

УДК-331
ББК-65.9(5г)24
Н 44

**СОХТОРИ ИҚТИДОРИ МЕҲНАТӢ ВА
РАВИАҶОИ МЕТОДИИ АРЗӢБИИ
ИСТИФОДИ ОН ДАР МИНТАҚА**

Негматов Шукруллохон Лутфуллоевич - докторанти PhD кафедраи идоракунии иқтисодиёт ва маркетинг МДТ «ДДХ ба номи академик Бобоҷон Гафуров

**СТРУКТУРА ТРУДА И
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОЦЕНКИ
ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ В
РЕГИОНЕ**

Негматов Шукруллохон Лутфуллоевич - докторант PhD кафедры управления экономикой и маркетинга ХГУ имени академика Б.Гафурова (Республика Таджикистан, г. Худжанд)

**STRUCTURE OF LABOUR AND
METHODOLOGICAL ASSESSMENT
OF ITS USAGE IN THE REGION**

Negmatov Shukrullokhon Lutfulloevit - (PhD) Doctoral Student of the Department Economic Management and Marketing under the SEI «Khujand State University named after academician B.Gafurov» (Tajikistan Republic, Khujand);

Вожаҳои калидӣ: иқтидори меҳнатӣ, равия, методи арзёбӣ, истифодабарӣ, минтақа, захираҳои меҳнатӣ, фаъолияти иқтисодӣ.

Дар мақола оид ба масъалаҳои сохтори иқтидори меҳнатӣ ва равияҳои методи арзёбии истифодаи он дар минтақа, шумораи захираҳои меҳнатӣ, иштиголи ва муҳоҷират, шумораи аҳолии қобили меҳнат, сатҳи фаъолияти иқтисодӣ, иқтидори меҳнати истифоданишуда ва бекорӣ сухан рафтааст. Муаллиф дар мақола таъкид менамояд, ки категорияи иқтисодии “иқтидори меҳнатӣ” дар солҳои 80-уми қарни XX барои ифодаи баҳодихии умумӣ ба кадрҳо бо назардошти на танҳо хусусиятҳои воқеии он, балки захираву имкониятҳои эҳтимоли ташаккул ёфтааст.

Ба ҳамин минвол, дар мақола сифати иқтидори меҳнати минтақа бо равияҳои методи арзиши миқдории аҳолии қобили меҳнати минтақа омӯхта шудааст, ки нишондиҳандаҳои ҳаҷм, сохтору таносуби талабот ва пешниҳоди сохтори иқтидори меҳнати рои ташкил медиҳанд.

Муаллиф қайд мекунад, ки арзиши нишондиҳанда барои арзёбии иқтидори меҳнатӣ бояд давра ба давра бо мақсади пайгирии динамикаи он ва таҳияи роҳҳои самараноки идоракунии иқтидори меҳнати минтақа, сиёсати меҳнат ва ҳайати кормандон, таҳияи стратегияи дарозмуддат кадрӣ ҳисоб карда шавад.

Ключевые слова: трудовой потенциал, тенденции, метод оценки, использование, регион, трудовые ресурсы, хозяйственная деятельность.

В статье рассматриваются вопросы структуры трудового потенциала и методические подходы к оценке его использования в регионе, количество трудовых ресурсов, занятость и миграция, количество трудоспособного населения, уровень экономической активности, неиспользованный трудовой потенциал безработица. Автор подчеркивает, что экономическая категория «трудовой потенциал» сформировалась в 80-е годы XX века для выражения общей оценки персонала с учетом не только его фактических характеристик, но и потенциальных ресурсов и возможностей. Таким образом, в статье исследуется качество трудового потенциала региона методами количественной оценки трудоспособного населения региона, которые являются индикаторами объема, структуры и соотношения спроса и предложения структуры трудового потенциала. Автор приходит к выводу, что значение показателя для оценки трудового потенциала необходимо периодически рассчитывать, чтобы отслеживать его динамику и вырабатывать эффективные способы управления рабочей силой региона, трудовой политикой и кадровым составом на длительный срок.

Key-words: labour potential, trends, method of assessment, use, region, labour resources, economic activity.

The article dwells on the issues beset with the structure of labour potential and methodological approaches to assessing its use in the region, the number of labour resources, employment and migration, the number of able-bodied population, the level of economic activity, unused labour potential and unemployment being taken into account as well. The author lays an emphasis upon the idea that the economic category of “labour potential” was formed in the 80-ies of the XX-th century to express a general assessment of personnel taking into consideration not only its actual characteristics, but potential resources and opportunities either. Into the bargain, the author of the article canvasses the quality of labour potential of the region by the method of quantitative value of able-bodied population of the region being considered to be indicators of volume, structure and ratio of demand and supply of labour potential structure. The Author of the article comes to the conclusion that the value of indicator aimed at assessment of labour potential should be calculated periodically in order to track its dynamics and elaborate effective ways to manage the region’s labour force, labour policy and staffing, long-term and short-term staffing strategy.

Сохтори иқтидори меҳнатии минтақа иборат аст, аз:

- шумораи захираҳои меҳнатӣ,
- шумораи аҳолии аз ҷиҳати иқтисодӣ ғаёол;
- иштиғол ва муҳочират;
- шумораи аҳолии қобили меҳнат;
- сатҳи ғаёолияти иқтисодӣ;
- иқтидори меҳнатии истифоданашуда ва бекорӣ ва ғайра.

Тахти сифати иқтидори меҳнатии минтақа муҳаққиқон маҷмӯи хусусиятҳои сифатии захираҳои меҳнатии он ё аҳолии синни қобили меҳнатро мефаҳманд. Ҳамин тариқ, мундариҷаи иқтисодии иқтидори меҳнатии минтақа ва сохтори он иборат аст, аз:

- арзиши миқдории аҳолии қобили меҳнати минтақа;
- арзиши сифатии аҳолии қобили меҳнат.

Ин нишондиҳандаҳо ҳаҷм, сохтор ва таносуби талабот ва пешниҳоди иқтидори меҳнатиро ташкил медиҳанд.

Категорияи иқтисодии “иқтидори меҳнатӣ” дар солҳои 80-уми қарни ХХ барои ифодаи баҳоидиҳии умумӣ ба кадрҳо бо назардошти на танҳо хусусиятҳои воқеии он, балки захираву имкониятҳои эҳтимоли ташаккул ёфта буд.

Зери иқтидори меҳнатии минтақа бештар ба дониши касбӣ, малакаҳои амалӣ, хусусиятҳои шахсӣ ва руҳию ҷисмонии коргарон, қобилияти гузоштани саҳми зарурӣ дар татбиқи мақсадҳои минтақа, бо захираҳои зарурии моддию техникӣ, таъминоти иғтилоотӣ ва ташкилии раванди меҳнат асос ёфтааст.

Ин категория аз замони пайдоиш роҳи таҳаввулоти тараққиётро тай намуда, аз айнияти пурра бо захираҳои меҳнатӣ то пешниҳод намудани он чун маҷмӯи қобидиятҳои меҳнат асос ёфтааст. Аммо масъалаи таҳия намудани методологияи амалан асоснок баҳоидиҳии самарабахши иқтидори меҳнатии минтақа ҳанӯз ҳам муҳим аст. Аз ин рӯ, усулҳои бештар истифодашавандаи методологияи баҳоидиҳии иқтидори меҳнатиро барои истифодаи эҳтимолии иқтидори меҳнатии минтақа баррасӣ хоҳем кард.

Иқтидори меҳнатии минтақа бо маҷмӯи ҷузъҳо тавсиф карда мешавад, ки чунинанд:

- ҷузъҳои миқдорӣ (шумораи кормандон; нишондиҳандаҳои азкорравии кормандон; ҳайати кормандон аз рӯи категория; ҳайати ҷинсӣ ва синнусолии кормандон; таҷрибаи корӣ; талафи вақти корӣ ва ғайра) [6, с.58];

- ҷузъҳои сифатӣ (дараҷаи маълумот; дараҷаи таҳассусӣ; ҳаҷми донишҳои умумӣ ва махсус, маҳорат ва малакаи меҳнатии кормандон; нишондиҳандаҳои вазъи саломатӣ; хусусиятҳои шахсии кормандон: масъулият, камолоти иҷтимоӣ, эҷодкорӣ, малакаҳои муошират, ахлоқи рафтор, муошират; услуб, намуди ҳислат, муташаккилӣ дар ҷараёни меҳнат, сифати натиҷаҳои меҳнат, масъулият, ғайрат, ташаббус, устувории маънавию психологӣ) [1, с.150].

Бояд таъкид намуд, ки шумораи зиёди ҷузъҳои, ки иқтидори меҳнатиро тавсиф мекунад, таҳлил ва арзёбии онро душвор мегардонанд. Бинобар ин, ба мақсад мувофиқ аст, ки дар арзёбии иқтидори меҳнатии минтақа аз усули оддӣ, вале самарабахш истифода бурда шавад. Истифодаи усули омехта, ки ба воқеияти иқтисодии минтақа асос ёфтааст, имконпазир мебошад.

Дар амал усулҳои зерини арзёбии иқтидори меҳнатӣ ташаккул ёфтаанд:

1. Усули баҳоидиҳии ҳоллии (балл) ҷузъҳои иқтидори меҳнатӣ. Ин усул содатарин ва дастрастарин барои арзёбии иқтидори меҳнатӣ мебошад. Ҳар як ҷузъи иқтидори меҳнатӣ дар ҳудуди муайян бо арзишҳои миқдорӣ ифода карда мешавад, инчунин ҳар як ҷузъро дар доираи миқдори

муайяни холҳо фарқ кардан мумкин аст, инчунин барои категорияҳои мухталифи кормандон чадвалҳои гуногуни рейтингӣ муқаррар кардан мумкин аст.

2. Усули кластерӣ ё усули арзёбӣ бо истифодаи намунаҳо. Ин усул ба истифодаи баҳодихии ҳоли асос ёфтааст, аммо вай бо ба тартиб даровардани холҳо дар чадвали баҳодихӣ ба гурӯҳҳо, бо ҷудокунии доираи оптималӣ, қобили қабул, миёна ва бади арзишҳо илова карда мешавад.

3. Усули коэффисиентӣ (зарибӣ). Ин усул масъалаи арзёбии нишондиҳандаҳои сифатиро аз ҳисоби миқдорӣ, тавассути муносибати арзишҳои мавҷуда бо меъёрӣ ҳал мекунад.

4. Баҳодихии интегралӣ иқтидори меҳнатӣ. Ба ин гурӯҳ, усулҳо ва методикаи баҳодихии нерӯи меҳнатӣ дохил мешаванд, ки маҷмӯи ҷузъҳои иқтидори меҳнатиро аз ҷиҳати миқдорӣ ва сифатӣ ташкил намуда, дар шакли як нишондиҳанда ифода менамояд. Ин методика бештар манфиати амалӣ дорад.

Б.М.Генкин яке аз аввалинҳо шуда, арзёбии интегралро дар асоси нишондодҳои мушаххас пешниҳод кард. Вай мафҳуми шохиси иқтидори меҳнатиро дар асоси сохтори пешниҳодшудаи ҷузъҳои иқтидори меҳнатӣ пешниҳод менамояд [2, с.66]:

Усули эътимодбахш ва субъективии баҳодихии иқтидори меҳнатӣ, усули ҳосили ҷамъи баркашида мебошад, ки имкон медиҳад аҳамияти параметрҳои иқтидори меҳнатӣ танзим карда шавад. Нишондиҳандаи интегралӣ иқтидори меҳнатӣ бо истифода аз ин усул бо формулаи зерин муайян карда мешавад:

$$ИП = \sum_{i=1}^n \beta_i K_i \quad \text{ҳангоми} \quad \sum_{i=1}^n \beta_i = 1 \quad \text{и} \quad 0 \leq ИП \leq 1, \quad (1)$$

ки дар ин ҷо: K_i - арзиши нишондиҳандаи ҷузъи i -и иқтидори меҳнат.

Ҳангоми истифодаи ин усул, муайян кардани дараҷаи муҳимияти ҷузъҳои иқтидори меҳнатӣ нақши асосиро мебозад, ки барои муайянкунии он усулҳои баҳодихии экспертӣ, усули Делфи, усули таҳлили иерархия, усули ҳосил векторҳои Уэй ва навъҳои он метавонанд истифода шаванд.

Ба сифати ҷузъҳои иқтидори меҳнатии корхонаҳои минтақа барои баҳодихии пурра ва ҳамаҷонибаи он, ки барои қабули қарорҳои асоснок оид ба идоракунии иқтидори меҳнатӣ заруранд, инҳо бештар истифода мешаванд:

1. Коэффисиенти устувории кадрҳо (КУ) – таносуби шумораи кормандоне, ки дар корхона дар тамоми соли таҳлилшуда қор кардаанд, ба шумораи миёнаи кормандон.

2. Коэффисиенти вазъи саломатӣ (КС) – таносуби фонди воқеии вақти корӣ ба фонди вақти корӣ бидуни ба инobat гирифтани талафот аз беморӣ.

3. Коэффисиенти қобилияти қори ҷисмони (КҚҶ) таносуби шумораи коргарони синну соли сермахсул (30-50 сол) ба шумораи миёнаи коргарон мебошад.

4. Коэффисиенти ихтисос (КИ) – таносуби разряди миёнаи коргарон ба разряди қор (барои коргарон); таносуби шумораи кормандоне, ки дараҷаи маълумоташон бо сатҳи қорҳои иҷрошуда аз рӯи дастурамалҳои мансабӣ ба шумораи умумии кормандон (барои кормандон) мувофиқ меояд.

5. Коэффисиенти дараҷаи маълумот (КМ) – таносуби шумораи кормандони дорои маълумоти олӣ ва миёнаи махсус ба шумораи миёнаи кормандон.

6. Коэффисиенти муносибати кормандон ба ташкилот (КМТ) – таносуби сатҳи воқеии қаноатмандӣ аз қор дар корхона, меъёрҳои меҳнат, сиёсати ташкилот дар соҳаи истеҳсоли ва иҷтимоӣ (бо саволномаҳои солона аз рӯи саволҳои махсус таҳияшуда муайян карда мешавад) то ҳадди имкон.

7. Коэффисиенти навоарӣ (КН) – таносуби самарани иқтисодӣ аз қорӣ намудани навоариҳои пешниҳодшуда ба хароҷоти қорӣ намудани онҳо.

8. Коэффисиенти фаъолияти инноватсионӣ (КИ) – таносуби шумораи навигариҳои қоришуда ва тақлифҳои оқилона ба шумораи умумии онҳо дар давра мебошад.

9. Коэффисиенти даромаднокии меҳнат (КДМ) - таносуби нишондиҳандаи воқеии даромаднокии меҳнат ба нишондиҳандаҳои пешбинишуда ё меъёрӣ (барои корхона, соҳа).

10. Коэффисиенти ҳосилнокии меҳнат (КҲМ) - таносуби нишондиҳандаҳои воқеии ҳосилнокии меҳнат ба нишондиҳандаҳои пешбинишуда ё меъёрӣ (барои корхона, соҳа).

Бо назардошти хусусиятҳои дар боло зикршуда, нишондиҳандаи интегралӣ иқтидори меҳнатӣ аз рӯи ҳаҷми миёнаи баркашида чунин хоҳад буд:

$$ИП = \beta_1 КС + \beta_2 КЗ + \beta_3 КФТ + \beta_4 КК + \beta_5 КО + \beta_6 КОС + \beta_7 КН + \beta_8 КИ + \beta_9 КРТ + \beta_{10} КИПТ \quad (2)$$

Чи қадаре ки арзиши нишондиҳандаи интегралӣ ба як наздик бошад, ҳамон қадар сатҳи хусусиятҳои, ки иқтидори меҳнатии кормандонро ташкил медиҳанд, баланд мешавад.

Ба андешаи мо, ин усул бештар ба корхонаи мушаххаси минтақа мувофиқ аст, ва тахмин карда мешавад, ки бо арзёбии нерӯи меҳнати минтақаи алоҳида иқтидори меҳнати минтақаро дар маҷмӯъ баҳо додан мумкин аст, ки ба назари мо, комилан “дуруст ва илмӣ” нест.

Қобили зикр аст, ки ҳангоми арзёбии иқтидори меҳнатӣ бояд хусусияти фаъолияти минтақаи таҳлилшаванда, ки дар интиҳоби инфиродии таркиб ва аҳамияти параметрҳои таҳлилшавандаи он ифода меёбад, ба назар гирифта шавад. Ҳамчунин, агар зарур бошад, вазни ҷузъҳои иқтидори меҳнатӣ аз нав дида баромада шавад. Аммо, чунин таҷдиди назар бояд танҳо дар сурати тағйироти ҷиддӣ дар стратегияи рушди минтақа анҷом дода шавад.

Инчунин барои корхонаҳои минтақа ҷудо намудани арзишҳои нишондиҳандаи иқтидори меҳнатӣ бо ҷудокунии минтақаҳои ба арзиши танқидӣ, ғайриқаноатбахш, қаноатбахш, мусбат ва оптималии иқтидори меҳнати минтақа бояд таҳия намуд. Барои ҳамаи ҷузъҳои мавриди таҳлил чунин тақсимот бояд ворид карда шавад. Аз ин лиҳоз, андозагирии иқтидори меҳнати минтақа дар шакли нишондиҳандаи маҷмӯии интегралӣ имкон медиҳад, ки он ҳамчун як навъ нишондиҳандаи асосии самарабахшии фаъолияти минтақа нишон дода шавад. Аммо ҳатто ин усули хеле мураккаби арзёбии иқтидори меҳнати минтақа дар амалия аксар вақт истифода намешавад.

Дар баробари ин, низомии томе ҷорӣ карда мешавад, ки нишондиҳандаҳоеро, ки иқтидори минтақаро бо як маъно ва мақсад тавсиф мекунанд, ба ҳам мепайвандад, ки истифодаи амалии ин категорияи иқтисодиро дар шароити фаъолияти воқеии истеҳсолию хоҷагии минтақа асоснок мекунанд.

Усули дигари баходиҳои иқтидори меҳнати минтақа вучуд дорад, ки ҷанбаҳои зерини иқтидори меҳнатиро арзёбӣ мекунанд:

- воситаҳои истифодашавандаи таҳлил;

- вазъии иқтидори меҳнатӣ;

- шумораи кормандон ва корфармоён дар иқтидори меҳнатӣ, таҳассус, таҳсилот, музди меҳнати онҳо;

- талабот ва пешниҳод ба иқтидори меҳнатӣ;

- таъсири омилҳои беруна ва дохилӣ ба идоракунии иқтидори меҳнатӣ;

- тадбирҳои, ки ба таъмини мувозинати иқтидори меҳнатӣ ва ғайра нигаронида шудаанд.

Ҳамин тавр, арзиши нишондиҳанда барои арзёбии иқтидори меҳнатӣ бояд давра ба давра бо мақсади пайгирии динамикаи он ва таҳияи роҳҳои самараноки идоракунии иқтидори меҳнати минтақа, сиёсати меҳнат ва ҳайати кормандон, таҳияи стратегияи дарозмуддат ва кӯтоҳмуддати кадрӣ ҳисоб карда шавад.

АДАБИЁТ

1. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие рынка труда: учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 172 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда. Учебник для вузов. — М.: Норма, 2007. — 448 с.
3. Гольдин М.И. Актуальные проблемы развития трудового потенциала общества зрелого социализма // Вопросы философии. — 1982. — №5. — С. 3-16.
4. Исмаилов М.М., Худжамкулов Р.Б. Оплата и стимулирование труда на промышленных предприятиях Таджикистан а в рыночных условиях хозяйствования // — Худжанд: Дабир, 2018. — 200 с.
5. Магомедов, М.М. Трудовой потенциал в стратегии социально-экономического развития (региональный аспект) [Текст]: автореф. дис. на соиск. уч. ст. д.э.н.: 08.00.05 / М.М. Магомедов. — М.: Институт экономики РАН, 2001. — 56 с.
6. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия: учеб. пособие / Е. В. Маслов, П. В. Шеметов. — М.: ИНФРА-М, 2000. — 312 с.
7. Маслова И.С. Особенности российского рынка труда // Человек и труд. — 1993. — №3. — С. 24 - 29.
8. Маслова И.С. Трудовой потенциал советского общества // Вопросы теории и методологии исследования. — М., 1987. — 125 с.
9. Сергеева, Г.П. Трудовой потенциал страны [Текст] / Г.П. Сергеева, Л.С. Чижова. — М., 1982. — 64 с.
10. Трудовой потенциал региона: состояние и развитие [Текст] / В.А. Ильин, К.А. Гулин, Г.В. Леонидова, В.В. Давыдова. — Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2004. — 107 с.

REFERENCES

1. Bukhalkov M.I. Personnel Management: Labour Market Development: manual. - M.: INFRA-M, 2005. - 172 p.
2. Genkin B.M. Economics and Sociology of Labour: manual. - M.: Norma, 2007. — 448 p.

3. Goldin M.I. Actual Problems Beset with Development of Labour Potential of a Society of Mature Socialism // Problems of Philosophy. - 1982. - No. 5. – P. 3-16.
4. Ismailov M.M., Khudzhankulov RB. Payment and Labour Incentives at Industrial Enterprises in Tajikistan and under the Market Conditions of Management. – Khujand: Dabir, -2018. – 200 p.
5. Magomedov M.M. Labour Potential in the Strategy of Socio-Economic Development (regional aspect): synopsis of candidate dissertation in economy. – M., 2001. – 56 p.
6. Maslov, E.V. Personnel Management with the Enterprise: manual / E.V. Maslov, P.V. Shemetov. - M.: INFRA-M, 2000. – 312 p.
7. Maslova I.S. Features of the Russian Labour Market // Man and Labour. - 1993. - No. 3. - P. 24 – 29.
8. Maslova I.S. Labour Potential of the Soviet Society // Problems of Theory and Research of Methodology. - M., 1987. - 125 p.
9. Sergeeva G.P., Chizhova L.S. Labour Potential of the Country. - M., 1982. – 64 p.
10. Labour Potential of the Region: State and Development / V.A. Ilyin, K.A. Gulin, G.V. Leonidova, V.V. Davydov. - Vologda: VNKTs CEMI RAN, 2004. – 107 p.