleksandrova E.A. Professional development of personnel is beneficial for the employer [Electronic resource]. URL: <http://www.opec.ru/archive/2013/02/1459565.html> (accessed 12.12.2013).
3. Baskakov D.N., Sinitsky V.I. Development of labor potential as a factor in increasing the investment attractiveness of the North-Arctic region of Russia. // Regional economy: theory and practice, 2013, - No. 48. – P. 38.
4. Vinokurov M.A. Labor resources of the region and the labor market. - Irkutsk: Ed. Irkutsk University. 2018. - P. 55.
5. Dynamics of labor market development / IV Zhilkin. - Moscow: INFRA-M, 2017. - 233 p.
6. Evmenov N.V. Harmonization of the interests of labor, capital and the state as a mechanism for the economic recovery of the regions. // Social policy and social partnership, 2018, - No. 2. - P. 75.
7. Integration of economic migrants in the regions of Russia. Formal and informal practices / [E. Belozerova, T. Grebenschikova, K. Grigorichev and others]; scientific editor: N. P. Ryzhova; [Ministry of Education and Science Ros. Federation, etc.]. - Irkutsk: Imprint, 2019. - 262 p.
8. Kashepov A.V. Labor market: problems and solutions / A.V. Kashepov, S.S. Sulakshin, A.S. Malchinov. – Moscow: Scientific expert, 2008. – 232 p.
9. Migration and gender in the modern world / A. N. Ershov, Z. Kh. Sergeeva; Acad. state and municipality. ex. under the President of the Rep. Tatarstan. - Kazan: Center for Innovative Technologies, 2009. - 193 p.
10. Migration and labor mobility // Goncharov, V. S. Analysis of the territorial mobility of labor resources / V. S. Goncharov, S. Yu. Ivanov; Acad. labor and social relations, In-t trade union. movement, Center for Sociological. research - Moscow: ATISO, 2010. - P. 38-54.
11. Sokolova G.N. Mechanisms of transformation of the labor market in conditions of structural changes: the experience of Belarus / G.N. Sokolova // Central Russian Bulletin of Social Sciences. - 2017. - T. 12. - No. 3. - P. 247–259.
12. Statistical Yearbook of the Republic of Tajikistan. – Dushanbe, Agency on Statistics under the President of the Republic of Tajikistan. 2022. - P. 80-81.
13. Urban D. Assessment of the state of the labor market in the conditions of the economic crisis by representatives of small and medium-sized businesses /D. Urban// IPM Research Center. - 2016. - 15 p. – (Discussion Paper PDP/16/03).