

Проблемы подготовки кадров в современных условиях социально-экономического развития Таджикистана

© 2017 г. Ф.М. Васиев, М.А. Джураев *

Система профессионально-технического образования является важным механизмом регулирования формирования трудовых ресурсов. В Таджикистане все учреждения профессионально-технического образования нуждаются в реформе и ускоренном развитии. Основными целями системы профессионально-технического образования должны быть профессиональная подготовка и развитие профессиональных навыков трудовых ресурсов в целях получения конкурентоспособного профессионального образования. Самостоятельное использование укрупненной структуры потребности в кадрах свидетельствует о том, что речь идет не о потребности в кадрах, а об их потребной численности. Таким образом, следует различать потребность в кадрах и потребную численность кадров. Последняя не полностью отвечает требованиям кадрового обеспечения. В связи с этим в балансе трудовых ресурсов балансовыми расчетами потребности в кадрах следует считать только те из них, которые осуществляются в разрезе профессий и специальностей, остальные же являются балансовыми расчетами потребной численности кадров.

В данной статье рассматриваются проблемы подготовки кадров в Республике Таджикистан. Исследуется современное состояние экономического развития республики и потребности в конкурентоспособных кадрах, отвечающих требованиям как внутреннего, так и внешнего рынков труда. Изучена структура потребности по группам профессий или специальностей, по физическим лицам, потребности в кадрах с учетом того, что они являются результатом производственных расчетов, полученных на основе свойственной ей структуры. Определены аспекты образования потребности в кадрах, предусматривающие необходимость сочетания в них отраслевого и территориального принципов. Проведен анализ динамики подготовки кадров по специальностям. Учитывается потенциал национальной системы образования и подготовки кадров. Приведены выводы и предложения по подготовке квалифицированных кадров, в первую очередь по необходимым кадрам в экономике Таджикистана. Определены пути подготовки и повышения квалификации кадров.

Ключевые слова: подготовка кадров, повышение квалификации, специальность, конкуренция, рынок труда, промышленность, высшее образование, специальное образование, заработная плата

Введение

В связи с переходом к рыночным отношениям Республика Таджикистан столкнулась с проблемой подготовки квалифицированных кадров, отвечающих современным требованиям рынка труда. Сложившаяся ситуация показывает, что национальный рынок труда остро нуждается в подготовленных, квалифицированных кадрах. Особо острая нехватка кадров ощущается в сфере промышленности. Исходя из изложенного выбранная тема является актуальной и своевременной.

Основная часть

Потребность в кадрах различных категорий работников (рабочих, специалистов, служащих) характеризует общественно необходимую меру кадрового обеспечения всех звеньев макроэкономического комплекса, которой надлежит руководствоваться при осуществлении основных функций по управлению кадрами. Это прежде всего такие функции, как подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров, задания по которым на всех уровнях планирования должны иметь надежное обоснование и устанавливаться с учетом их взаимного согласования: подбор, расстановка и использование кадров в соответствии с их квалификацией и опытом [1, С. 43].

Потребность в кадрах включает конкретные профессионально-квалификационные характери-

* Васиев Ф.М. – канд. экон. наук, Джураев М.А. – зам. директора ДФ НИТУ «МИСиС», sharipov.misis@mail.ru
ДФ НИТУ «МИСиС», Душанбе, ул. Назаршоева, д. 7.

стики, которые обусловлены системой образования и подготовки кадров. Поэтому потребность в кадрах обладает и конкретной структурой: она устанавливается по профессиям и специальностям, характеризующим соответствующий уровень и профиль подготовки. Другие, более укрупненные структуры потребности, например по группам профессий или специальностей, по физическим лицам, можно считать потребностью в кадрах только тогда, когда они являются результатом производственных расчетов, полученных на основе свойственной ей структуры. Один из аспектов образования потребности в кадрах предусматривает необходимость сочетания в нем отраслевого и территориального принципов. Поскольку категории и основания для формирования потребности и оценки информации о ней имеют отраслевую направленность (техника, технология, работники не могут быть по своей сути «таджикские», «памирские», «кулябские» и т. д.), то территориальная потребность в кадрах существует объективно только как разрез отраслевой потребности. В таком виде она может быть использована для соответствующих балансовых расчетов. Вместе с тем внутриреспубликанские территориальные органы, решая задачи по изучению тех, кем замещены рабочие места, непосредственно влияют на формирование той части потребности, которая связана с улучшением состава кадров на укомплектованных рабочих местах.

В переходном периоде заработная плата работников возрастает, но число не занятых на начальном этапе заметно увеличивается. Произошел качественно новый взрыв, в результате чего от каждого человека, специалиста, менеджера, руководителя министерства и власти требуются высокое знание и профессионализм [2, С. 5].

Профессиональная подготовка должна быть нацелена на рынок труда. Парадокс слаборазвитых рынков труда состоит в том, что престиж профессии оказывается не связанным с возможностью трудоустройства. Профессиональная подготовка – форма профессиональной подготовки, необходимая для дополнительного развития личности и получения новых навыков для выполнения определенной работы [3, С. 272].

С переходом предприятий на рыночные отношения их регулярная помощь училищам значительно сократилась, осложнились взаимоотношения в вопросах планирования, подготовки рабочих и специалистов, организации производственной практики, трудоустройства выпускников [4, С. 74]. Многие хозяйственные руководители не проявляют должной заинтересованности в подготовке молодых кадров.

Правительство Республики Таджикистан и Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан уделяют большое внимание подготовке и повышению квалификации безработных. В Законе Республики Таджикистан «О занятости населения» отмечено, что «профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан могут осу-

ществляться по направлению государственного органа занятости населения» [5, С. 72].

За годы независимости число учебных заведений начального профессионального образования сократилось на 8 %, численность учащихся уменьшилась на 45,9 %, подготовка квалифицированных рабочих кадров уменьшилась на 39,8 % и является самой низкой за все годы [6, С. 43]. Особенно в последние годы в республике работодатели отстранились от участия в процессе подготовки кадров. Также не существует базовых предприятий, за счет которых традиционно осуществлялись производственное обучение и производственная практика учащихся.

Сложившаяся система планирования контингента учащихся лицеев не учитывает возможности учебно-материальной базы учебных заведений, потребностей регионов в трудовых ресурсах, приводит к перепроизводству малоквалифицированных рабочих, не ориентирована на перспективные изменения структуры занятости специалистов в народно-хозяйственном комплексе.

Сегодня возрастает роль переподготовки кадров как одного из ключевых элементов механизма полной и эффективной занятости. Глубокие структурные сдвиги в занятости, предопределяющие перераспределение трудовых ресурсов не только в пределах предприятий, отрасли, но и между сферами народного хозяйства (например, между отраслями материального производства и непроизводственной сферы), потребуют от многих работников сменить свою профессию на другую, отличающуюся от прежней. Переподготовка работника станет необходимым условием его трудоустройства. Следует учитывать и то обстоятельство, что большую часть высвобождаемых составляют работники, занятые неквалифицированным и малоквалифицированным ручным и физическим тяжелым трудом.

Анализ современного состояния показывает, что нынешняя система подготовки и повышения квалификации кадров не отвечает современным требованиям рынка труда, не может подготовить конкурентоспособных работников в жестких условиях рынка труда, о чем свидетельствуют статистические отчеты по республике.

В 2014 г. нами был проведен социологический опрос среди работников сферы здравоохранения и образования, численность респондентов составляла 800 человек. На вопрос, повышали ли Вы свою квалификацию в течение последних 3–5 лет, более 90 % опрошенных ответили отрицательно, что говорит о низком уровне организации проведения мероприятий по повышению квалификации работников отрасли. Почему бы нам не практиковать японский вариант повышения квалификации? Например, на большинстве предприятий Японии на повышение квалификации за счет рабочего времени каждую неделю уделяется 8–10 ч, т. е. уровень жизни, доходы, заработная плата работников непосредственно зависят от уровня знаний и квалификации.

Профессиональное мастерство, скорость освоения порученной работы зависят от образования и квалификации. Они оказывают существенное влияние на производительность труда и конечные результаты производства. Исследования показали, что эти факторы позволяют повысить производительность труда от 1,1 до 1,4 %, так как рабочие более высокой квалификации, как правило, лучше используют технику, их труд гораздо производительнее, они быстрее адаптируются в новых условиях труда.

Почему бы нам не практиковать, например, японский вариант обучения кадров или же вариант развитых стран Европы? В Японии основы сельскохозяйственных знаний будущие сельскохозяйственные производители получают еще в общеобразовательной школе.

Говоря о системе образования сельскохозяйственных рабочих в развитых странах, следует отметить, что на базе высокого общеобразовательного уровня (не менее 9 лет) ни одна из развитых стран не стремится к краткосрочным формам профессионального сельскохозяйственного образования. Например, в Германии на базе общего 9-летнего образования уровень сельскохозяйственного образования составляет 3–4 года. Поэтому степень подготовленности сельскохозяйственных работников в Германии выше, качество работы и уровень производительности труда высокое, соответственно, уровень жизни выше, чем у нас.

Также японские ученые провели исследование и определили, что если специалист не работает по своей основной специальности, то каждый год он теряет 10 % полученных профессиональных знаний по специальности, соответственно, за десять лет человек может потерять квалификацию.

Например, японский опыт подготовки и повышения квалификации профессиональных кадров показывает, что в крупных японских предприятиях 6-дневная рабочая неделя, пять дней из которой работники непосредственно заняты своей профессиональной деятельностью, а шестой рабочий день все работники обучаются, изучают инновационные разработки, новые разработки конкурентов, таким образом повышая квалификацию. Здесь необходимо добавить, что этот день считается рабочим днем и оплачивается за счет руководства организации.

Как показывает опыт Германии, в целом в общеобразовательных учебных заведениях обучаются 12 лет, 10 из которых ученики обучаются в классах, т. е., в основном обучаются теоретически, а следующие два года каждый второй семестр проходят практику непосредственно на производстве. Таким образом, они адаптируются к производству до получения среднего образования.

В целях смягчения негативных социальных последствий рыночной экономики необходимо перейти к такой модели управления занятостью, которая содержала бы как элементы эффективного использования трудового потенциала, так и механизм социальной защищенности населения.

Как любая другая страна, Таджикистан имеет свои национальные обычаи и традиции, которые в той или иной степени оказывают влияние на качество кадрового потенциала. Больше всего эти традиции и обычаи распространяются на женщин села. Сельские девушки слабо участвуют в межгосударственной и внутриреспубликанской миграции. Но в то же время они составляют около 50 % молодежи. Поэтому желательно приближать лица и рабочие места к месту жительства девушек с учетом их запрос.

Проведенный опрос незанятых женщин ряда регионов республики показал, что около 70 % из них желают работать в отраслях легкой промышленности, здравоохранения, бытового обслуживания [7, С. 74].

Создание условий для всеобщего охвата молодежи профессиональным образованием является одним из важнейших направлений обеспечения занятости населения. Суть подготовки кадров как регулятора сбалансированного спроса и предложения рабочей силы состоит в том, что она позволяет государству активно влиять на формирование резерва рабочей силы, т. е. масштабов безработицы, в зависимости от цикличности развития экономики.

На наш взгляд, наиболее приемлемым направлением подготовки кадров является создание сети непрерывного образования, как это принято во многих развитых странах, где созданы условия, включая личные культурно-бытовые проблемы. Повышение профессионального уровня, деловой квалификации совершенствование подготовки и компетентности специалистов и рабочих не решают проблему обеспеченности сельского хозяйства квалифицированными кадрами, если не улучшить состояние социальной инфраструктуры села, так как она значительно отстает от городской. Необходимо отметить, что в Таджикистане существует большой потенциал для развития швейной промышленности, например организации малых и средних предприятий по производству швейной продукции из отечественных тканей (пошив нижнего белья, мужских сорочек, пиджаков и костюмов) в различных регионах республики, что поспособствует обеспечению занятости населения, особенно женщин и молодежи.

По национальным традициям после замужества большинству девушек не разрешают работать, они в основном занимаются домашним хозяйством и воспитанием детей.

Результаты анализа показали, что в период с 2008 по 2014 г. число выпускников средних профессиональных учреждений увеличилось и по другим специальностям. Например, разработка полезных ископаемых – 40 %, энергетика – 41,2 %, металлургия – в 2,4 раза, машиностроение и металлообработка – в 3,2 раза, технология товаров широкого потребления – на 34,4 %, а также на 34,5 % увеличилось число выпускников по специальностям сферы сельского и рыбного хозяйства.

Анализ данных по выпускникам высших профессиональных учреждений (рис. 1, 2) показал, что в период с 2008 по 2014 г. общая численность выпускников увеличилась на 41,8 %. При этом уровень



Рис. 1. Выпуск учащихся учреждениями высшего профессионального образования по группам специальностей [8, С. 153]
[Graduation of students by higher professional education institutions by specialty groups]



Рис. 2. Выпуск учащихся учреждениями высшего профессионального образования по специальностям электроэнергетика, металлургия и машиностроение, электронная техника и связь
[Graduation of students by institutions of higher professional education in the fields of power engineering, metallurgy and machine building and electronic equipment and communications]

среднего ежегодного роста численности выпускников в период с 2008 по 2012 г. составил 14,6 %. А в 2013 г. по сравнению предыдущим годом число выпускников высшего профессионального образования резко снизилось – на 19,5 %. Но уже в 2014 г. по сравнению с 2013 г. наблюдается рост численности выпускников учреждениями высшего профессионального образования. Таким образом, в 2014 г. по сравнению с предыдущим годом уровень роста составил 3,8 %. Наблюдения показывают, что среди всех специальностей от общего числа выпускников, получивших высшее профессиональное образование, на первом месте по численности – выпускников

по специальности экономика и управление (32,9 %). В период с 2008 по 2014 г. число выпускников по данной специальности увеличились на 58,2 %. При этом уровень среднегодового роста численности выпускников по данной специальности составил более 20 %. На втором месте среди выпускников высших учебных заведений – выпускники по гуманитарным и социальным специальностям. В 2014 г. их число составляло 21,8 % от общего числа выпускников высших учебных заведений.

Необходимо создать в республике единую систему мониторинга и прогнозирования спроса на квалифицированную рабочую силу для реального сектора экономики в современных условиях экономического развития. Важно то, что Министерство труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан проводило мониторинг по обеспеченности предприятий и организаций рабочими кадрами и их потребности в квалифицированных кадрах [9, 10].

Заключение

На основе вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

1. Необходимо глубокое исследование рынка труда с учетом современных условий социально-экономического развития республики и определить объем рынка в каждой из сфер экономики страны, учитывая дальнейшую стратегию экономического развития [11–16].

2. Важно уделить особое внимание совершенствованию материально-технической базы учреждений сферы образования, также совершенствованию системы стимулирования преподавательского состава начиная средних образовательных учреждений, средних профессиональных учреждений и заканчивая профессорско-преподавательским составом высших учебных заведений.

3. Необходимо организовать и проводить непрерывные курсы повышения квалификации преподавателей учебных заведений всех уровней.

4. Необходимы совершенствование имеющихся и разработка новых рабочих и учебных программ по большинству профессий и специальностей в соответствии с современным уровнем социального, экономического, технического и культурного развития мирового общества. Так как в современных условиях наблюдается рост уровня трудовой миграции из Республики Таджикистан в другие страны, наши кадры должны отвечать не только требованиям внутреннего рынка труда, но требованиям мирового рынка труда [17–24].

Библиографический список

1. Социально-экономические проблемы совершенствования системы управления трудом в Республике Таджикистан: научный отчет НИИ труда, миграции и занятости населения. Душанбе, 2016. С. 43–52.
2. Ганиев Т.Б. Глобализация и бедность // Материалы Республиканской научно-практической конференции «Экономические проблемы сокращения уровня бедности в Республике Таджикистан». Душанбе: Диловар – ДДМТ, 2004. С. 5–10.
3. Трудовой Кодекс Республики Таджикистан. Раздел 1. Общие положения. Глава 1. Основные положения. Статья 1. Основные понятия. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488
4. Васиев Ф.М. Основные направления государственного регулирования занятости населения // Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. 2015. № 2/2. С. 74–79.
5. Закон Республики Таджикистан «О содействии занятости населения». Глава 2. Социальное партнерство в области содействия занятости населения. Статья 21. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан. URL: <http://medt.tj/documents/main/normativno-pravovie-akti/zakonodatelnie-akti/ru/02525-ru.pdf>
6. Раимдодов У.С. Механизм подготовки квалифицированных рабочих кадров в условиях трансформируемой экономики (на материалах Республики Таджикистан): дис. ... канд. экон. наук. Душанбе, 2015. 154 с.
7. Акрамова Х. Социально-демографические проблемы женщин Таджикистана в переходный период. Душанбе, 2001. 220 с.
8. Джурев М.М. Пособие. Составлено на основе статистического ежегодника «Рынок труда в Республике Таджикистан». Душанбе: Агентство по статистике при Президенте Республики Таджикистан, 2015. 153 с.
9. Азимов А.Д. Миграционная ситуация Республики Таджикистан в условиях рынка. Душанбе, 2011. С. 40–48.

10. Амонова Д.С. Особенности реформирования социально-трудовых отношений в Республике Таджикистан // Экономика Таджикистана: стратегия развития. 2007. № 4. С. 23–32.
11. Анисимов А.А., Артемьев Н.В. Макроэкономика. М.: Юнити, 2013. 600 с.
12. Бобоева Р.М. Таджикский рынок труда: специфика формирования и развития // Вестник Таджикского национального университета. 2009. № 7(55). С. 69–75.
13. Барзеева М.А. Формирование и развитие рынка труда в трудоизбыточном регионе. дис. ... канд. экон. наук. Москва, 2013. 178 с.
14. Вайсбурд В.А. Экономика труда. М.: Омега-Л, 2011. 376 с.
15. Вукович Г.Г., Гелета И.В. Рынок труда. Ростов-на-Дону: Феникс, 2013. 238 с.
16. Кадыров Д.Б. Региональные особенности функционирования рынка труда в Республике Таджикистан // Вестник – Таджикистан и современный мир. 2015. № 4(47). С. 70–75.
17. Комилов С.Дж. Кадровое обеспечение сферы инновационной деятельности национальной экономики // Вестник РТСУ. 2016. № 2(53). С. 113–117.
18. Маркс К. Капитал. Критика политической экономики. М.: Изд-во политической литературы, 1988. 891 с.
19. Anderson J. Human Rights and the Police. Strasbourg: Council of Europe Press, 1994. 34 p.
20. Bonneau J., Brown J. Physical ability, fitness and police work // Journal of Clinical Forensic Medicine. 1995. N 2. P. 157–164.
21. Hong C. Impact of employee benefits on work motivation and productivity // The International Journal of Career Management. 1995. Vol. 7. N 6. P. 10–14.
22. Cordner G. Human resource Issues. Police management Issues and Perspectives. Texas, 1992. P. 234–236.
23. Gaines L., Lewis B. Reliability and validity of the oral interview board in police promotions // Journal of Criminal Justice. 1982. N 10(4). P. 403–419.
24. Good G.W., Augsburger A.R. Uncorrected visual acuity standards for police applicants // Journal for Police Science and administration. 1987. N 5(1). P. 18–23.

Ekonomika v promyshlennosti = Economy in the industry
2017, vol. 10, no. 4, pp. 387–392
ISSN 2072-1633 (print)
ISSN 2413-662X (online)

The problems of training personnel in the current socio-economic development of Tajikistan

F.M. Vasiev, M.A. Juraev – sharipov.misis@mail.ru
Dushanbe branch of NITU MISiS, 7 Nazarshoeva Str.,
Dushanbe, Tajikistan

Abstract. The system of vocational education is an important mechanism for regulating the formation of labor resources. In Tajikistan, all institutions of vocational

education need to be reformed and accelerated. The main goal of the system of vocational education should be professional training and development of professional skills of labor resources in order to obtain competitive vocational education. The independent use of the enlarged structure of the demand for personnel means that it is not a matter of the need for personnel, but of their required strength. Thus, the need for personnel and the required number of personnel should be distinguished. The latter does not fully meet the requirements of

staffing. In this regard, in the balance of labor resources balance needs calculations in the personnel should be considered only those that are carried out in the context of professions and specialties, while the rest are balance calculations of the required number of staff.

This article examines the problems of training in Tajikistan. The analysis of the dynamics of training of personnel by specialties is carried out. The conclusions and proposals on training are given.

Keywords: personnel training, professional development, specialty, competition, labor market, industry, higher education, special education, wages

References

1. Sotsial'no-ekonomicheskie problemy sovershenstvovaniya sistemy upravleniya trudom v Respublike Tadjikistan [Socio-economic problems of improving the system of labor management in the Republic of Tajikistan]. *Nauchnyi otchet NII truda, migratsii i zanyatosti naseleniya*. Dushanbe, 2016. Pp. 43–52. (In Russ.)
2. Ganiev T.B. Globalizatsiya i bednost' [Globalization and poverty]. *Materialy Respublikanskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Ekonomicheskie problemy sokrashcheniya urovnya bednosti v Respublike Tadjikistan»*. Dushanbe: Dilovar – DDMT, 2004. Pp. 5–10. (In Russ.)
3. Labor Code of the Republic of Tajikistan. Section 1. General Provisions. Chapter 1. Basic provisions. Article 1. Basic concepts. Available at: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488 (In Russ.)
4. Vasiev F.M. The main directions of state regulation of employment. *Vestnik Tadjikskogo natsional'nogo universiteta. Seriya ekonomicheskikh nauk = Bulletin of the Tajik National University. A series of economic sciences*. 2015. No. 2/2. Pp. 74–79. (In Russ.)
5. The Law of the Republic of Tajikistan «On the promotion of employment of the population». Chapter 2. Social partnership in the field of employment promotion. Article 21. Vocational training, advanced training and retraining of unemployed citizens. Available at: <http://medt.tj/documents/main/normativno-pravovie-akti/zakonodatelnie-akti/ru/02525-ru.pdf> (In Russ.)
6. Raimdodov U.S. *Mekhanizm podgotovki kvalifitsirovannykh rabochikh kadrov v usloviyakh transformiruemoi ekonomiki (na materialakh Respubliki Tadjikistan)* [The mechanism of training skilled workers in the conditions of the transformed economy (on the materials of the Republic of Tajikistan)]. Dis. ... kand. ekon. nauk. Dushanbe, 2015. 154 p. (In Russ.)
7. Akramova Kh. *Sotsial'no-demograficheskie problemy zhenshchin Tadjikistana v perekhodnoi period* [Socio-demographic problems of women in Tajikistan in the transition period]. Dushanbe, 2001. 220 p. (In Russ.)
8. Dzhrayev M.M. *Posobie. Sostavleno na osnove statisticheskogo ezhegodnika «Rynok truda v Respublike Tadjikistan»* [Allowance. Compiled on the basis of the statistical yearbook «Labor market in the Republic of Tajikistan»]. Dushanbe: Agentstvo po statistike pri Prezidente Respubliki Tadjikistan? 2015. 153 p. (In Russ.)
9. Azimov A.D. *Migratsionnaya situatsiya Respubliki Tadjikistan v usloviyakh rynka* [Migration situation of the Republic of Tajikistan in the conditions of the market]. Dushanbe, 2011. Pp. 40–48.
10. Amonova D.S. Peculiarities of reforming social and labor relations in the Republic of Tajikistan. *Ekonomika Tadjikistana: strategiya razvitiya = Economy of Tajikistan: development strategy*. 2007. No. 4. Pp. 23–32. (In Russ.)
11. Anisimov A.A. *Makroekonomika* [Macroeconomics]. Moscow: Yuniti, 2013. 600 p. (In Russ.)
12. Boboeva R.M. The Tajik labor market: the specifics of formation and development. *Vestnik Tadjikskogo natsional'nogo universiteta = Bulletin of the Tajik National University*. 2009. No. 7(55). Pp. 69–75. (In Russ.)
13. Barzeeva M.A. *Formirovanie i razvitie rynka truda v trudoizbytochnom regione* [Formation and development of the labor market in the labor-surplus region]. Dis. ... kand. ekon. nauk. Moscow, 2013. 178 p. (In Russ.)
14. Vaisburd V.A. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow: Omega-L, 2011. 376 p. (In Russ.)
15. Vukovich G.G., Geleta I.V. *Rynok truda* [Labor market]. Rostov on Don: Izdatel'stvo «Feniks», 2013. 238 p. (In Russ.)
16. Kadyrov D.B. Regional features of labor market functioning in the Republic of Tajikistan. *Vestnik – Tadjikistan i sovremenniy mir = Bulletin – Tajikistan and the modern world*. 2015. No. 4 (47). Pp. 70–75. (In Russ.)
17. Kamilov C. Staffing of the sphere of innovative activity of the national economy. *Bulletin of the university (RTSU)*. 2016. No. 2(53). Pp. 113–117. (In Russ.)
18. Marks K. *Capital a critique of political economy*. Moscow: Izdatel'stvo politicheskoi literatury, 1988. 891 p. (In Russ.)
19. Anderson J. *Human Rights and the Police*. Strasbourg: Council of Europe Press, 1994. 34 p.
20. Bonneau J., Brown J. Physical ability, fitness and police work. *Journal of Clinical Forensic Medicine*. 1995. No. 2. Pp. 157–164.
21. Hong C. Impact of employee benefits on work motivation and productivity. *The International Journal of Career Management*. 1995. Vol. 7. No. 6. Pp. 10–14.
22. Cordner G. Human resource Issues. *Police management Issues and Perspectives*. Texas, 1992. Pp. 234–236.
23. Gaines L., Lewis B. Reliability and validity of the oral interview board in police promotions. *Journal of Criminal Justice*. 1982. No. 10(4). Pp. 403–419.
24. Good G.W., Augsburger A.R. Uncorrected visual acuity standards for police applicants. *Journal for Police Science and administration*. 1987. No. 5(1). Pp. 18–23.

Information about the authors: F.M. Vasiev – Cand. Sci. (Econ.), Head Department of Economics, M.A. Juraev – Deputy Director.