

В объединенный диссертационный совет Д 999.031.03 по защите докторских и кандидатских диссертаций на базе Таджикского национального университета, межгосударственного образовательного учреждения высшего образования «Российско-Таджикский (Славянский) университет», Таджикского государственного университета коммерции, по адресу: 734061, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, ½

Отзыв

официального оппонента доктора экономических наук Ашурова Субхонидина Бурхоновича на диссертационную работу Васиева Фаридуна Махмадовича «Формирование организационно-экономического механизма занятости населения в условиях рыночной экономики: теория, методология, практика (на материалах Республики Таджикистан)», представленной на соискание ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда)

Актуальность темы диссертационного исследования. Характерная особенность рынка труда Таджикистана, сопровождающегося трансформацией общественных отношений и катаклизмами переходного периода, в первую очередь обусловлена его трудоизбыточностью. Трудоизбыточность, приводящая сама по себе к некоторым особенностям в процессе формирования и регулирования рынка труда, в условиях транзитивной экономики становится еще причиной усугубления его некоторых негативных последствий, особенно роста безработицы. Следовательно, в условиях трудоизбыточной и транзитивной экономики одним из наиболее важных направлений экономического познания становится феномен социальной напряженности в сфере трудовых отношений, связанный с существенным ростом уровня безработицы. Социальная и экономическая важность и значимость снижения уровня безработицы и обеспечения занятости рабочей силы очевидна, а разработка и реализация механизмов достижения этих целей является одним из ключевых предназначений макро и мезоэкономических теорий.

В связи с этим, в частности, становится ясным актуальность темы диссертационной работы и её практическая значимость.

2. Степень обоснованности научных положений, выводов и рекомендаций диссертации обусловлена логически правильным использованием методов сравнительного, диалектического и системного анализа, методов сводки и группировки экономических показателей, проведением и обобщением результатов статистических наблюдений, экспертных оценок и использованием экономико-математических методов.

3. Достоверность и научная новизна диссертационного исследования заключается в теоретико-методологическом обобщении некоторых положений процесса функционирования рынка труда и занятости населения, анализе современного состояния занятости населения и тенденций развития рынка труда Республики Таджикистан, оценке структуры и динамики занятости населения по отраслям экономики республики, а также разработке наиболее приоритетных направлений развития занятости населения и регулировании рынка труда Республики Таджикистан. Автором установлено, что рынок труда, как сложная социально-экономическая и динамично развивающаяся система, в которой оптимизируются отношения между наёмными работниками, работодателями и государством на основе установления стоимости труда с учётом согласования величины спроса и предложения, функционирует, в частности, на основе социально-экономических и нормативно-правовых отношений, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы и её занятость в условиях развития инновационно-глобализационной экономики. Отмечено, что занятость населения как совокупность отношений между государством, работодателями и наемными работниками, касающихся выполнения определенного вида деятельности, позволяющих получить соответствующий доход, удовлетворяющий потребности работника и членов его семьи, и на основе выполнения основных функций, таких как полезность, эффективность, доходность, добровольность и востребованность.

В диссертации автором отмечено, что достаточно высокий уровень естественного прироста населения и невысокий уровень смертности в Республике Таджикистан и её регионах породили избыток рабочей силы, в результате которого предложение рабочей силы превышает спрос на нее.

Автором выявлены внутренние и внешние социально-организационные, социально-психологические, демографические факторы, влияющие на уровень занятости населения, которые включают численность населения, среднюю месячную номинальную заработную плату, уровень образования, навыки и квалификацию трудоспособного населения, количество выбывших из страны, расходы на душу населения, количество безработных,

экономическую и политическую ситуацию в странах партнеров Республики Таджикистан, природно-климатические условия.

Кроме того, автором совершенствован организационно-экономический механизм обеспечения занятости населения, который охватывает систему управления и регулирования процессов разработки и реализации мероприятий по созданию дополнительных рабочих мест в национальной экономике и порядке подбора, расстановке и использовании незанятого населения с учетом их квалификации и навыков по соответствующим местам работы в отраслях экономики.

В контексте обеспечения профессиональной занятости рабочей силы автором обоснованы и разработаны методические и практические рекомендации по развитию системы профессионального обучения и подготовки управленческих кадров, менеджеров, направленные на обеспечение управлением занятости населения в различных отраслях и сферах экономики с учетом модернизации системы профессионального и послевузовского образования, а также требований международного рынка труда к креативно-творческим и качественным профессиональным навыкам трудоспособного населения республики.

В целях обеспечения качества профессиональной подготовки кадров с учётом потребностей рынка труда, автором разработана дорожная карта по развитию социального партнерства и социальных институтов, в том числе, экономический институт, политический институт и институт культуры. Для повышения роли социальных партнеров в развитии рынка труда, важными считаются введение принципа обязательного учета мнений трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на республиканском и отраслевом уровнях, а также необходимость предоставления гарантий наемным работникам при заключении коллективных договоров на уровне организаций и предприятий, обеспечивающие достойные условия труда и заработную плату.

4. Содержание диссертационной работы. Положительные стороны и недостатки. Диссертационная работа состоит из введения, четырех глав, выводов и предложений, списка использованной литературы, включающая 295 наименований.

Во введении (с. 4-14) обосновываются актуальность исследуемой темы, определяется степень ее разработанности, приведены цели и задачи исследования, теоретическая и методическая база, объект и предмет исследования, методологическая основа и информационная база исследования, ее теоретическое и практическое значение, достоверность результатов, а также сформулированы основные научные результаты

диссертационного исследования, область исследования, уточнена практическая значимость полученных результатов.

В первой главе «Теоретико-методологическое исследование занятости населения в условиях рынка» (с.15-61) рассмотрены теоретические основы функционирования и развития рынка труда, теоретико-методологические подходы к исследованию занятости населения, а также зарубежный опыт регулирования занятости населения.

В начале автор приводит различные подходы к определению рынка труда, разделяя их на три группы. При этом, автор разделяет позицию С. Дж. Комилова и С.А. Карташова, которые определяют рынок труда, «как сферу трудоустройства, где переплетаются интересы работника и работодателя при определении цены рабочей силы и условий её использования» (с. 16).

Автор считает, что основными регуляторами социально-трудовых отношений являются законы, нормативно-правовые акты, генеральное соглашение, Трудовой кодекс. При этом он подчёркивает, что регулирование социально-трудовых отношений направлено на обеспечение эффективности социально-экономического развития страны, обеспечение занятости населения, предотвращение трудовых конфликтов, создание социально-экономических условий для роста уровня производительности труда, повышения качества и уровня жизни населения (с.20-21).

Далее автор утверждает, что происходящие социально-экономические изменения привели к изменению рынка труда, как сложного элемента рыночных отношений, поскольку на нем обеспечивается не только балансирование интересов работников и работодателей при определении цены труда и его условий, но и учитывается вся совокупность этих отношений в целом по обществу (с. 21).

Автор считает, применительно к рынку труда Республики Таджикистан приоритетным направлением является использование концепции гибкого рынка труда, которая может привести к снижению социальной напряженности в обществе (с. 26). Далее автор, синтезируя существующие подходы к определению рынка труда, обобщает, что категория «рынок труда» характеризуется своей многогранностью и многоаспектностью, имеет место исследование этого рынка как системы общественных отношений (с. 27).

По мнению автора, рынок труда, как система правовых, социально-экономических и трудовых отношений, находится во взаимосвязи с окружающей средой и его развитие связано с учетом различных существующих факторов. Далее автор, классифицируя эти факторы, разделяет их на три группы: факторы, воздействующие на формирование и

развитие, факторы, воздействующие на спрос рабочей силы и факторы, воздействующие на предложение рабочей силы (с. 29).

Далее автор, исследуя различные подходы к определению «занятость», разделяет их на 6 направлений. При этом автор считает, что по сравнению с экономическими функциями, социологические функции занятости менее проработаны (с.35).

Во второй главе «Современное состояние занятости населения и тенденции развития рынка труда Республики Таджикистан» (с. 62-107) исследованы демографические процессы и их влияние на занятость населения, осуществлена оценка процесса трансформации занятости населения, выявлены социально-экономические основы занятости молодежи в Республике Таджикистан.

Автор считает, что главным фактором, влияющим на демографические изменения, является уровень жизни людей в обществе, то есть, чем ниже уровень жизни, тем выше предложение труда со стороны лиц, находящихся за пределами трудоспособного возраста. При этом, автор утверждает, что проведение многофакторного анализа демографических показателей Республики Таджикистан приобретает важное значение (с. 63).

Далее, изучая процесс трансформации занятости в Таджикистане, автор констатирует трансформацию занятости по формам собственности и по отраслям экономики, а также рост безработицы, увеличение размера заработной платы и не соответствие образовательно-квалификационной структуры трудовых ресурсов с отраслевой структурой экономики страны (с. 86-88).

В диссертационном исследовании отмечается, что «занятость рабочей силы молодежи в той или иной стране во многом зависит от степени осуществления государственной политики, проводимой на рынке труда в отношении анализируемой социальной группы» (с. 97). В этом контексте диссертант предлагает, что «под рынком труда молодежи, следует понимать трудовые, социально-экономические взаимоотношения, возникающие между молодежью в качестве наемных работников и работодателями» (с. 98).

Следует согласиться с мнением автора в том, что «трудоустройство молодежи является одним из наиболее сложных процессов на рынке труда, который должен обеспечиваться с помощью методов адресного, узкоспециализированного подхода, рассчитанного на индивидуальные особенности каждой возрастной группы молодежи» (с.102).

В третьей главе «Оценка структуры и динамики занятости населения по отраслям экономики Республики Таджикистан» (108-146) анализируются профессионально-квалификационная структура подготовки

кадров, занятость по формам собственности и по отраслям экономики, также определены факторы, влияющие на уровень занятости населения, посредством построения множественных регрессионных математических моделей.

Автором правильно отмечается, что «важным направлением решения проблемы подготовки кадров является совершенствование системы оплаты труда преподавателей, а также наладить тесное сотрудничество учебных заведений с работодателями в процесс обучения и оценки знаний обучающихся. Нехватка квалифицированных специалистов приводит к тому, что у работодателей наблюдается снижение уровня конкурентоспособности (потеря клиентуры, увеличиваются затраты производства)» (с. 108).

Автор на основе множественного корреляционно-регрессионного анализа выявляет, что «на занятость населения выбранные факторы имеют влияние по следующей последовательности: во первых, численность населения, во-вторых, количество выбывших из страны, в третьих, средняя месячная заработная плата. То есть, при изменении численности населения на 1%, уровень занятости населения изменяется на 0,868%. При изменении количества выбывших из страны на 1%, уровень занятости населения изменяется на 0,169%. В случае изменения среднемесячной заработной платы на 1%, занятость населения изменяется всего на 0.0756%» (с. 137-138).

В четвертой главе «Основные направления развития занятости населения и регулирования рынка труда Республики Таджикистан» (с. 147-203) автор анализирует теоретические и методологические вопросы, связанные с понятием «организационно-экономический механизм», предлагаются меры обеспечения занятости населения, организационно-экономический механизм обеспечения занятости населения и регулирования рынка труда, разработаны пути дальнейшего развития системы обучения и подготовки кадров, предлагаются приоритетные направления развития социального партнерства и социальных институтов, также совершенствование направлений, форм и методов института самозанятости.

Следует согласиться с мнением автора, в том, что «механизм является главным элементом системы управления, который дает возможности приводить ее в действие тем самым обеспечить стабильное функционирование; функционирование механизма направлена на достижение эффективного управления процессом и достижения стратегических целей; построение механизма управления представляет собой процесс моделирования определенных условий, «правил игры» согласно которым осуществляется управляющее воздействие и обратная связь между субъектами и объектами управления» (с. 151).

В этом контексте автор считает, что «организационно-экономический механизм обеспечения занятости населения, представляет собой систему управления и регулирования процессом разработки и реализации мероприятий по определению свободных рабочих мест в национальной экономике и порядке подбора, расстановки и использования незанятого населения с учетом их квалификации и навыков по соответствующим рабочим местам» (с. 151).

Автор правильно считает, что «с учетом нынешних социально-экономических условий развития Таджикистана целесообразно организация системы управления с учетом привлечения всех субъектов национального рынка труда» (с. 154).

По мнению автора при разработке региональных программ обеспечения занятости населения, и неблагоприятных экономических условий, сохраняющих рабочие места, или увеличивающих их число должны быть предусмотрены финансово-экономические меры по стимулированию малых и средних предприятий (с. 154).

Автор правильно считает, что «одним из направлений программы создания новых рабочих мест, является формирование устойчивого рынка сбыта для товаров субсидируемых предприятий. В некоторых случаях местные органы власти через подведомственные организации могут быть заказчиками или гарантированными потребителями товаров и услуг определенных предприятий, что также будет способствовать созданию новых рабочих мест» (с. 159).

Автором отмечается, для создания дополнительных рабочих и обеспечения занятости населения в малом и среднем предпринимательстве необходимо «обеспечение предпринимателей доступными кредитами для развития бизнеса и создания дополнительных рабочих мест. Необходимо развивать перерабатывающую промышленность, размещать предприятия малой и средней мощности по переработке сельхозпродукции и цехов вспомогательного производства в местах ее производства в густонаселенных как городских, так и сельских районах республики» (с. 163).

Автор справедливо отмечает, что важным направлением обеспечения эффективной занятости населения, являются повышение привлекательности и совершенствование системы социального страхования и развитие социального партнерства и социальных институтов, обеспечение эффективного функционирования системы социального партнерства можно достичь путем обеспечения равноправия между работодателями и наемными работниками (с. 161, 188).

В заключении сформулированы выводы и предложения по вопросам формирования организационно-экономического механизма обеспечения занятости населения в условиях рыночной экономики (с. 204-211).

Научная новизна и результаты исследования соответствуют следующим разделам Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации: - по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): п.п. 5.1. «Теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.)»; п.п. 5.3. «Теоретико-методологические проблемы в сфере труда и социально-трудовых отношений»; п.п. 5.4. «Система отношений «человек-производство (виды, содержание, разделение, кооперация, специализация и т.д.); закономерности и новые тенденции формирования, распределения, обмена и использования рабочей силы; механизмы повышения их эффективности в социальной рыночной экономике; пути эффективного использования действующих и создания новых рабочих мест»; п.п. 5.5. «Рынок труда, его функционирование и развитие, структура и сегментация (международный, национальные, региональные, внутрифирменные и т.д.); занятость населения (формирование формы и видов); безработица (основные виды и формы, социально-экономические последствия, пути минимизации)»; п.п. 5.7. «Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров».

Вместе с тем диссертационная работа также не лишена недостатков. В качестве недостатков можно отметить:

1. Во введении диссертации автору не удалось более детально раскрыть степень разработанности исследуемой проблемы на национальном уровне с указанием конкретных ранее предлагаемых научных положений касательно темы диссертационной работы.

2. Качество диссертационной работы существенно улучшилось бы, если в первой главе диссертации автор наряду с довольно хорошо разработанными понятиями «рынок труда» и «занятость» более детально анализировал и развил теоретико-методологические основы формирования организационно-экономических механизмов регулирования рынка труда в современных условиях глобализации.

3. На мой взгляд, включение в перечень научных результатов докторской диссертации положение «достаточно высокий уровень

естественного прироста населения и не высокий уровень смертности в Республике Таджикистан и её регионов породили избыток рабочей силы, в котором предложение рабочей силы во многом выше, чем спрос на нее» является довольно несерьёзной затеей. Более того, на наш взгляд, изменение доли занятых в отраслях на уровне 2-3% в течении 17 лет не могут выражать отраслевую трансформацию занятости (результат 3, с. 10).

4. Касательно пятому результату, выносимой на защиту: в тексте диссертации отсутствует «оценка состояние продуктивной занятости по формам собственности». Более того, несмотря на то, что в предмете исследования указана «продуктивная занятость», в тексте диссертации более детально не раскрыты индикаторы продуктивности занятости, чтобы по ним произвести оценку «состояния продуктивности». Кроме того, в работе используется термин «профессионально- продуктивная занятость», не раскрывая его суть.

5. В докторской диссертации немало встречаются непонятные или парадоксальные фразы и утверждения, такие как «Ведущее место в формировании и развитии рынка труда занимает занятость населения, отображающая процессы и явления, происходящие в масштабе страны» (с. 31), «На наш взгляд, на уровне национальной экономики, полная занятость, это то состояние, когда уровень занятости равен численности тех, кто находится в поиске рабочего места» (с. 38), «самозанятость одна из активных форм регулирования рынка труда» (с. 43), «создание свободных рабочих мест» (с. 48), «На наш взгляд, экономически активное населения, находящееся в трудоспособном возрасте, формирует трудовые ресурсы» (с. 63), и т.д.

6. Название п. 3.1 «Анализ занятости и подготовки кадров по профессионально-квалификационному составу» не соответствует содержанию, так как в нем в основном речь идёт о профессионально-квалификационной структуре подготовки кадров и качестве образования.

7. На наш взгляд диссертационная работа существенно выигрывало, если автор в конце каждой первых трех вспомогательных глав сформулировал основные выводы и авторские утверждения, используемые в дальнейшем (в четвёртой главе) для обоснования предложенных механизмов регулирования рынка труда и занятости, а также для доказательства научных результатов, выносимых на защиту.

В целом указанные замечания не умоляют научную и практическую ценность диссертационной работы Васиева Фаридуна Махмадовича.

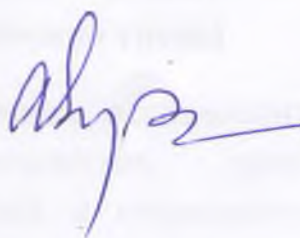
5. Автореферат и опубликованные работы полностью отражают содержание диссертации.

6. Основные материалы диссертации опубликованы в научных и научно-производственных изданиях.

Все изложенное позволяет сделать вывод о том, что диссертационная работа **Васиева Фаридуна Махмадовича** на тему «Формирование организационно-экономического механизма занятости населения в условиях рыночной экономики: теория, методология, практика (на материалах Республики Таджикистан)», представляет собой завершённую научно-исследовательскую работу на актуальную тему, соответствует требованиям Высшей аттестационной комиссии при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации к аналогичным работам и её автор заслуживает присуждения искомой ученой степени доктора экономических наук по специальности 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда).

**Официальный оппонент,
доктор экономических наук,
декан факультета отраслевых
информационных технологий
Технологического университета
Таджикистана**

Дата: 25.02.2020



Ашуров С.Б.

Адрес университета:

Республика Таджикистан

734061 г. Душанбе ул. Н. Карабаева 63/3.

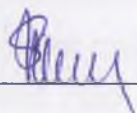
Тел: (+992 37) 234 5910

Эл. Почта: rektorat-favri-tut@mail.ru

Подпись д.э.н., профессора Ашурова С.Б. заверяю:

Начальник отдела кадров Технологического университета Таджикистана

« 25 » 02 2020 года



Бухориев Н.