

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Региональный рынок труда и его развитие

УДК 332.133:331.5

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Усмонкулова Ф. Р.		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г.А..	д. э. н.		

КОНСУЛЬТАНТЫ:

По разделам «Характеристика рынка труда Ташкентской области Республики Узбекистан; Разработка рекомендаций и мероприятий по улучшению регионального рынка труда, на примере ООО «Изыскательская партия»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Ст. преподаватель ШИП	Таран Е.А.			

По разделу «Социальная ответственность»

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Ермушко Ж. А.	к. э. н.		

Нормоконтроль

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Программист	Долматова А.В.			

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Руководитель ООП	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Г.А.	д. э. н.		

38.03.01 Экономика

Код	Результат обучения
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области

Код	Результат обучения
	профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
Р14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
Р15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Школа инженерного предпринимательства
Направление подготовки 38.03.01 Экономика

УТВЕРЖДАЮ:
Руководитель ООП
_____ Барышева Г.А.
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
Д-ЗБ4Б1	Усмонкулова Феруза Рустамовна

Тема работы:

Региональный рынок труда и его развитие	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	

Срок сдачи студентом выполненной работы:

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	Объектом исследования выступает система экономических отношений на рынке труда города Алмалык Ташкентской области в современных условиях функционирования. Предмет исследования являются социально-экономические отношения и специфические формы их проявления, складывающиеся в процессе формирования, функционирования и регулирования рынка труда в условиях современной экономики на примере ООО «Изыскательская партия». Информационной базой для исследования выступили: нормативно-правовые акты, интернет ресурсы, монографии, статьи в периодических изданиях, учебно-методическая литература, статистические данные по теме исследования. Данные, полученные в ООО «Изыскательская партия» в ходе прохождения преддипломной практики.
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным</i>	– раскрыть теоретические и методологические особенности рынка труда; – охарактеризовать социально-экономическую

<p><i>источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i></p>	<p>сущность рынка труда, его структуру и особенности регулирования; – описать рынок труда Ташкентской области, а именно, дать общую характеристику, рассмотреть особенности регулирования и выявить основные проблемы на современном этапе развития; – изучить рынок труда в г. Алмалык; – на примере Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия» предложить комплекс мероприятий по улучшению ситуации на региональном рынке труда; – разработать программу корпоративной социальной ответственности для Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия».</p>
<p>Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)</p>	<p>Рисунков 11, таблиц 10, презентация PowerPoint.</p>
<p>Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы (с указанием разделов)</p>	
<p style="text-align: center;">Раздел</p>	<p style="text-align: center;">Консультант</p>
<p>«Характеристика рынка труда Ташкентской области Республики Узбекистан; Разработка рекомендаций и мероприятий по улучшению регионального рынка труда, на примере ООО «Изыскательская партия»</p>	<p style="text-align: center;">Таран Екатерина Александровна</p>
<p>«Социальная ответственность»</p>	<p style="text-align: center;">Ермушко Жанна Александровна</p>
<p>Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:</p>	
<p> </p>	

<p>Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику</p>	<p> </p>
--	----------

Задание выдал руководитель:

<p>Должность</p>	<p>ФИО</p>	<p>Ученая степень, звание</p>	<p>Подпись</p>	<p>Дата</p>
<p>Профессор</p>	<p>Барышева Г.А..</p>	<p>д. э. н.</p>	<p> </p>	<p> </p>

Задание принял к исполнению студент:

<p>Группа</p>	<p>ФИО</p>	<p>Подпись</p>	<p>Дата</p>
<p>Д-3Б4Б1</p>	<p>Усмонкулова Феруза Рустамовна</p>	<p> </p>	<p> </p>

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 108 страниц, 20 рисунков, 19 таблиц, 52 использованных источника, 4 приложения.

Ключевые слова: рынок труда, спрос на рынке труда, предложение труда, сегментация рынка труда, корпоративная социальная ответственность, безработица, занятость населения.

Объектом исследования выступает система экономических отношений на рынке труда города Алмалык Ташкентской области в современных условиях функционирования.

Предмет исследования являются социально-экономические отношения и специфические формы их проявления, складывающиеся в процессе формирования, функционирования и регулирования рынка труда в условиях современной экономики на примере ООО «Изыскательская партия».

Цель работы заключается в раскрытии особенностей функционирования рынка труда города Алмалык, а также, в рассмотрении современных тенденций, присущих этому рынку для предложения рекомендаций, направленных на повышение его эффективного функционирования.

В ходе обработки и анализа материалов были использованы следующие методы: абстрактно-логический, диалектический, системный и комплексный анализ, системно-эволюционный подход, определивший необходимость исследования причин, характера и особенностей развития социально-трудовых отношений на рынке труда города Алмалык. В работе были использованы экономико-статистические и графические методы (с целью выявления изменений в сфере занятости, безработицы, оплаты труда и производительности труда в масштабе Ташкентской области, на примере ООО «Изыскательская партия» города Алмалык).

В результате исследования разработаны рекомендации по улучшению регионального рынка труда, на примере: ООО «Изыскательской партии» в городе Алмалык.

Степень внедрения: разработанные рекомендации по повышению эффективности функционирования рынка труда города Алмалык, вынесены на рассмотрение трудового комитета при Администрации города Алмалык.

Область применения: бакалаврская работа имеет высокую степень детализации, поэтому разработанные рекомендации могут быть внедрены в и деятельность рынка труда города Алмалык, работу ООО «Изыскательская партия», в частности.

Экономическая эффективность/ значимость работы заключается в разработке рекомендаций по повышению эффективного функционирования рынка труда города Алмалык с учетом специфики региона и наличия определенного объема экономической информации о функционировании рынка.

В будущем планируется разработка новых рекомендаций по совершенствованию функционирования рынка труда города Алмалык с учетом его текущего состояния.

Содержание

Реферат	6
Введение.....	10
1 Теоретические и методологические основы рынка труда	13
1.1 Терминология, сущность и структура рынка труда	13
1.2 Модели и сегментация рынков труда и их особенности	19
1.3 Особенности регулирования рынка труда.....	22
1.4 Правовые основы обеспечения функционирования рынка труда	25
1 Характеристика рынка труда Ташкентской области республики Узбекистан	30
2.1 Общая характеристика рынка труда	30
2.2 Особенности регулирования рынка труда.....	37
2.3 Основные проблемы и пути их решения на современном этапе развития рынка труда Ташкентской области	40
3 Разработка рекомендаций и мероприятий по улучшению регионального рынка труда, на примере: ООО «Изыскательская партия»	45
3.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия.....	45
3.2 Анализ рынка труда предприятия	55
3.3 Результаты наблюдения рынка труда в городе Алмалык.....	60
3.4 Наметившиеся тенденции изменений и мероприятия по улучшению ситуации на рынке труда.....	64
4 Разработка программы корпоративной социальной ответственности в Обществе с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия».....	71
4.1 Миссия, цели, задачи и стратегия программы корпоративной социальной ответственности организации.....	71
4.2 Стейкхолдеры программы корпоративной социальной	

ответственности организации.....	76
4.3 Структура программы корпоративной социальной ответственности .	80
4.4 Определение затрат на программу корпоративной социальной ответственности организации.....	85
4.5 Ожидаемая эффективность программы корпоративной социальной ответственности	87
Заключение	91
Список использованных источников	94
Приложение А Меры по регулированию рынка труда Ташкентской области республики Узбекистан	94
Приложение Б Финансовая отчетность (бухгалтерский баланс) ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы.....	103
Приложение В Финансовая отчетность (отчет о финансовых результатах) ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы	105
Приложение Г Миссия, цели, задачи и стратегия программы корпоративной социальной ответственности ООО «Изыскательская партия».....	107

Введение

Гибкий и эффективно функционирующий рынок труда является важнейшей составляющей экономики любой страны. Вместе с этим, современное развитие экономики невозможно без эффективной занятости населения региона, являющейся производной от эффективно функционирующего гибкого рынка труда, позволяющего оперативно реагировать на все экономические вызовы со стороны политики, экономики и иных факторов.

Для конкурентоспособности региона особенно важным становится высокий уровень развития рынка труда (степень приспособленности рабочей силы к новым рыночным условиям). Так как человек, либо хозяйствующий субъект выступают ведущими элементами производительных сил и от них зависит стержень конкурентоспособности, следовательно, производительность труда и развитие новых технологий. Развитие рынка труда в Ташкентской области тормозят недостаточный уровень квалификации работников и нерыночные отношения к труду. Также, на нем присутствует дисбаланс между готовностью населения к труду и его уровнем подготовки к желаемой деятельности в условиях рыночной экономики. Рабочая сила, участвующая во взаимоотношениях на рынке труда Ташкентской области, не является «носителем» развитых рыночных отношений. Уровень квалификации и дисциплины достаточно низок. Следовательно, уровень конкурентоспособности Ташкентской области достаточно низок, подорвана её базисная платформа.

Рынок труда Ташкентской области несбалансирован и это вызывает необходимость выработать рекомендации для его успешного функционирования, после предварительного анализа.

Объектом исследования выступает система экономических отношений на рынке труда города Алмалык Ташкентской области в современных условиях функционирования.

Предмет исследования являются социально-экономические отношения и специфические формы их проявления, складывающиеся в процессе формирования, функционирования и регулирования рынка труда в условиях современной экономики на примере ООО «Изыскательская партия».

Цель работы заключается в разработке рекомендаций по улучшению функционирования рынка труда города Алмалык Ташкентской области.

Достижение поставленной цели подразумевает ряд задач, планомерное решение которых поможет в детальном изучении и раскрытии темы выпускной квалификационной работы:

- раскрыть теоретические и методологические особенности рынка труда;
- охарактеризовать социально-экономическую сущность рынка труда, его структуру и особенности регулирования;
- описать рынок труда Ташкентской области, а именно, дать общую характеристику, рассмотреть особенности регулирования и выявить основные проблемы на современном этапе развития;
- изучить рынок труда в г. Алмалык;
- на примере Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия» предложить комплекс мероприятий по улучшению ситуации на региональном рынке труда;
- разработать программу корпоративной социальной ответственности для Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия».

В ходе обработки и анализа материалов были использованы следующие методы: абстрактно-логический, диалектический, системный и комплексный анализ, системно-эволюционный подход, определивший необходимость исследования причин, характера и особенностей развития социально-трудовых отношений на рынке труда города Алмалык. В работе были использованы экономико-статистические и графические методы, с целью выявления изменений в сфере занятости, безработицы, оплаты труда и

производительности труда в масштабе Ташкентской области на примере ООО «Изыскательская партия» города Алмалык.

Научная новизна исследования заключается в постановке, обосновании, разработке рекомендаций по повышению уровня экономической эффективности функционирования рынка труда города Алмалык в современных условиях.

Практическая новизна определяется разработкой рекомендаций по повышению уровня экономической эффективности рынка труда города Алмалык, обеспечивающей ее целевое использование в практической деятельности.

Значимость результатов исследования - обеспечивает повышение уровня экономической эффективности функционирования рынка труда города Алмалык с помощью предложенных рекомендаций.

Предложенные рекомендации по совершенствованию системы функционирования рынка труда города Алмалык, могут быть использованы в работе специалистов службы занятости, руководителя и специалистов Департамента труда и занятости, руководителей и специалистов отдела кадров предприятий города Алмалык по формированию внешнего и внутреннего рынка труда.

1 Теоретические и методологические основы рынка труда

1.1 Терминология, сущность и структура рынка труда

Рыночные отношения предполагают существование и функционирование множества рынков, охватывающих разнообразные области человеческой деятельности. Среди этих рынков свое место занимает и рынок труда.

В общем виде, рынком труда называют систему экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, форма связи между сторонами обмена, в процессе которого устанавливается рыночная цена на объект обмена и происходит смена его собственника [1]. Рынок труда, также, может быть представлен как экономическое и географическое пространство, на котором происходит процесс товарного обращения, обмена товаров на деньги и, соответственно, наоборот [2]. Рынок труда – это механизм, сводящий вместе продавцов и покупателей товаров и услуг [3, с. 21]. Каждое из вышеперечисленных определений подчеркивает существенные стороны термина «рынок труда», отражая его многогранность.

Рынок труда, как важная сфера социально-экономической жизни общества, отражает следующие моменты: тенденции в общественном разделении труда и динамике занятости, показывает мобильность рабочей силы, динамику и масштабность занятости и безработицы.

В процессе функционирования рынка труда работодатели обеспечивают свою деятельность необходимыми специалистами для выполнения работ (производства продукции), а специалисты через продажу собственного труда обеспечивают себе получение денежных средств, необходимых для дальнейшего воспроизводства своих способностей.

Предпосылки формирования рынка труда (таблица 1).

Таблица 1 – Предпосылки формирования рынка труда [7]

Наименование	Краткая характеристика
Экономические предпосылки	
Экономическая свобода	Либерализация экономики, в основе которой лежит право частной собственности на средства производства, в том числе и на землю.
Свобода труда	Каждый человек имеет возможность самостоятельно определять: чем, когда, где и в каком объеме ему трудиться. Свобода труда предполагает запрет принудительного труда (за исключением случаев, когда человек осужден к лишению свободы).
Свобода предпринимательской деятельности	Когда у человека имеется возможность начать собственное дело, собственное производство или же принять участие в совместном с другими лицами производстве с учетом регламентируемых форм предпринимательской деятельности.
Социальные предпосылки	
Социальное неравенство	Выражено в уровне дохода, составе семьи, состоянии здоровья, стаже и опыте работы, умственных способностях, уровне образования, личным качествам. Расслоение общества происходит на богатых и бедных, средний класс.
Юридические предпосылки	
Нормативно-правовое обеспечение	Наличие системы законов, обеспечивающих экономические свободы и социальную защиту населения региона.

В республике Узбекистан юридические предпосылки определены Конституцией, Трудовым кодексом, Гражданским кодексом, Федеральными законами и Указами Президента.

Задача рынка труда заключается в обеспечении максимальной мобильности работников, наиболее быстром и оптимальном удовлетворении спроса и предложения на рынке труда [4].

Достижение поставленной цели осуществляется через выполнение рынком следующих задач: организация встречи продавцов и покупателей труда, обеспечение конкурентной среды внутри каждой из сторон рыночного взаимодействия, установление равновесных ставок оплаты труда, решение вопросов занятости населения региона, социальная поддержка безработных [5, с. 75].

На рынке труда происходит первичное согласование интересов работодателей и работников об условиях труда, размере его оплаты, социальных гарантиях, сроках договоров. Вторичное согласование

происходит через систему партнерских соглашений, договоров, в стране, отрасли, регионе, на предприятиях и организациях [6].

Рынок труда эффективен лишь при высокой его организации. Уровень организации рынка труда зависит от составляющих его элементов и вопросов, решаемых на рынке.

Элементы рынка труда (таблица 2).

Таблица 2 – Элементы рынка труда [7]

Наименование элемента	Краткая характеристика
Субъекты рынка	Работодатели и их представители, наемные работники и люди, ищущие доход.
Конъюнктура рынка	Соотношение спроса и предложения на рынке труда, определяющее ставки оплаты труда на конкретные его виды и уровень занятости населения. Бывает трех типов: трудодефицитной, трудоизбыточной, равновесной. Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, к той или иной профессии или сфере приложения труда, образуя в совокупности общий рынок труда в стране.
Нормативно-правовая составляющая	Правовые акты, которые регламентируют отношения на рынке труда между его субъектами.
Службы занятости и иные органы регулирования рынка труда	Служба занятости, Департамент занятости населения, Центры занятости, Бюро и др.
Инфраструктура рынка	Вспомогательные службы и организации, обеспечивающие функционирование основных органов службы занятости населения (службы подготовки и переподготовки, профориентации, рекламные фирмы).
Альтернативные формы занятости	Общественные работы, надомный труд, сезонные работы и пр.
Система социальных выплат и гарантий	Выплаты и гарантии увольняемым гражданам, переводимым на новое место работы, безработных.

Результатом удовлетворения взаимного интереса работодателя и работника является договор найма (трудовой договор).

Важнейшими категориями рынка труда выступают: спрос и предложение.

Спрос на рынке труда говорит о количестве труда, которое может быть куплено по определенной цене за определенное время. Спрос формируется работодателями. Спрос на труд зависит от уровня его оплаты. Взаимосвязь между ценой на труд и его спросом выражается законом спроса на труд, который говорит, что при прочих равных условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина спроса на труд находится в обратной зависимости от его цены [8]. Графически кривая спроса показана на рисунке 1.

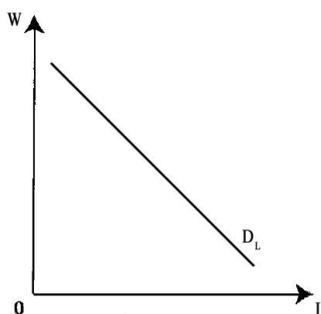


Рисунок 1 – Кривая спроса [8]

На спрос влияют и иные факторы. Уровень влияния одного из них важно рассматривать в стабильном состоянии прочих. Такой уровень влияния носит название эффект масштаба и в итоге, меняет величину спроса на труд. При этом, иной способ, называемый эффектом замещения, представляет собой замену человеческого труда машинами. Степень влияния одного показателя на изменение других называют эластичностью и измеряется в процентном соотношении [8].

Предложение труда говорит, о количестве труда, которое может быть предложено на рынке труда по определенной цене в определенное время [8]. Предложение формируется безработными и лицами, впервые ищущими работу, наемными работниками, которые ищут новое место работы. Предложение труда зависит от его оплаты. Взаимосвязь предложения труда и его цены – заработной платы – выражается законом предложения труда, который гласит, что при прочих условиях на рынке труда совершенной конкуренции величина предложения труда находится в прямой зависимости

от его цены[8]. Графическое изображение этой взаимосвязи называется кривой предложения труда и показано на рисунке 2.

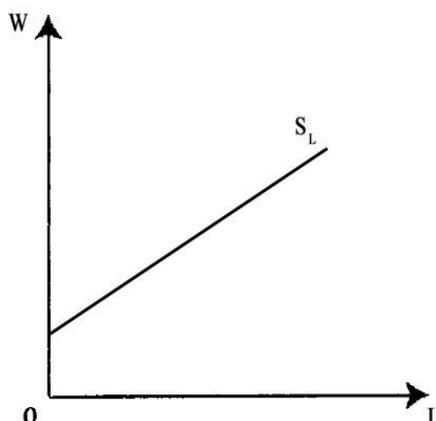


Рисунок 2 – Кривая предложения [8]

На величину предложения на рынке труда влияют и иные факторы. Уровень влияния одного из них важно рассматривать в стабильном состоянии прочих. Такой уровень влияния носит название эффект масштаба и в итоге, меняет величину предложения на труд [8]. Эффект дохода, характерный для предложения рынка труда говорит о том, что при достижении определенно высокого уровня благосостояния работник начинает думать о свободном времяпровождении (отдыхе и развлечениях). При росте заработной платы сокращается предложение такого труда.

На реальном рынке труда действуют оба этих закона: замещения и дохода, но в противоположных направлениях. Когда преобладает эффект дохода, человек реагирует на повышение уровня оплаты труда сокращением предложения труда. При эффекте замещения увеличение уровня оплаты труда ведет к увеличению предложения труда [8].

Ведущими факторами, оказывающими влияние на величину предложения труда являются: программы социальной защиты и система налогообложения предприятия.

Регулирование рынка труда, ведущее к его равновесию, осуществляется постоянно с участием государства, профсоюзов и крупных компаний (корпораций) и осуществляется в виде системы мер по

воздействию на спрос и предложение труда, где объектами такого регулирования выступают: оплата труда, социальные гарантии, продолжительность работы, порядок отпусков и пр.

Графически, равновесие на рынке труда показано на рисунке 3.

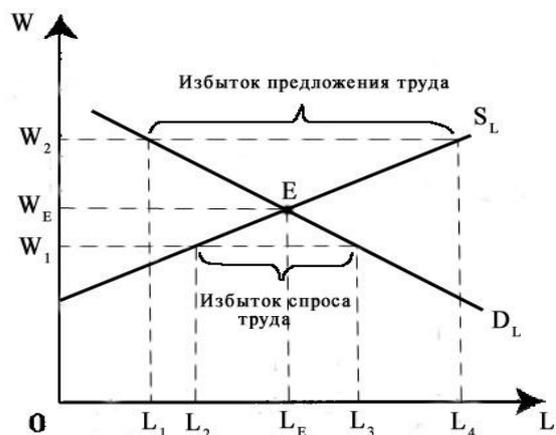


Рисунок 3 – Равновесие на рынке труда [9]

Равновесием на рынке труда называют ситуацию, практически недостижимую, когда уровень ставок заработной платы соответствует предложению труда. На реальном рынке труда всегда присутствует избыток предложения или избыток спроса на труд.

Вследствие превышения предложения труда над спросом, когда ставка оплаты труда превышает равновесную, возникает безработица. Прием на работу будет возможен при снижении ставок оплаты труда.

При превышении спроса над предложением, вследствие снижения заработной платы ниже равновесной, работодатели будут повышать оплату труда для заполнения рабочих мест.

При условии полной занятости на рынке труда возникает равновесие.

Рынок труда, как и иные рынки, обладает своей сегментацией и моделями, описанными в следующем пункте главы 1 выпускной квалификационной работы.

1.2 Модели и сегментация рынков труда и их особенности

Механизм рынка труда в самом общем виде характеризуется моделями рынка труда [7].

Понятие модели заключается в схеме построения или описания явления, процесса. Характер спроса и предложения на рынке труда позволяет говорить о нескольких моделях взаимодействия покупателей и продавцов на рынке труда. Модели отражают некоторые особенности: зависимость трудовых отношений от степени конкуренции, национальные особенности и пр. В теории присутствует четыре основных модели рынка труда (таблица 3).

Таблица 3 – Модели рынка труда [10, с. 64]

Наименование модели	Краткая характеристика
Модель на основе классической политэкономии	Действует на основе ценового равновесия, следовательно, основным регулятором выступает цена рабочей силы (зарботная плата). Важно инвестировать в свою квалификацию до тех пор, пока не снизится норма прибыли на эти вложения. Цена на рабочую силу гибко реагирует на потребности рынка, увеличиваясь, либо уменьшаясь в зависимости от спроса или предложения. При этом, безработица невозможна, если на рынке труда присутствует равновесие.
Кейнсианская (классическая) модель	Цена жестко фиксирована и практически неизменна (особенно в сторону снижения). Это безусловный факт. Регулятором рынка выступает государство, которое посредством регулирования спроса, приносит равновесие на рынок труда. При этом присутствует естественный уровень безработицы.
Школа институционалистов	Ведущим выступает анализ отраслевых и профессиональных отличий в структуре рабочей силы и соответствующих уровнях заработной платы. Характер рынка объясняется особенностями динамики отдельных отраслей, профессиональных групп.
Марксистская теория	Рабочая сила в процессе труда создает стоимость. Все остальные ресурсы лишь переносят свою стоимость трудом на продукт. Рабочая сила как субъективный фактор производства, будучи товаром, активно влияет на соотношение спроса и предложения, и на свою стоимость.

На динамику рынка труда в реальном секторе оказывают влияние, помимо вышеперечисленных факторов:

- демографический (уровень рождаемости, темп роста трудоспособного населения, половозрастная структура населения);

- степень экономической активности различных демографических и иных групп трудоспособного населения. Например: женская трудовая активность;

- иммиграция влияет на рост предложения рабочей сила и усиливает на нем реальную конкуренцию.

Влияние на рынок труда оказывают и его структурные составляющие (сегменты). В процессе сегментации (разделения работников на определенные сектора, ограничивающие мобильность рабочей силы) происходит деление на первичный и вторичный рынки труда (таблица 4) и на рисунках 4, 5.

Таблица 4 – Сегменты рынка труда

Наименование сегмента	Краткая характеристика
Первичный рынок	Для него характерны стабильный уровень занятости и высокий уровень заработной платы, профессиональный рост, прогрессивная технология, схема его управления.
Вторичный рынок	Для него характерна текучесть кадров, нестабильная занятость, низкая оплата труда, отсутствие профессионального роста и продвижения, отсталая техника и технология, нет профсоюзов.



Рисунок 4 - Вторичный рынок труда



Рисунок 5 – Первичный рынок труда

Причинами деления рынка труда на сегменты являются: различный уровень экономической эффективности производства, социальной эффективности труда и производства.

Присутствует внутренний и внешний рынки труда. Внутренний – внутрифирменный, внешний – это система социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками в масштабе страны, региона, отрасли [11, с. 22]. Реализация внешнего рынка труда происходит через текучесть кадров между работодателями и порождает безработицу.

Механизм взаимодействия элементов внутреннего и внешнего рынков труда представлен на рисунке 6.



Рисунок 6 - Механизм взаимодействия элементов внутреннего и внешнего рынков труда

Существует сегментация рынка труда по формам собственности и статусу занятости, развитию неформального сектора и малого предпринимательства.

Всех работников, занятых наемным трудом, делят: на занятых в формальном государственном, формальном негосударственном, неформальных секторах экономики.

По способу осуществления неформальной деятельности и получению дохода выделяют: индивидуально занятых, владельцев малого незарегистрированного бизнеса, официально неоформленные работники зарегистрированных организаций [11, с. 24].

Ведущей характеристикой рынка труда является его гибкость, выраженная в его мобильности. Гибкость бывает качественной (изменение количества занятых, уровня оплаты труда в ответ на изменение прочих факторов), функциональной (гибкие режимы труда, изменение в системе оплаты труда) [11, с. 25].

1.3 Особенности регулирования рынка труда

Регулирование рынка труда со стороны государства происходит на основании политики занятости – совокупности мер косвенного и прямого воздействия на социально-экономическое развитие общества и каждого его члена [12, с. 14]. Политика занятости имеет несколько уровней регулирования: общегосударственный, региональный, локальный [13, с. 31].

Модели рыночного регулирования рынка труда (таблица 5).

Таблица 5 - Модели рыночного регулирования рынка труда [13, с. 32]

Наименование модели	Краткая характеристика
Европейская	Сокращение числа занятых при повышении производительности труда и, как следствие, росте доходов работающих с использованием дорогостоящей системы пособий для безработных.
Скандинавская	Обеспечение занятости практически всем трудящимся путём создания рабочих мест в государственном секторе со средними условиями оплаты труда.
Американская	Создание рабочих мест, не требующих высокой производительности, для значительной части экономически активного населения. Происходит формальное сокращение безработицы, но растёт число людей с низкими доходами.
Российская	Переход к свободному ценообразованию от механизма финансирования затрат на воспроизводство трудовых ресурсов.
Узбекская	Опирается на постсоветскую модель с финансированием затрат на воспроизводство трудовых ресурсов со стороны государства.

На практике существует два варианта воздействия на рынок труда с помощью политики занятости:

1. Активный вариант. Воздействие происходит с помощью правовых, организационных и экономических мер, проводимых государством с целью снижения безработицы. При этом, проводятся профилактические меры по увольнению работников, обучение и переподготовка кадров, повышение их квалификации, подбор рабочих мест, создание новых рабочих мест [13, с. 34].

2. Пассивный вариант. При этом, проводится выплата пособий по безработице и предоставляются услуги по подбору рабочего места через государственную службу занятости [13, с. 34].

В соответствии с действующим законодательством о занятости населения государственная политика республики Узбекистан в области содействия занятости, направлена на следующие стратегические цели (таблица 6) [14].

Таблица 6 – Стратегические цели государственной политики республики Узбекистан в сфере содействия занятости населения

№ пп	Краткая характеристика стратегической цели	№ пп	Краткая характеристика стратегической цели
1	самостоятельность Республики Узбекистан в решении проблем занятости населения	6	проведение специальных мероприятий, способствующих занятости людей, которые испытывают особые трудности в поиске стабильной работы
2	обеспечение равных возможностей в реализации права на труд и свободный выбор занятости всем делам независимо от пола, отношения к религии, возраста, политических убеждений, национальности, знания языка, социального и семейного положения	7	координация мероприятий в области занятости с другими направлениями экономической и социальной политики, включая социальное обеспечение, рост и распределение доходов, предупреждение инфляции
3	поддержание трудовой инициативы людей, содействие и поощрение развития их способностей к производительному и творческому труду, обеспечивающему достойные условия занятости, труда и жизни;	8	взаимодействие профессиональных союзов Республики Узбекистан, ассоциаций (союзов) предпринимателей с органами государственного управления в разработке, реализации и контроле за выполнением мер по обеспечению занятости населения
4	добровольность труда	9	внутри республиканское и межгосударственное сотрудничество в решении проблем занятости населения
5	предоставление социальных гарантий в сфере занятости и обеспечение защиты населения от безработицы	10	-

На региональном уровне государственная политика реализуется посредством федеральной программы, путем региональных и местных программ содействия занятости населения с учетом демографического и социально-экономического развития региона. Классически все региональные программы делят на: республиканские, областные и районные (городские) [15, с. 41].

Региональное регулирование занятости позволяет учесть многие особенности развития и функционирования регионов и на их основе разрабатывать конкретные и целенаправленные мероприятия по созданию условий труда в зависимости от форм собственности и размеров предприятий и организаций региона. Смягчению ситуации с безработицей на уровне регионов способствует использование нестандартных форм организации занятости.

Ведущие направления государственного воздействия на рынок труда в республике Узбекистан: различные программы по стимулированию роста занятости и увеличению числа рабочих мест, направленные на подготовку и переподготовку работников, содействия найму работников, социальному страхованию и безработице. Косвенными методами воздействия на рынок труда являются: налоговая, денежно-кредитная, амортизационная политики Правительства республики Узбекистан и пр.

На современном этапе социально-экономического развития республики Узбекистан, основная цель политики занятости заключается в том, чтобы в максимальной степени содействовать реализации права граждан на труд и переход к эффективной занятости населения. Такая формула подчеркивает актуальность формирования эффективной занятости в республике, как неотъемлемой черты рыночной экономики и ответственность государства за расширение возможностей трудоустройства экономически активных граждан страны. Политика в области занятости должна быть интегрирована в общую систему макроэкономической политики республики Узбекистан [16].

1.4 Правовые основы обеспечения функционирования рынка труда

Правовое регулирование рынка труда республики Узбекистан осуществляется Конституцией республики, международными правовыми актами, кодифицированными источниками российского права (Трудовым кодексом, Кодексом об административных правонарушениях, Уголовным кодексом), федеральными и отраслевыми законами, указами Президента, постановлениями Правительства, актами Министерства труда и социальной защиты, законами и иными правовыми актами субъектов республики Узбекистан, локальными актами предприятий и организаций.

Ведущее место среди них занимают соглашения по социально-трудовым вопросам, коллективные трудовые договора [17, с. 131].

Ведущие принципы политики республики Узбекистан в сфере содействия занятости и трудоустройства, пути к её реализации с учетом международной практики законодательно закреплены в статье 37 Конституции республики Узбекистан. Данные положения статьи нашли свое дальнейшее развитие и обеспечение в действующем Трудовом кодексе и таких законах Республики Узбекистан как «О занятости», «Об охране труда», «О социальной защищенности инвалидов», в соответствующих актах правительства, министерств [18].

Основным национальным правовым актом в области содействия занятости и трудоустройства является Закон республики Узбекистан от 13.01.1992 г. №510-ХП «О занятости населения», который определяет экономические и организационные основы государственной политики в области занятости населения. Закон о занятости позволяет установить экономические и правовые формы и методы регулирования отношений занятости (статус безработного, фонд занятости), разработать систему социальной поддержки: выплаты пособий по временной безработице и материальной помощи нетрудоспособным членам семьи.

Третьим по значимости документом является Постановление президента республики Узбекистан от 03.02.2018 №ПП-3506 «О мерах по реализации Государственной программы содействия занятости населения на 2018 год». Этим документом в республике Узбекистан Правительство проводит целенаправленную политику регулирования рынка труда.

Главными целями государственного регулирования рынка труда являются:

- сохранение естественного уровня безработицы, определяемого размерами ее фрикционной и структурной форм;

- создание гибкого рынка труда, способного быстро приспосабливаться к изменениям внутренних и внешних условий развития экономики, сохранять управляемость и стабильность.

В настоящее время в республике действует Стратегия действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан в 2017-2021 годах, принятая Указом Президента Республики Узбекистан, где в рамках приоритетного направления развития социальной сферы определены задачи последовательного повышения реальных доходов и занятости населения. Для реализации указанных задач наряду с другими определена необходимость создания условий трудоспособному населению для полной реализации их трудовой и предпринимательской активности, повышение качества рабочей силы, расширение системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации лиц, нуждающихся в трудоустройстве [19]. Для реализации этих задач была принята Государственная программа, в которой помимо создания новых рабочих мест и обучения новым специальностям и профессиям, предусмотрено широкое привлечение населения к предпринимательской деятельности, в том числе к индивидуальному предпринимательству путем льготного кредитования, развитие самозанятости в личных подсобных и дехканских хозяйствах, ремесленничестве и семейном предпринимательстве, что будет способствовать трудоустройству преимущественно женщин, инвалидов и других социально уязвимых категорий населения [16].

Кабинетом Министров республики Узбекистан утверждено Постановление «О мерах по созданию центров профессионального обучения безработных граждан в территориях республики Узбекистан» [20]. В данном законодательном акте утверждена процедура регистрации граждан в качестве безработных и определен порядок поиска работы для них.

Миграционная политика Российской Федерации играет решающую роль для трудовых ресурсов республики Узбекистан, мигрировавших в Россию.

Закон «Об охране труда», утвержденный 22.09.2016 г. №ЗРУ-410 позволяет создавать соответствующие условия для охраны труда работников предприятия [21], а Закон «О социальной защищенности инвалидов», утвержденный от 11.07.2008 г. №ЗРУ-162 утверждает терминологию и меры социальной защиты инвалидов, в том числе, помощь в их трудоустройстве и занятости [22].

В Трудовом кодексе республики Узбекистан закреплены государственные гарантии реализации права на труд, среди которых: свобода выбора вида занятости, в том числе работы с различными режимами труда; защита от незаконных отказов в приеме на работу и прекращения трудового договора; бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве; обеспечение каждому равенства возможностей в получении профессии и работы, условиях труда и занятости, оплате труда, продвижения по службе; бесплатное обучение новой профессии (специальности), повышение квалификации в местных органах по труду или по их направлению в иных учебных заведениях с выплатой стипендии [23].

На региональном уровне федеральные законодательные акты детализируются и принимаются к исполнению.

На уровне предприятия основными законодательными актами в плане обеспечения функционирования рынка труда являются: Трудовой договор, коллективный трудовой договор, Положение об оплате труда, Положение о профсоюзе, Учетная политика предприятия [24, с. 109].

Таким образом, можно сделать следующий вывод по итогам первой главы. Рынком труда называют систему экономических отношений между продавцами и покупателями товаров и услуг, форма связи между сторонами обмена, в процессе которого устанавливается рыночная цена на объект обмена и происходит смена его собственника.

В основе функционирования рынка труда, как и других производственных факторов, лежат те же принципы, что и в основе рынка потребительских товаров и услуг. Анализ спроса и предложения - основной

метод изучения и тех, и других. Однако функционирование рынка труда имеет следующие особенности, связанные с характером и спецификой воспроизводства рабочей силы: неотделимость права собственности на товар, длительное взаимодействие продавца и покупателя рабочей силы, наличие большого числа институциональных структур, индивидуализация сделок, своеобразие в обмене рабочей силы, важность неденежных аспектов сделки.

Для республики Узбекистан характерно государственное регулирование рынка труда путем установления политики труда и занятости.

На современном этапе социально-экономического развития республики Узбекистан, основная цель политики занятости заключается в том, чтобы в максимальной степени содействовать реализации права граждан на труд и переход к эффективной занятости населения. Такая формула подчёркивает актуальность формирования эффективной занятости в республике, как неотъемлемой черты рыночной экономики и ответственность государства за расширение возможностей трудоустройства экономически активных граждан страны. Политика в области занятости должна быть интегрирована в общую систему макроэкономической политики путем системы нормативно-правовых документов и комплекса организационных мер, государственных институтов (служб занятости, центров и бюро) республики Узбекистан.

2. Характеристика рынка труда Ташкентской области республики Узбекистан

2.1 Общая характеристика рынка труда

Характеристика уровня занятости является ведущим макроэкономическим показателем, который отражает состояние и развитие экономики Ташкентской области. От уровня обеспечения организаций региона трудовыми ресурсами и дальнейшей эффективности их применения зависит своевременность выполнения объемов работ (поставка продукции), степень эксплуатации основных фондов и, как следствие – объем производимого товара или услуг, их себестоимость, уровень прибыли и иные финансовые характеристики [25, с. 173].

В Ташкентской области численность трудовых ресурсов региона в 2017 году составила 2005,33 тыс. человек, наблюдался прирост по сравнению с 2016 годом на 141,18 тыс. человек (1,0%) [26].

В составе трудовых ресурсов численность экономически активного населения в 2017 году составила 1542,1 тыс. человек (76,9% от общей численности трудовых ресурсов региона), а численность безработных и экономически неактивного населения – 463,23 тыс. человек (23,1%)[26].

Покажем распределение численности трудовых ресурсов по регионам республики Узбекистан в 2017 году на рисунке 7.

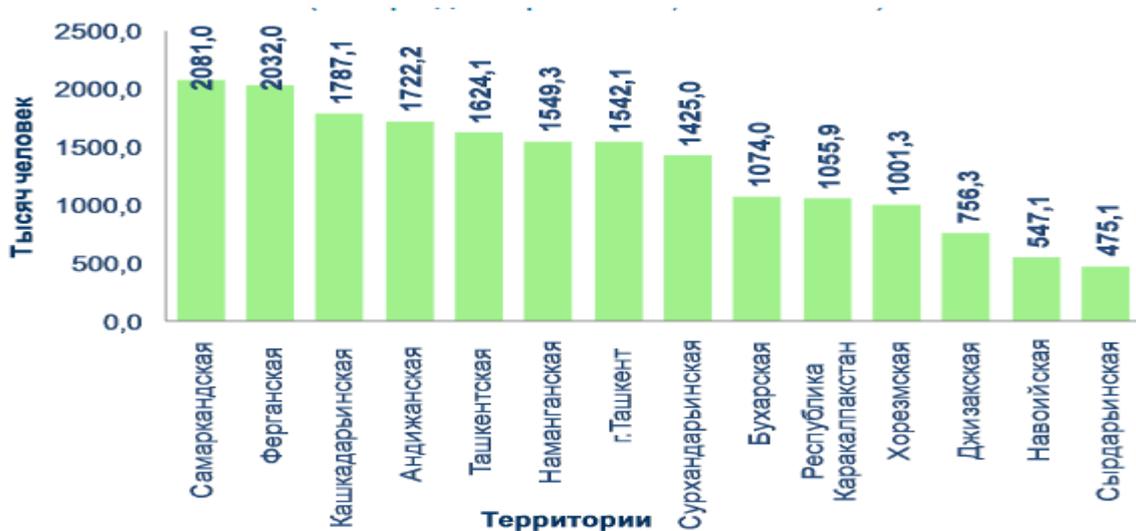


Рисунок 7 – Распределение численности трудовых ресурсов по регионам в республике Узбекистан в 2017 году, тыс. человек [26]

Высокие темпы роста численности занятого населения по сравнению с 2016 годом отмечены по виду деятельности: перевозки и хранение – 2,6%, финансовой и страховой деятельности – 2,4%, строительстве – 2,1%, торговле – 1,9% [26].

По видам экономической деятельности наибольший удельный вес в общей численности занятых в Ташкентской области приходится на услуги – 44,4%, сельское, лесное и рыбное хозяйство – 26,2%, промышленность – 19,9%, строительство – 9,5%, [26]. Покажем распределение численности занятого населения по видам экономической деятельности на рисунке 8.

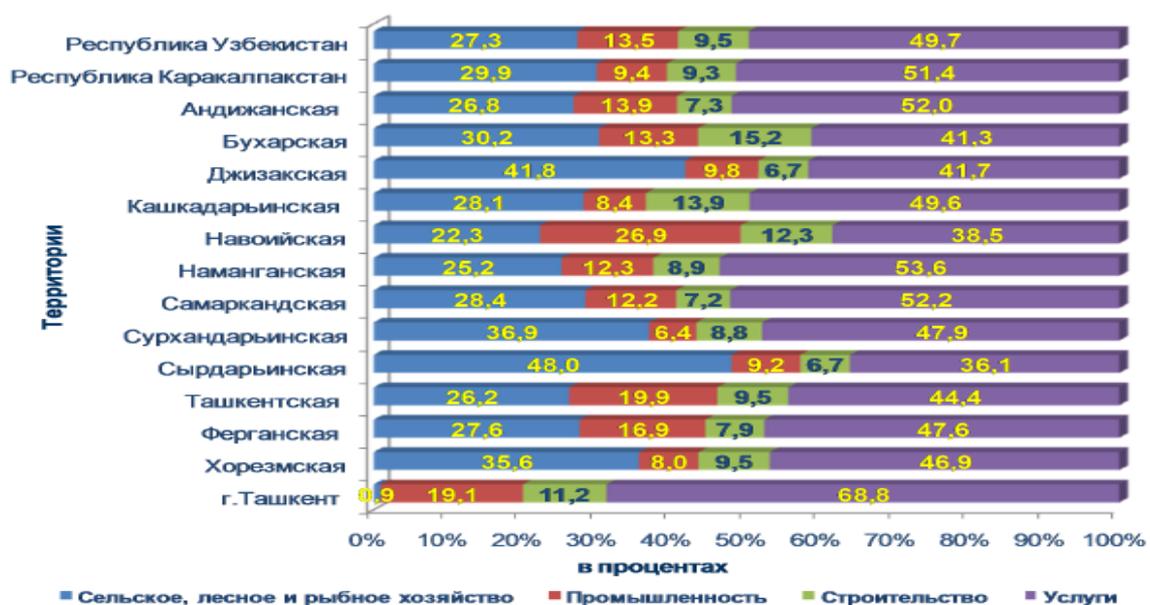


Рисунок 8 – Численность занятого населения по видам экономической деятельности, %

Результаты проводимых в республике Узбекистан реформ по развитию малого и частного предпринимательства отражены в показателях занятости Ташкентской области за 2017 год. Так, в 2017 году доля занятых в малом бизнесе и частном предпринимательстве составила 78,3% от общей численности занятых [26]. В государственном секторе занято 17,3% [26]. Покажем распределение численности занятых в государственном и негосударственном секторах в Ташкентской области на рисунке 9.



Рисунок 9 – Численность занятых в государственном и негосударственном секторе в Ташкентской области

Численность безработных в Ташкентской области за 2017 год составила 95 тыс. человек, уровень безработицы оставил 5,8% от экономически активного населения региона [26].

В то же время 2017 году, численность граждан, состоящих на учете в органах по труду, как ищущих работу, на конец декабря 2017 года составила 14,4 тыс. человек, и возросла по сравнению с 2016 годом в 2,9 раза [26].

Ташкентская область характеризуется типичной для большинства регионов республики Узбекистан демографической ситуацией: в условиях миграционного оттока населения особые масштабы приобретает проблема старения населения при одновременном сокращении доли детей и подростков, а также населения трудоспособного возраста. При сохранении текущих тенденций, в условиях влияния демографических спадов прошлых лет, фактически неизбежным в ближайшие годы станет выбытие трудовых ресурсов.

Официальный уровень безработицы на 1 января 2018 года составил 5,8% (на 1 января 2017 – 4,8%). Самый высокий показатель отмечен в Алмалыкском районе (3,2%), самый низкий – в г.Ташкент (0,4%) [26].

С начала 2015 года в органы труда и занятости по Ташкентской области от работодателей поступили сведения о наличии 7,4 тыс. вакансий (на 0,2 тыс. больше, чем за аналогичный период 2014 года). Данные представлены на рисунке 10.



Рисунок 10 – Заявленная работодателями потребность в работниках в период 2000 – 2015 годов

Ташкентская область насчитывает численность безработных граждан, которая также рассчитывается по методологии МОТ, по состоянию на начало ноября 2018 года составляет 98,9 тысяч человек, уровень – 5,8%.

За январь – февраль 2018 года при содействии органов труда и занятости нашли работу 6 652 человека. Текущий период на рынке труда Ташкентской области сохраняет стабильную ситуацию.

Государственный комитет республики Узбекистан по статистике по поручению Министерства занятости и трудовых отношений еженедельно проводит мониторинг состояния занятости на предприятиях Ташкентской области, изменение финансово – экономического положения которых оказывает неблагоприятное влияние на ситуацию на рынке труда региона. 1 декабря 2017 года мониторинг проводился на 37 предприятиях, со списочной численностью работников 36,2 тыс. человек, 1 декабря 2018 года обследованию подлежали 71 предприятия, со среднесписочной численностью 45,7 тыс. человек [26].

Результаты данного мониторинга показали, что на 25 предприятиях предполагается высвобождение 2 153 человек. На 10 предприятиях режимы вынужденной неполной занятости действуют для 2 825 человек [26].

В 2019 году, продолжают процессы высвобождения персонала в Ташкентской области, однако их масштабы в сравнении с 2018 годом значительно снизились на 1,9% [26].

В целях остановки роста безработицы в Ташкентской области действует две областные целевые программы: содействие занятости населения 2016 – 2020 годы и программа дополнительных мероприятий по содействию занятости населения ташкентской области на 2019 год.

Этими программами предусмотрен широкий комплекс мероприятий, направленных на рост конкурентоспособности и обеспечения занятости населения региона.

За период январь-март 2019 года, при содействии службы занятости Ташкентской области было трудоустроено 33,2 тыс. человек. В период с

января по ноябрь 2018 года более 4,5 тыс. человек приняли участие в общественных работах. На период, свободный от учебы, были трудоустроены 8,7 тыс. несовершеннолетних граждан, из которых более половины – подростки, которые нуждаются в поддержке государства [26].

Временная занятость, на условиях материальной поддержки доходов была обеспечена 1,2 тыс. безработных граждан, которые испытывают трудности в поиске работы, в том числе 3 выпускникам учреждений среднего профессионального и начального образования в возрасте от 18 до 20 лет, ищущих работу впервые [26].

Собственное дело, при финансовой поддержке службы занятости организовали 2 530 безработных граждан Ташкентской области [26].

Было оборудовано 358 рабочих мест для трудоустройства родителей воспитывающих детей с ограниченными возможностями, а также незанятых инвалидов, в соответствии с программой дополнительных мероприятий по содействию занятости населения [26].

На базе профессиональных учебных заведений начального, среднего и дополнительного профессионального образования, а также учебных центров Министерства занятости и трудовых отношений республики Узбекистан в Ташкентской области 3 242 безработных и незанятых граждан было направлено на обучение. Обучение было организовано более чем по 15 специальностям и профессиям, которые в данный момент востребованы на региональном рынке труда. Профорientационные услуги получили 17 тысяч человек [26].

С начала 2019 года в областной банк данных от работодателей Ташкентской области поступили сведения о наличии 38,7 тыс. открытых вакансий [26].

Из графика на рисунке 11, видно, как менялся уровень безработицы в Ташкентской области в период с 2000–2015 год, исходя из этого, можно сделать вывод, что самый высокий уровень безработицы был в 2007 и 2014 году.

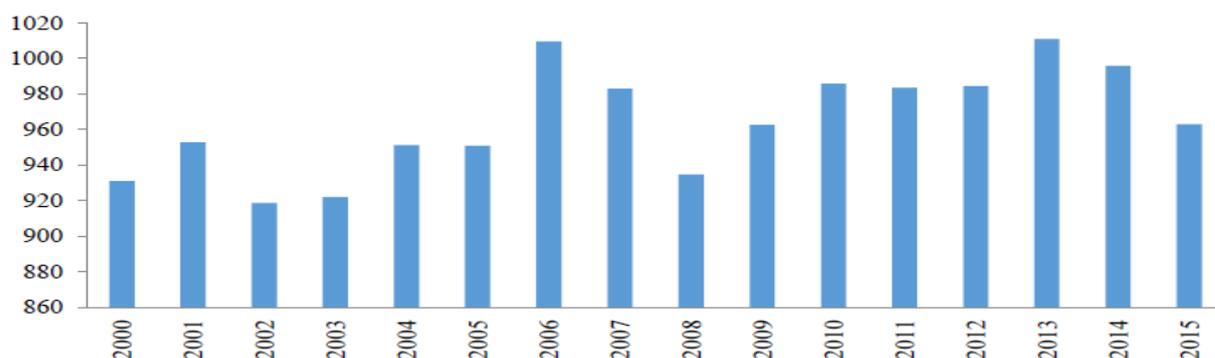


Рисунок 11 – Уровень безработицы в Ташкентской области за период 2000-2015 годы [26]

В целом по Ташкентской области спрос (вакансии) превышал предложение (граждане, ищущие работу) для таких рабочих профессий, как водитель автомобиля, газорезчик, жестянщик, фрезеровщик, токарь, электрогазосварщик, плотник, рамщик, машинист тепловоза, крана, бульдозера, экскаватора, трелевочной машины, кровельщик, каменщик, маляр-штукатур, облицовщик-плиточник, бармен, официант, мойщик посуды, повар, продавец, закройщик, швея, парикмахер, няня, печник, грузчик, подсобный рабочий [26].

Для служащих спрос значительно опережал предложение по следующим профессиям: врач, фельдшер, фармацевт, медицинская сестра, акушерка, социальный работник, учитель, психолог, логопед, педагог социальный, педагог-психолог, воспитатель, музыкальный руководитель, младший воспитатель, страховой и рекламный агент, торговый представитель, менеджер в торговле, главный бухгалтер, экономист, экспедитор, администратор, инженер, мастер производственного обучения, мастер строительных и монтажных работ, прораб, энергетик, делопроизводитель, секретарь-машинистка, корреспондент, программист, милиционер, охранник [26].

Спрос меньше предложения по рабочим профессиям в сельскохозяйственной отрасли, на железнодорожном транспорте, в связи [26].

Сложности с поиском работы возникали у граждан, имеющих профессию дояра, животновода, рабочего по уходу за животными, санитаря ветеринарного, дежурного по поезду, дежурного стрелочного поста, проводника пассажирского вагона, слесаря по ремонту подвижного состава, мойщика-уборщика подвижного состава, телеграфиста, телефониста, почтальона, изолировщика, матроса, водителя трамвая, троллейбуса. В связи с окончанием сезонных работ не востребованы в летнее время истопники, кочегары, машинисты котельных установок, лесорубы, обрубщики сучьев, штабелевщики древесины [26].

По специальностям служащих недостаток свободных рабочих мест отмечался по должностям: артист, библиотекарь, ветеринарный фельдшер, дежурный железнодорожной станции, дилер, директор (заведующий) клуба, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, контролер Сберегательного банка, контролер билетов, крупье, коммерсант, лаборант, младшая медсестра по уходу за больными [26].

В заключении, стоит отметить, что рынок труда в Ташкентской области на данный момент характеризуется неравновесностью и несбалансированностью. Перспективы выхода из кризисного состояния во многом зависят от выбора модели занятости и применения эффективных методов регулирования регионального рынка труда, а также, борьбой с миграцией трудоспособного населения за рубеж, путем совершенствования кадровой политики в части выплат и компенсаций, предприятий Ташкентской области.

2.2 Особенности регулирования рынка труда

К особенностям регулирования рынка труда Ташкентской области можно отнести следующий перечень мероприятий, часть из которых инициирована Государственной программой содействия занятости населения на 2018 год республики Узбекистан (Приложение А).

Ярмарка вакансий позволяет будущему работнику «примерить на себя» вакансию и узнать, какие еще свободные вакансии есть у работодателей. Для работодателей на таких ярмарках появляется возможность закрыть вакантные должности на предприятии и создать кадровый резерв из внешних соискателей [27]. Службой занятости по Ташкентской области за 2018 год проведено 12 ярмарок вакансий, в которых приняли участие 89 предприятий и организаций Ташкентской области. Посетили ярмарки более 9,6 тыс. человек [26].

Информационные залы, которые созданы в центрах занятости Ташкентской области, позволяют обратившемуся населению после прохождения первичной регистрации получить доступ к базе данных вакансий республики Узбекистан, сведениях о возможности переобучения, переезда с целью трудоустройства в другую местность, справочной и иной информации [27]. В информационных залах представлены проспекты, брошюры, буклеты, рекламирующие службу занятости в целом, материалы о деятельности конкретного центра занятости, в частности [27].

На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство республики Узбекистан о труде и социальном страховании [27].

Общественные работы могут организовываться как в отраслях материального производства, так и в сфере социального и бытового обслуживания населения [16]. Конкретные виды и объемы работ определяются по городу и Ташкентскому району Постановлением главы администрации Ташкентского района по предложению органов службы занятости [16].

Виды оплачиваемых общественных работ, выполняемых на территории Ташкентской области [16]: ремонт и содержание объектов внешнего благоустройства городов и населенных пунктов области, благоустройство и озеленение зон отдыха и туризма, проведение сезонных сельскохозяйственных работ, уход и оказание бытовых услуг престарелым

гражданам, инвалидам и больным людям на дому и в медицинских учреждениях, восстановление историко-архитектурных памятников, обслуживание санаторно - курортных зон, осуществление работ по очистке окружающей среды.

Финансирование общественных работ производится за счет средств организаций, в которых проводятся эти работы, и привлечения, при необходимости, средств государственного бюджета, бюджета Ташкентской области [26].

В процессе организации временного трудоустройства несовершеннолетних и подростков органы Службы занятости Ташкентской области в результате конкурсного отбора взаимодействуют с предприятиями и организациями на основе договоров об организации временной занятости. В таких договорах предусмотрена численность, перечень специальностей для работы, условия финансирования, права и обязанности, ответственность сторон [27].

Если финансирование таких договоров происходит из бюджета Ташкентской области, то заключается трехстороннее соглашение [27].

Основные виды работ подростков и несовершеннолетних для временного трудоустройства в Ташкентской области [27]: сельскохозяйственные работы; уборка, благоустройство и озеленение территорий; ремонтные работы; работы в качестве младшего обслуживающего персонала в органах здравоохранения, детских дошкольных учреждениях; курьерская деятельность.

За 2018 год в Службу занятости Ташкентской области обратилось в поиске работы 1181 подросток, нашли работу при содействии службы занятости 906 человек, трудоустроено в рамках договоров о совместной деятельности 275 подростков в возрасте от 12 до 18 лет [26].

В процессе организации временного трудоустройства инвалидов работодатель должен подать сведения о наличии вакантных мест, в службу занятости области. Непосредственно сама Служба занятости проводит отбор

населения и заключает договор с предприятием, предоставившим такие рабочие места [27]. С гражданином заключается срочный трудовой договор с соблюдением всех принципов и норм, установленных действующим законодательством о труде [27].

За 2018 год Службой занятости Ташкентской области трудоустроено в рамках такой программы 168 граждан из числа инвалидов [26].

В Ташкентской области подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием осуществляют 3 высших и 16 средних специальных учебных заведений области. Подготовка квалифицированных рабочих ведется в 29 учебных заведениях начального профессионального образования [28].

Основными причинами, затрудняющими трудоустройство выпускников, являются: отсутствие опыта работы, низкая стартовая оплата труда молодых работников, а также несоответствие характеристик вакансий и условий труда притязаниям выпускников [29].

В 2019 году планируется введение в действие новой региональной программы для организации временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые. Реализация программы будет способствовать приобретению трудовых навыков молодежи, повышению их профессиональной подготовки и закреплению их на постоянном месте работы. В 2019-2021 годах планируется трудоустроить 400 выпускников системы начального и среднего профессионального образования [27].

2.3 Основные проблемы и пути их решения на современном этапе развития рынка труда Ташкентской области

Одной из наиболее ярких проявлений развития современного узбекского общества является рост роли муниципалитетов в решении

текущих вопросов регионов. Первостепенный интерес здесь представляет микроэкономический уровень сочетания и взаимодействия социальной и кадровой политики как двух важнейших инструментов государственного управления развитием Ташкентской области.

Именно муниципальные образования, которые представлены сельскими и городскими поселениями, городскими округами, сочетают три основные стратегии управления: функционирования, бизнес и генеральная. В муниципальных образованиях сочетаются три уровня управленческой деятельности: муниципальный, региональный и государственный. Следовательно, основными элементами регулирования рынка труда Ташкентской области, являются элементы, представленные на рисунке 12.

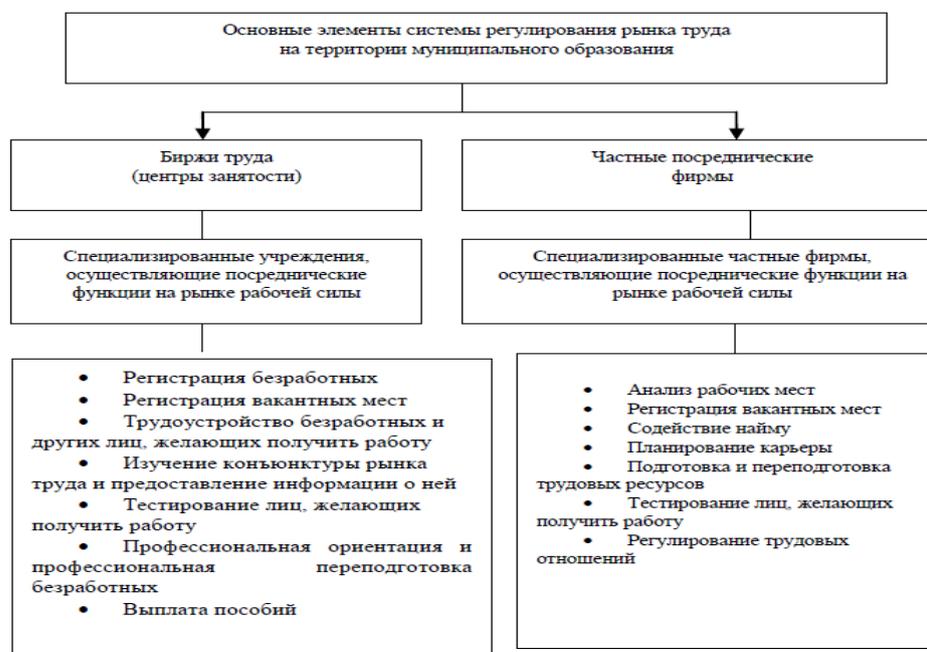


Рисунок 12 - Основные элементы системы регулирования рынка труда на территории Ташкентской области

Проблема наличия безработного населения и миграция населения в ближайшее зарубежье выступают одними из важнейших для Ташкентской области. В поселениях Ташкентской области, которые находятся на стадии стагнации и упадка, безработица – это главнейшая социально-экономическая проблема. Кроме этого, существует еще две проблемы:

- регулярность выплаты заработной платы и её низкий уровень, в связи

с этим, низкий объем налоговых и иных поступлений в региональный бюджет;

- условия труда населения региона, которые оказывают неблагоприятное воздействие на состояние здоровья и длительность жизни.

Вся сложность местного регулирования вопросов занятости заключается в том, что правовое регулирование вопросов относится к региональному и федеральному уровню и реализуется через Службы занятости на местах. Большинство населения Ташкентской области работает на коммерческих предприятиях, часто, нелегально. Следовательно, возможность регулирования рынка труда и взаимоотношений между работодателем и работником в Ташкентской области у муниципалитета весьма и весьма ограничены. Примером такой ситуации может выступать маятниковая трудовая миграция, то есть, когда гражданин живет на одной территории, а работает (и за него платят налоги работодатели) на территории другого региона (страны).

Трудоустройство незанятого населения и выплата им пособий – это привилегия государства. Но администрация Ташкентского района может влиять на процессы занятости в пределах своих территорий и на основе этого формировать муниципальную политику в сфере труда и занятости населения муниципалитета.

В Законе республики Узбекистан «О занятости» нет упоминаний о том, что Ташкентский район должен исполнять какие-либо функции в сфере занятости и трудоустройства населения. Но руководству района безразличен этот вопрос. В связи с этим в Ташкентском районе разработана своя программа занятости на основе Закона «О занятости» и иных законодательных актов во исполнение Постановления Президента республики Узбекистан «О мерах по реализации Государственной программы содействия занятости населения на 2018 год» с изменениями. Реализация местной программы занятости населения Ташкентской области проходит при тесном взаимодействии с Департаментом труда и занятости

республики Узбекистан и Службами занятости, расположенными на территории Ташкентской области.

Также, администрацией Ташкентской области разработана программа «Благоустроенное село», целью которой выступает трудоустройство сельских жителей, особенно женщин. Женщинам, в рамках данной программы, выдали швейные машинки для занятий надомным трудом [30]. Кроме того, с целью создания жителям возможностей для занятия предпринимательством им раздали курей и кроликов. Организованы специальные семинары для обучения граждан основам ухода и разведения подобной живности. Сельчанам, желающим создать теплицы, оказана соответствующая помощь и содействие [30].

Трудоустройством временно безработных, студентов и выпускников ВУЗов, в основном занимается Служба занятости, но иногда к этому подключаются частные посреднические фирмы. Для более полной реализации занятости данной категории населения важно разработать комплекс мер:

- увеличить гибкость трудового законодательства, относительно данной категории работоспособного населения;
- упростить порядок получения прописки в местах работы;
- создать карьерные центры при ВУЗах и образовательных учреждениях среднего и специального образования;
- сформировать систему профессиональной ориентации для такой категории трудоспособного населения;
- совершенствовать систему интеграции подготовки кадров и их дальнейшего трудоустройства;
- разработать систему повышения квалификации временно безработных и работающих специалистов;
- внедрение механизмов дистанционного обучения.

Подводя итоги второй главы, хотелось бы сказать следующее, что рынок труда Ташкентской области обладает неравновесностью и

несбалансированностью. На рынке преобладает спрос на работников различных должностей и специальностей. Проблема миграции кадров, плохих условий труда, влияющих на здоровье работников и низкого уровня заработной платы, а так же, нерегулярность её выплаты, говорят о низком объеме налоговых и иных поступлений в бюджет Ташкентской области.

Перспективы выхода из кризисного состояния во многом зависят от выбора модели занятости и применения эффективных методов регулирования регионального рынка труда, а также, борьбой с миграцией трудоспособного населения за рубеж, путем совершенствования кадровой политики в части выплат и компенсаций, предприятий Ташкентской области.

3 Разработка рекомендаций и мероприятий по улучшению регионального рынка труда, на примере: ООО «Изыскательская партия»

3.1 Организационно-экономическая характеристика деятельности предприятия

Общество с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия» (сокр., ООО «Изыскательская партия») образовано в 1972 году.

ООО «Изыскательская партия» работает в строительной отрасли, оказывая услуги в области проектно-изыскательских и строительномонтажных работ.

Общество действует на рынке самостоятельно, не входит в какие-либо холдинги и корпорации.

В 2008 году ООО «Изыскательская партия» стало одним из учредителей саморегулируемой организации (СРО) в области инженерных изысканий для строительства – Некоммерческого партнерства «Изыскательские организации Узбекистана» (СРО Ассоциация «ИОУ»).

На данный момент ООО «Изыскательская партия» является одной из крупнейших и динамично развивающихся компаний изыскательской отрасли Ташкентской области и республики Узбекистан.

Продолжается развитие предприятия и за пределами региона.

Генеральный директор: Каримов М. С.

Основные направления деятельности ООО «Изыскательская партия»:

1. Инженерные изыскания, которые оказывают влияние на безопасность объектов капитального строительства:

- работы по выполнению инженерно-геодезических изысканий;
- работы по выполнению инженерно-геологических изысканий;
- работы по выполнению инженерно-гидрометеорологических изысканий;

- работы по выполнению инженерно-экологических изысканий;
- работы по выполнению инженерно-геотехнических изысканий;
- работы по обследованию состояния грунтов оснований зданий и сооружений.

2. Изготовление, ремонт и поверка средств измерений.

За годы своей деятельности ООО «Изыскательская партия» выполняло различные комплексы работ по инженерным изысканиям в разных регионах страны и за рубежом.

В 80-е годы сотрудники компании принимали участие в проведении изысканий во Вьетнаме, Лаосе, Ливии, Кубе, Монголии, Иране и Ираке.

Выполнены инженерные изыскания в различных регионах России: в Республиках Крым, Саха, Башкортостан, в Пермском, Алтайском, Приморском краях; в Московской, Ленинградской, Томской и Амурской областях, на Камчатке и Сахалине, в городах Радужный, Мегион, Ноябрьск, Лангепас, Пурпе, Нижневартовск, Хабаровск, Кемерово, Новокузнецк, Абакан и т.д.

ООО «Изыскательская партия» проводила комплексные инженерные изыскания на следующих объектах:

- создание цифровой фотограмметрической стереомодели Кемеровской области (г. Новокузнецк, г. Кемерово, г. Белово и др.);
- строительство на месторождениях ОАО «Евразруда»;
- строительство на территории Краснотуринского алюминиевого завода Свердловской области ОАО «Русал»;
- строительство магистральный газопровод «Алтай»;
- строительство стартового и технического комплексов РК «Ангара», аэропорта космодрома «Восточный»;
- строительство мостового перехода через р. Лену в районе г. Якутска (Республика Саха);
- строительство и реконструкция автомобильной дороги Алушта – Симферополь – Джанкой - граница с Украиной, Республика Крым.

- космодром «Восточный»;
- автомобильная дорога общего пользования регионального значения Республики Башкортостан - новый выезд из города Уфы на автомобильную дорогу федерального значения М-5 «Урал» (Восточный выезд);
- осуществление надзора за ИГИ за качеством выполнения проведения услуг на объектах системы «Транснефть»;
- строительство и реконструкция автомобильной дороги и Восточного обхода г.Перми;

Заказчиками и партнерами ООО «Изыскательская партия» являются:

1. Государственные и муниципальные организации (Управление архитектуры и градостроительства г. Новосибирска , г.Кемерово; Комитеты по земельным ресурсам и землеустройству г.Новосибирска и Новосибирской области, г.Сургута , г.Тюмени , г.Новокузнецка , Кемеровской области; Управление капитального строительства мэрии г.Новосибирска и Новосибирской области, Департамент природных ресурсов и защиты окружающей среды Администрации НСО, МУП «Горводоканал», МБУ Управление дорожного строительства; МУП «УЗСПТС» и др.;

2. Проектные и строительные организации г. Новосибирска и других регионов РФ (ОАО «Гипроспецгаз» г.Санкт-Петербург», ОАО «Евразруда», ООО «Рус-Инжиниринг» Красноярский филиал, ОАО «Ноябрьскнефтегаз», ОАО «Сиаск», ГК «Метаприбор», ООО «Трансмост» г. Санкт-Петербург, ОАО «Сибмост», ОАО «ИркутскгипродорНИИ», ОАО «Искитимцемент», ЗАО «КТПИ «Газпроект» г.Санкт-Петербург, ОАО «НПО «ЛЭМЗ», ОАО «Гипротрубопровод».);

ООО «Изыскательская партия» укомплектовано опытными, высококвалифицированными специалистами. На 01.01.2017 г. общая численность работников составила 132 человека, из которых 84 работника списочного состава имеют высшее образование, 30 работников имеют средне-специальное образование, 18 работников со средним и неполным средним образованием.

Материально-техническую базу ООО «Изыскательская партия» на правах собственности составляют:

- административное 5-ти этажное здание по ул. Фрунзе, 14, комплекс административно-производственных зданий по ул. Пролетарская, 155 (производственная база);

- самый большой в г. Алмалык парк буровой спецтехники (буровые установки УГБ-1ВС, ПБУ-1, ЛБУ-50М, УРБ-2,5М, ПБУ-2-114 – на шасси КАМАЗ-4310; АВБ-2М – на шасси ГАЗ-66);

- установки и оборудование для полевых опытных и гидрогеологических исследований грунтов, инженерно-гидрометеорологических изысканий и испытания свай;

- современное геодезическое оборудование (комплекты спутниковой геодезической аппаратуры GPS/ГЛОНАСС, электронные тахеометры, нивелиры, трассоискатели, цифровые фотограмметрические системы и др.).

Для оценки финансово-экономического положения ООО «Изыскательская партия», проанализируем динамику активов и пассивов из его бухгалтерского баланса за 2016 – 2018 годы. Для проведения анализа данные бухгалтерского баланса республики Узбекистан переведем и отразим данные из него в форме Бухгалтерского баланса по российскому законодательству, согласно Приказа Министерства Финансов Российской Федерации от 02.07.2010 №66н (в ред. 06.03.2018 №41н) (Приложение Б).

Числовую информацию из бухгалтерского баланса республики Узбекистан ООО «Изыскательская партия», переведем из единицы измерения сум в рубли по среднегодовому курсу, который составляет:

- в 2016 году курс 1 сум равен 0,0226224 рубля, то есть за 1000 сум 22,6224 руб. [31];

- в 2017 году курс 1 сум равен 0,1291534 руб., то есть за 1000 сум 129,1534 руб. [32];

- в 2018 году курс 1 сум равен 0,0780595 руб., то есть за 1000 сум 78,0595 руб. [33]

Анализ динамики активов и пассивов (таблицы 7, 8).

Таблица 7 – Динамика активов ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы, тыс., руб.

Показатели	Период			Абс. откл., +/-		Относительное отклонение, %		
	2016	2017	2018	2017/2016	2018/2017	2017/2016	2018/2017	2018/2016
I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ								
Основные средства	18583	20275	22140	1692	1865	9,11	9,20	19,14
ИТОГО по разделу I	18583	20275	22140	1692	1865	9,11	9,20	19,14
II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ								
Запасы	112113	128182	70924	16069	-57258	14,33	-44,67	-36,74
Дебиторская задолженность	254956	120219	120723	-134737	504	-52,85	0,42	-52,65
Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	3000	39000	0	36000	-39000	1200,00	-100,00	-100,00
Денежные средства и денежные эквиваленты	1237	1660	695	423	-965	34,20	-58,13	-43,82
Прочие оборотные активы	5	37	0	32	-37	640,00	-100,00	-100,00
ИТОГО по разделу II	371311	289098	192342	-82213	-96756	-22,14	-33,47	-48,20
БАЛАНС	389894	309373	214482	-80521	-94891	-20,65	-30,67	-44,99

Из анализируемой таблицы 7 видно, что в 2018 году активы исследуемого предприятия равны 214 482 тыс. руб. Значение показателя резко снизилось на 44,99% за 2016-2017 годы. Этому способствовало исчезновение из баланса предприятия сумм финансовых вложений (за исключением денежных эквивалентов) и прочих оборотных активов на 100% в 2018 году, по сравнению с 2016 годом.

Представим динамику активов ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы на рисунке 13.

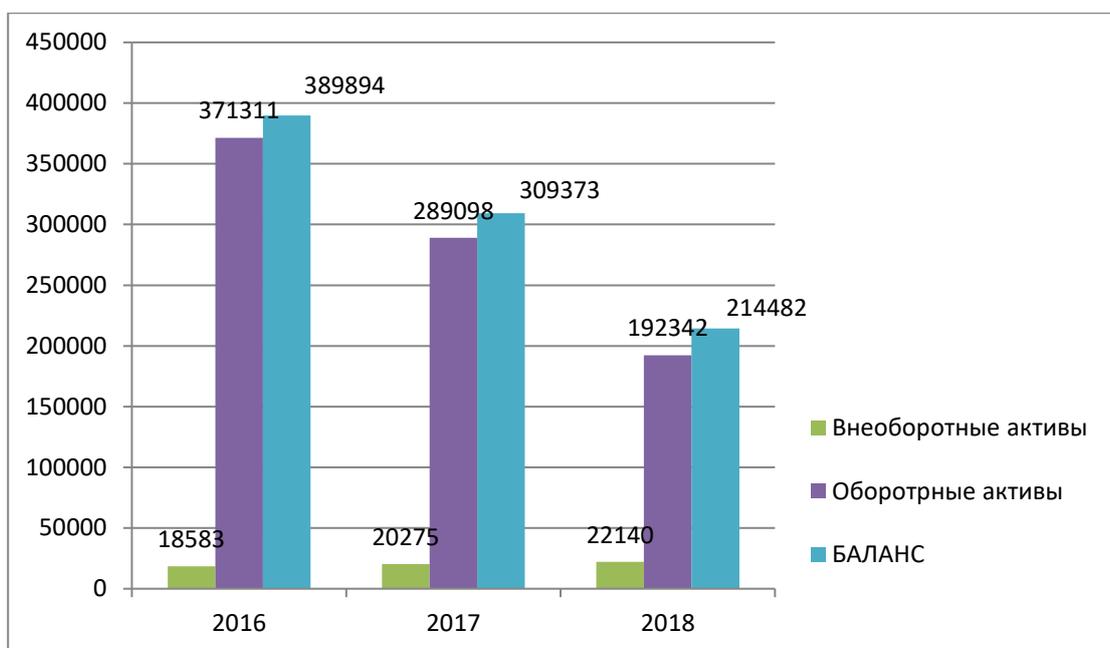


Рисунок 13 - Динамика активов ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы, тыс. руб.

Факторами повышения суммы активов исследуемой организации являются: основные средства (+19,14%).

Факторами снижения суммы активов исследуемой организации являются: финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов) (-100,00%), прочие оборотные активы (-100,00%), дебиторская задолженность (-52,65%), денежные средства и денежные эквиваленты (-43,82%).

Рост стоимости основных средств ООО «Изыскательская партия» с 18 583 тыс. руб. в 2016 г. до 22 140 тыс. руб. свидетельствует об обновлении парка основных средств и их более эффективном использовании.

Снижение общего уровня активов выступает отрицательным фактом в деятельности предприятия. С учетом того, что основной деятельностью предприятия является доставка продуктов и напитков, то данная ситуация вполне удовлетворительна.

Таблица 8 – Динамика пассивов ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы, тыс. руб.

Показатели	Период			Абс. откл., +,-		Относительное отклонение, %		
	2016	2017	2018	2017/ 2016	2018/ 2017	2017/ 2016	2018/ 2017	2018/ 2016
III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ								
Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	10	10	10	0	0	0,00	0,00	0,00
Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	17691	16530	14699	-1161	-1831	-6,56	-11,08	-16,91
ИТОГО по разделу III	17701	16540	14709	-1161	-1831	-6,56	-11,07	-16,90
V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА								
Кредиторская задолженность	371486	292246	199773	-79240	-92473	-21,33	-31,64	-46,22
Прочие обязательства	707	587	0	-120	-587	-16,97	-100,00	-100,00
ИТОГО по разделу V	372193	292833	199773	-79360	-93060	-21,32	-31,78	-46,33
БАЛАНС	389894	309373	214482	-80521	-94891	-20,65	-30,67	-44,99

Из анализируемой таблицы 8 видно, что в 2018 году пассивы исследуемого предприятия равны 214 482 тыс. руб. Значение показателя также, снизилось на 44,99% за 2016-2017 годы. Этому способствовало исчезновение из баланса прочих обязательств, снижение уровня кредиторской задолженности на 46,22% в 2018 году, по сравнению с 2016 годом. В условиях сохранения доступа к краткосрочным и долгосрочным источникам финансирования исследуемое предприятие будет устойчивым в ближайшей перспективе.

Представим динамику пассивов ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы на рисунке 14.

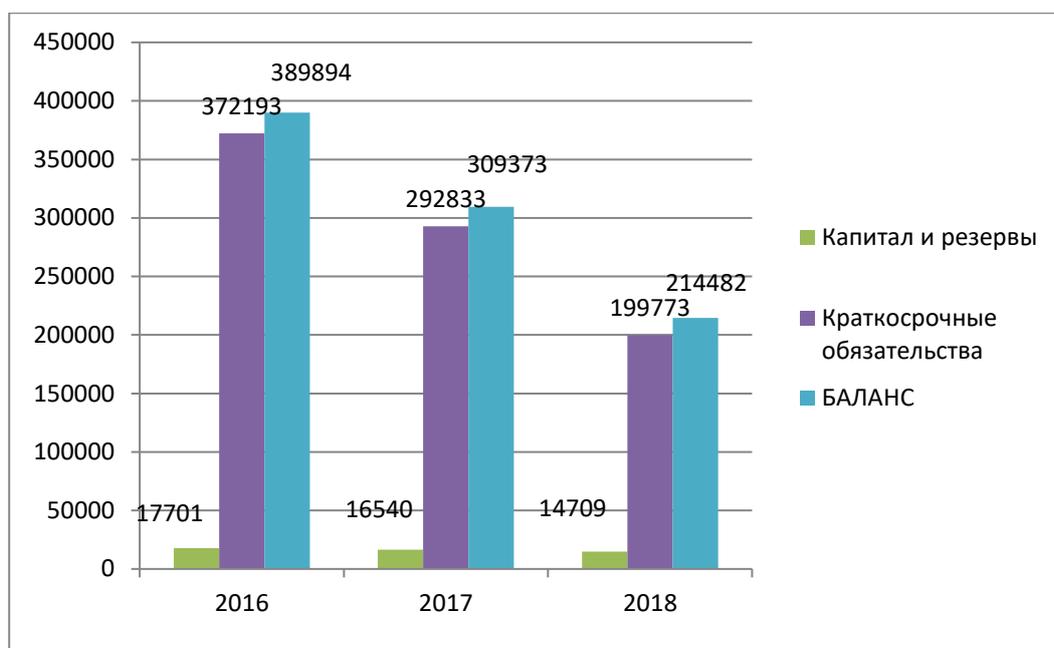


Рисунок 14 - Динамика пассивов ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы

Если рассматривать отдельные элементы пассивов, то факторами уменьшения суммы пассивов ООО «Изыскательская партия» за 2018 год являются:

- прочие обязательства (-100% в 2018 году);
- кредиторская задолженность (-46,22% в 2018 году);
- нераспределенная прибыль (-16,91% в 2018 году).

Факторов, которые бы увеличивали сумму пассивов, нет в исследуемом периоде.

Снижение уровня нераспределенной прибыли ведет к снижению финансовой устойчивости исследуемого предприятия и росту уровня финансовых рисков. В течение 2016 – 2018 годов показатель снизился на 16,91%. Такое явление приводит к росту потребности в займах и других обязательствах. Как результат, снижается доверие к предприятию со стороны кредиторов, поэтому оно не способно привлекать больше заемных средств.

Снижение краткосрочной задолженности, за счет снижения уровня кредиторской задолженности выступает положительным фактором, это говорит о том, что предприятие стало выполнять свои обязанности перед

внешними и внутренними кредиторами намного эффективнее. Превышение уровня снижения дебиторской задолженности (-52,65%) над кредиторской (-46,22%), говорит об эффективной финансовой политике предприятия и грамотных руководителях.

Дальнейшему анализу подвергнем отчет о финансовых результатах ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы (таблица 9) и на рисунке 15. Информация для анализа (Приложение В).

Таблица 9 – Динамика финансовых результатов ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы, тыс. руб.

Показатели	Период			Абс. откл., +/-		Относительное отклонение, %		
	2016 год	2017 год	2018 год	2017/2016	2018/2017	2017/2016	2018/2017	2018/2016
Выручка	403562	390760	270858	-12802	-119902	-3,17	-30,68	-32,88
Себестоимость продаж	353698	354323	255902	625	-98421	0,18	-27,78	-27,65
Валовая прибыль	49864	36437	14956	-13427	-21481	-26,93	-58,95	-70,01
Коммерческие расходы	51596	36701	22181	-14895	-14520	-28,87	-39,56	-57,01
Прибыль (убыток) от продаж	-1732	-264	-7225	1468	-6961	-84,76	2636,74	317,15
Проценты к получению	0	842	1003	842	161	100,00	19,12	100
Проценты к уплате	0	434	0	434	-434	100,00	-100,00	-100,00
Прочие доходы	5384	2871	8185	-2513	5314	-46,68	185,09	52,02
Прочие расходы	1481	0	499	-1481	499	-100,00	100,00	-66,31
Прибыль (убыток) до налогообложения	2171	3015	1464	844	-1551	38,88	-51,44	-32,57
Текущий налог на прибыль	434	603	303	169	-300	38,94	-49,75	-30,18
Чистая прибыль (убыток)	1737	2412	1161	675	-1251	38,86	-51,87	-33,16

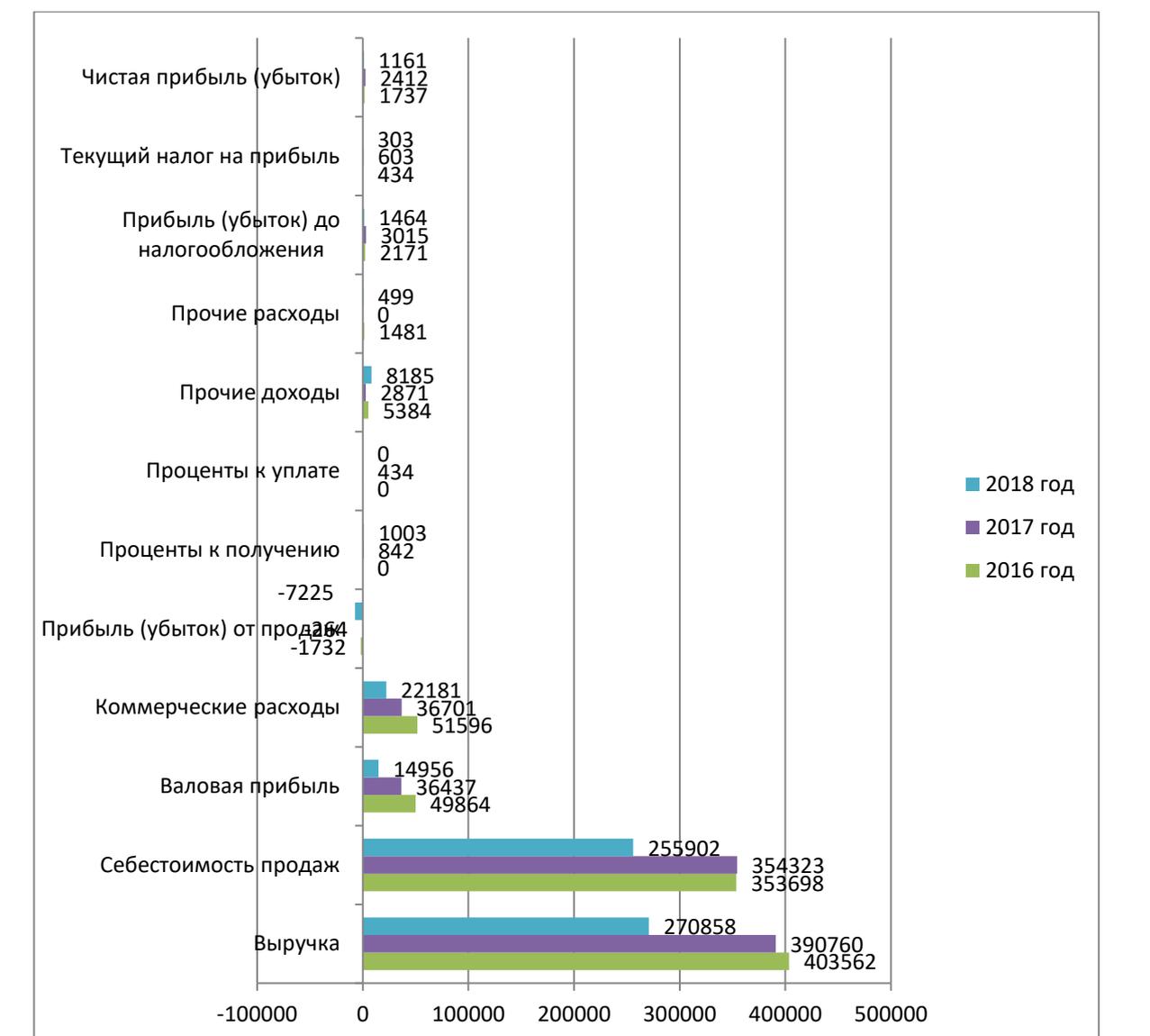


Рисунок 15 – Динамика финансовых результатов ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы

В 2016 году выручка ООО «Изыскательская партия» составила 403 562 тыс. руб. На конец, 2018 года значение достигло 270 858 тыс. руб., то есть убыль показателя составила -32,88%. Это ведет к ухудшению рыночного положения предприятия, снижению ее конкурентоспособности и торможению в дальнейшем развитии. За исследуемый период себестоимость демонстрирует более низкий темп снижения прироста (-27,65%), чем выручка (-32,88%). Это относительно позитивное явление, которое приводит к росту валовой маржи исследуемого предприятия.

В 2016 году валовая прибыль ООО «Изыскательская партия» составила 49 864 тыс. руб. Поэтому можно говорить о качественном управлении себестоимостью товаров и услуг на начало периода исследования. В 2018 году значение показателя составило 14 956 тыс. руб., снижение прироста составило -70,01%. Операционная эффективность исследуемого предприятия резко упала.

Чистая прибыль формируется под влиянием всех внутренних и внешних процессов. На предприятии объем чистой прибыли в 2016 году составил 1 737 тыс. руб., в 2018 году – 1 161 тыс. руб. Динамика чистой прибыли ООО «Изыскательская партия» в течение 2016-2018 годов доказывает, что эффективность работы предприятия снизилась, ведь показатель уменьшился на (-33,16%).

3.2 Анализ рынка труда предприятия

Огромную роль на внутреннем рынке труда в ООО «Изыскательская партия» играет найм и управление персоналом предприятия. Положение о найме персонала на предприятии содержит в себе информацию о способах найма, методах оценки вновь принятого персонала, порядке его приема на работу. Положение разрабатывается для каждого подразделения и носит нормативный характер.

Приемом, переводом, увольнением занимается служба по работе с персоналом ООО «Изыскательская партия». В случае возникновения потребности в новых сотрудниках руководитель подразделения, в котором появилась вакансия, заполняет заявку на подбор персонала и передает её в службу. Сотрудник службы проверяет её на полноту требуемой информации и принимает заявку в работу. Далее, из кадрового резерва предприятия поднимают резюме и обзванивают кандидатов. Если кандидатов во внешнем кадровом резерве не нашлось, то переходят к внутреннему.

Внутренний поиск кандидатов заключается в подборе кандидатов из списка внутреннего кадрового резерва. Проводится конкурс внутри предприятия на замещение вакантной должности. По итогам конкурса, победивший занимает вакантную должность.

Все таки, приоритетным, выступает внутренний подбор персонала для занятия вакантной должности, что говорит о наличии внутреннего рынка труда в ООО «Изыскательская партия».

Сотрудники службы по работе с персоналом, по согласованию с генеральным директором ООО «Изыскательская партия» могут самостоятельно подбирать руководящий персонал среднего звена.

На вакантную должность подбирают кандидата с максимально подходящими характеристиками, которые близки к требованиям, указанным в заявке руководителя подразделения. Далее, проводится собеседование с кандидатом, на котором ему сообщают основные сведения о предприятии, его месте работы, порядок оплаты труда и его уровень, льготы и порядок взыскания и наказания. На собеседовании уточняются основные данные о кандидате. В случае положительного исхода первого собеседования проводят второе с руководителем подразделения. Кандидат, также, проходит профессиональное и психологическое тестирование.

В случае согласования работника из внутреннего кадрового резерва, кандидату на собеседовании объясняется порядок перевода внутри предприятия.

На основании двух собеседований и результатов тестирования происходит выбор кандидата на вакантную должность. Служба безопасности ООО «Изыскательская партия» проверяет анкетные данные кандидата на противозаконную деятельность и иные противоправные действия.

При положительной проверке кандидат подписывает приказ о приеме (переводе) на работу. А уже на его должность открывается новый конкурс.

Теперь кратко остановимся на кадровом составе ООО «Изыскательская партия» и отразим результаты анализа квалификации труда специалистов на рисунке 16.

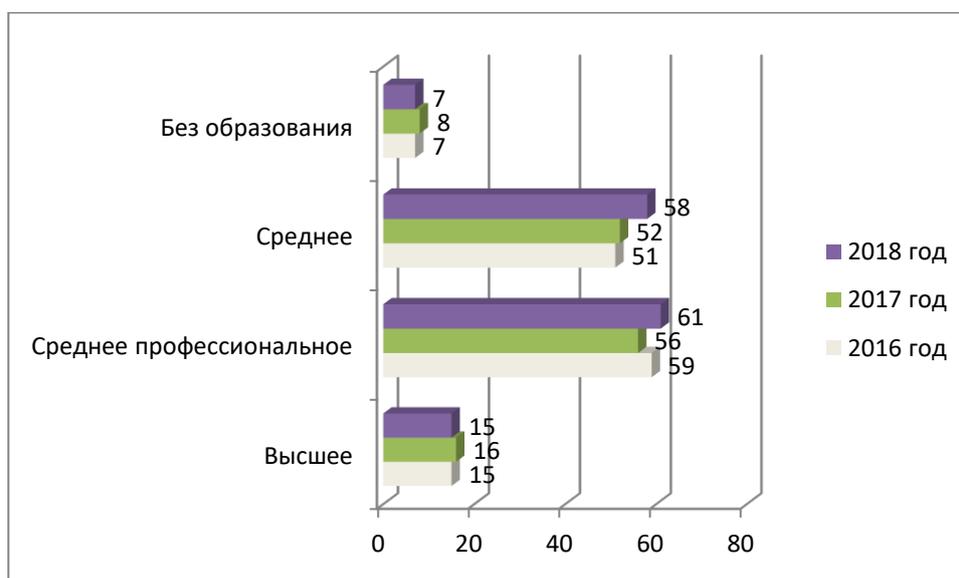


Рисунок 16 – Структура сотрудников ООО «Изыскательская партия» по уровню образования за 2016 – 2018 годы

Уровень текучести кадров подвержен циклам и, в связи с этим, неравномерен. Открытие и закрытие в разные периоды времени вакантных должностей и профессий, которые зависят от времени года, требует различного количества персонала.

Движение кадров внутри ООО «Изыскательская партия» (таблица 10).

Таблица 10 – Динамика движения кадров в ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы

Показатели, человек	Значение в периоде			Абсолютное отклонение, +, -	Темп прироста, %
	2016 год	2017 год	2018 год		
Среднесписочная численность	132	132	141	9	6,82
Количество принятых	7	9	5	-2	-28,57
Количество переведенных	15	5	1	-14	-93,33
Количество уволенных	7	0	1	-6	-85,71

В 2016 году на предприятии появилось еще одно структурное подразделение в г. Ташкент, что повлияло на текучесть кадров.

Анализируя таблицу 9, можно увидеть, что штат предприятия расширяется, растет его техническое оснащение, появляются новые технологии и растет объем оказываемых услуг.

Далее проанализируем динамику коэффициентов движения персонала в ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы (таблица 11) и рисунок 17.

Таблица 11 - Динамика коэффициентов движения персонала в ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы

Наименование коэффициента	Формула расчета	Примечание	Значение		
			2016 год	2017 год	2018 год
Общего оборота	$K_{oo} = (Ч_{пр} + Ч_{в}) / Ч_{сс}$	Чпр - количество принятых, человек; Чв – количество выбывших, человек; Чсс – среднесписочная численность.	0,11	0,07	0,04
Оборота по приему	$K_{оп} = Ч_{пр} / Ч_{сс}$		0,05	0,07	0,04
Текущести кадров	$K_{т} = Ч_{в} / Ч_{сс}$		0,05	0	0,007

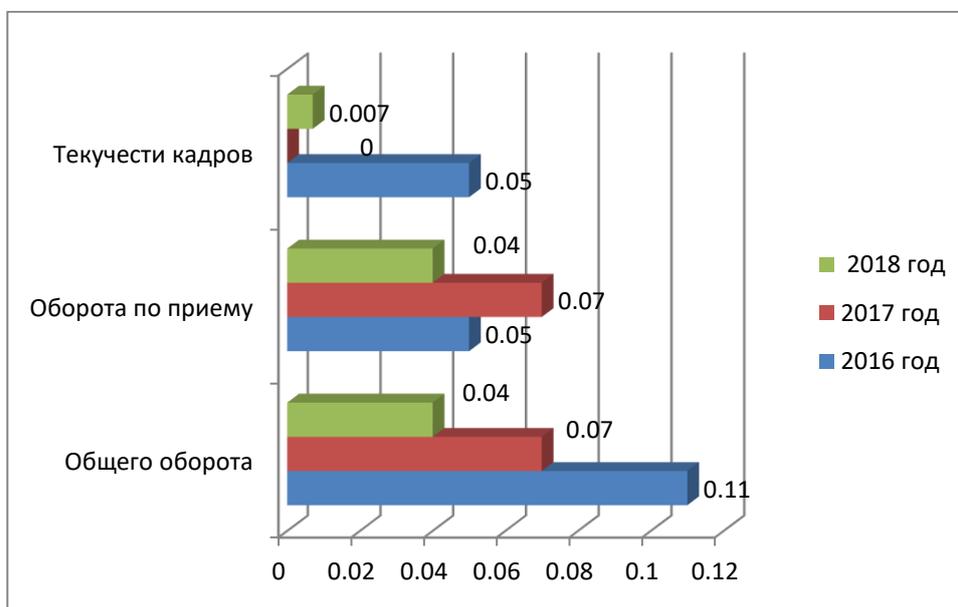


Рисунок 17 – Динамика движения персонала в ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы

По результатам анализа данных таблицы 10 видно, что с каждым годом сокращается количество принятых и уволенных сотрудников в ООО «Изыскательская партия», что указывает на закрепление сотрудников на

предприятию. Это положительный факт для персонала и предприятия в целом.

Статистика количества переводов подтверждает положение о приеме сотрудников в ООО «Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы. В 2016 году, в связи с открытием нового подразделения выросло число переводов. В новое подразделение были переведены сотрудники из внутреннего резерва предприятия, обладающие опытом работы для эффективного старта работы подразделения. В 2017 – 2018 годах произошло снижение переводов сотрудников внутри ООО «Изыскательская партия», что говорит о стабилизации кадрового состава исследуемого предприятия. Следовательно, ООО «Изыскательская партия», в своем большинстве использует свой внутренний кадровый потенциал, осуществляя перевод персонала из одного подразделения в другое нежели набирать персонал на внешнем рынке труда.

Такой вид перестановки кадров выгоден предприятию по нескольким причинам:

- инициативные работники получают стимул к труду;
- качество работы подразделений будет только расти;
- быстро заполняются специфические вакансии;
- при обучении в ходе перевода упор делается только на технические

моменты.

Недостатками внутреннего рынка труда ООО «Изыскательская партия», являются:

- малая гибкость персонала;
- консервативность;
- слабая мотивация из-за некачественной работы с персоналом.

Решению этих проблем способствует привлечение дополнительного персонала с внешнего рынка труда, внедрение новых технологий в процессе труда, внедрение новых методов оказания услуг.

Руководством ООО «Изыскательская партия» в основу системы мотивации, как фактора роста производительности труда положена

косвенная мотивация персонала, входящая в состав программы корпоративной социальной ответственности предприятия. Она заключается в оплате путевок, возможности закупа товаров и услуг бизнес - партнеров со скидками, страхование жизни и здоровья, оплата обучения, предоставление дополнительных выходных и отпусков. Прямая мотивация, также, присутствует в ООО «Изыскательская партия» в виде оплаты за переработку. У большинства рабочих заработная плата рассчитана на основе повременной системы.

Самая низкая удовлетворенность текущей системой стимулирования трудовой деятельности у персонала низшего звена (рабочих). Меры материального поощрения, применяемые ранее, перестали давать эффективную производительность труда.

Мотивационные проблемы ООО «Изыскательская партия» решает различными способами: начиная от денежных поощрений и заканчивая вынесением благодарностей и продвижением по служебной лестнице.

3.3 Результаты наблюдения рынка труда в городе Алмалык

Согласно статистических данных предоставленных органами государственной статистики республики Узбекистан в городе Алмалык уровень безработицы достаточно низок и составляет на конец 2018 года 6,1% от общего числа работоспособного населения, то есть, примерно 102 тыс. человек, против 5,8% на конец 2017 года [26].

Оценить реальные масштабы безработицы сложно, так как существует и скрытая безработица. В городе Алмалык, который является центром горнодобывающей отрасли республики Узбекистан, велика «скрытая» занятость по найму и скрытая индивидуальная трудовая занятость. Эти факторы сложно учесть и поэтому создается искаженное представление о снижении занятости трудоспособного населения в городе.

В городе Алмалык преобладающей причиной увольнения с текущего места работы является собственное желание, так как на горнодобывающих предприятиях люди работают в невыносимых условиях труда и вследствие сокращения потребности в людской рабочей силе [34].

Следовательно, трудоспособное население города перемещается из «легального» сектора экономики в «нелегальный», либо мигрирует за рубеж, в основном, в Россию. Эти процессы нельзя однозначно называть отрицательными. Для трудоспособного населения это позволяет увеличить доход и смягчить последствия кризисных явлений в экономике Узбекистана, тем самым, обеспечив удовлетворение своих потребностей и потребностей своих семей. Для города, региона и страны – это отрицательный фактор, так как истощаются трудовые ресурсы страны, усиливаются диспропорции в экономике города и региона, снижается уровень поступлений налоговых и иных сборов в бюджет города [35].

В настоящее время, основной проблемой занятости в городе Алмалык остается неэффективное использование рабочей силы, которая находится в вынужденных простоях по причине отсутствия вакантных рабочих мест с оплатой труда, на которую возможно прожить самому и прокормить свою семью.

Актуальные проблемы рынка труда в разрезе страны остаются актуальными и для его регионов, городов. Несмотря на обозначенные главные проблемы рынка труда города Алмалык ситуация на нем не стоит на месте, а изменяется и приобретает новые черты и проблемы (таблица 12).

Таблица 12 – Характерные проблемы для рынка труда в городе Алмалык в настоящее время [24]

Наименование черты	Краткая характеристика
Скрытая безработица и дефицит рабочей силы	Падение производства, с одной стороны, и низкая эффективность организации производства и труда с другой, увеличивают масштабы недоиспользования работников.
Сбои в воспроизводстве профессионально-квалификационной структуры занятого населения	Не восполняется естественное выбытие рабочих старших возрастов по многим профессионально-квалификационным группам. Тем самым ставится под угрозу развитие ведущих отраслей народного хозяйства, прежде всего металлургии и горнодобычи. В целом масштабы и уровень профессиональной подготовки рабочих массовых профессий не соответствует перспективным требованиям. Перераспределение занятых по отраслям, не только превышает нынешние возможности народного хозяйства, но и нередко осуществляется нерационально.
Нежелание молодежи трудиться на предприятиях города Алмалык (миграция)	Низкая оплата труда и плохие условия труда делают непривлекательными для молодежи такие профессии как сталевар, плавильщик, крановщик, горнорабочий, проходчик, машинист. Поэтому молодежь мигрирует за рубеж и в другие регионы Узбекистана в поисках «лучшей жизни».
Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений	Приводит к возникновению серьезных проблем. Особенную тревогу вызывает утрата молодежью ценности профессионализма. Проявляется четкая тенденция к люмпенизации молодежи, что в ближайшей перспективе отразится на социальной структуре общества.
Рост потребности в повышении общеобразовательного уровня работников, увеличение спроса на профессиональное образование	Если существующие в настоящее время тенденции в воспроизводстве квалифицированных кадров не изменятся, то в ближайшей перспективе можно ожидать роста безработицы среди неквалифицированного населения, и прежде всего молодых людей, которые не продолжают дальнейшего образования, не имеющих профессии или должной квалификации. Поэтому необходима рациональная организация профессионального образования молодежи, согласованного как с развитием отечественной экономики, так и с тенденциями на мировом рынке труда.
Миграция трудоспособного населения	На фоне дальнейшего нарастания естественной убыли населения город Алмалык первый, среди территорий республики Узбекистан стал терять население в миграционном обмене. Наиболее мощный отток населения из города Алмалык направлен в самые развитые в социально-экономическом отношении регионы России: Московскую область и города федерального значения – Москву и Санкт-Петербург. В последние годы он вырос в среднем в 1,5 раза.
Низкие оплаты труда и плохие условия труда	Все это становится основными факторами миграции.

В 2018 году сохраняется прежняя неудовлетворительная тенденция с миграцией рабочей силы, её неудовлетворительным использованием.

Особый интерес на рынке труда города Алмалык представляет анализ и перспективы молодежи. Молодежь составляет порядка 30 – 35% трудоспособного населения города Алмалык и является её будущим [26]. Но молодежь наиболее уязвимая социальная категория на рынке труда, так как на её возраст приходятся основные социально-демографические события в жизненном цикле человека. Данная категория имеет три группы (таблица 13).

Таблица 13 – Категории социально-демографической группы «молодежь» [36]

Наименование группы	Краткая характеристика
Подростки – до 18 лет	Представляет в основном учащихся средних школ и профессиональных училищ. В основном они не вовлечены в трудовую деятельность. Однако значительное снижение жизненного уровня большей части населения изменило жизненную позицию этой категории молодежи. Многие из них стремятся заработать деньги любым путем. Чаще всего, это самозанятость, вроде мойки машин и торговли газетами или работа в «теневом» секторе экономики. Легальный рынок неквалифицированного детского труда крайне узок. Поэтому если не решать проблему государственного контроля за детской занятостью, возникнет опасность увеличения криминального потенциала общества.
Молодежь – от 18 до 24 лет	Это студенты и молодые люди, завершающие или завершившие профессиональную подготовку. Они являются самой уязвимой группой, вступающей на рынок труда, так как не имеют достаточного профессионального и социального опыта, и в силу этого менее конкурентоспособны.
Молодежь – возраст от 25 до 29 лет	В 25-29 лет молодые люди уже в основном имеют определенную квалификацию, некоторый жизненный и профессиональный опыт. Они знают, чего хотят, чаще всего уже имеют собственную семью и предъявляют достаточно высокие требования к предлагаемой работе.

Снижение общего уровня жизни приводит к сверхзанятости молодежи, более позднее вступление в брак, увеличение занятости на учебе.

В итоге хочется подчеркнуть, что растет ценность профессиональной подготовки работника, изменению требований работодателей к нанимаемым работникам. Меняется и тактика работодателей. Они переходят к долговременной стратегии получения устойчивых прибылей в условиях высокой конкуренции на рынке, и, как следствие, найм молодежи в качестве рабочей силы.

С 1996 года миграционная ситуация в городе Алмалык усугубилась. На фоне дальнейшего нарастания естественной убыли населения город Алмалык первый среди территорий республики Узбекистан, стала терять население в миграционном обмене. Наиболее мощный отток населения из города Алмалык направлен в самые развитые в социально-экономическом отношении регионы России.

3.4 Наметившиеся тенденции изменений и мероприятия по улучшению ситуации на рынке труда

Дальнейшее развитие рынка труда на ближайшие 5 лет в городе Алмалык будет проходить в условиях демографических ограничений и в значительной степени определяться общей ситуацией в экономике республики Узбекистан [37].

По оценке в 2019 году численность экономически активного населения города Алмалык Ташкентской области составит 1712 тыс. человек, среднегодовая численность занятых в экономике – 478 тыс. человек. В 2018-2020 годах под влиянием демографического фактора численность экономически активного населения будет сокращаться и к 2020 году составит 1522,0 тыс. человек [37]. В 2018-2020 годах рост потребности предприятий и организаций в рабочей силе будет способствовать снижению уровня безработицы. Уровень общей безработицы (по методологии МОТ) сократится с 6,8% экономически активного населения в 2018 году до 6,1% к 2020 году по консервативному варианту, по базовому и целевому варианту - до 5,9% [37]. Уровень регистрируемой безработицы по городу Алмалык, также будет иметь тенденцию к снижению. Так, на конец 2019 года, уровень регистрируемой безработицы составит не более 8,30% от численности экономически активного населения, к 2020 году он прогнозируется не выше 8,34% - по консервативному варианту, 8,0% и 7,8% по базовому и целевому варианту соответственно [38]. Коэффициент напряженности имеет

тенденцию к снижению: 2018 год – 1,6 человека на вакансию, 2019 год – 1,5 человека на вакансию, по оценке, на конец 2020 года составит не 1,4 человека на вакансию по консервативному варианту, по базовому и целевому варианту – 1,0 человека на вакансию [39]. Динамику коэффициента напряженности представим на рисунке 18.

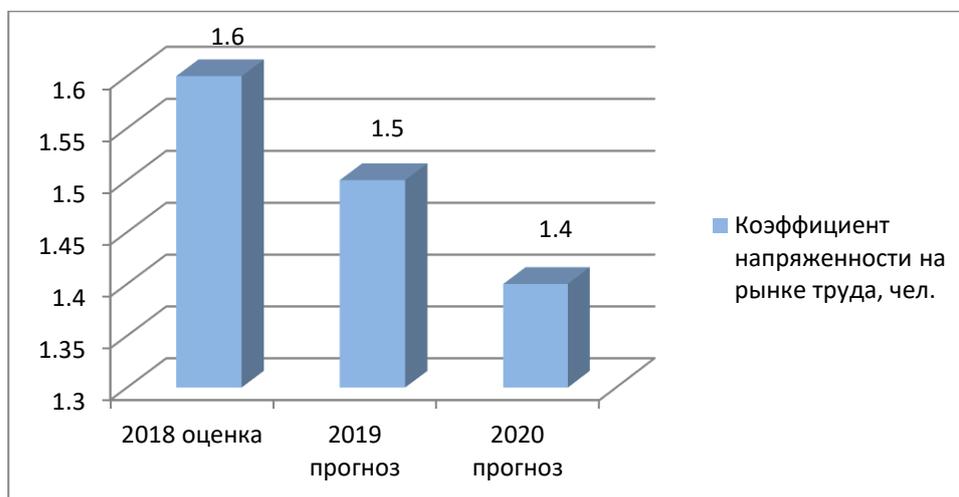


Рисунок 18 - Динамика коэффициента напряженности на рынке труда города Алматы [39]

Для обеспечения баланса и дальнейшего роста показателей, положительно характеризующих рынок труда города Алматы и ООО «Изыскательская партия» важно разработать комплекс рекомендаций:

1. Проведение мониторинга и анализа рынка труда в перспективе на 3 года в соответствии с прогнозом развития технологий.

2. Анализ полученных результатов мониторинга и разработка комплекса рекомендаций:

- организация эффективной практики студентов с дальнейшим трудоустройством на предприятии;

- реализация программ профессиональной ориентации молодежи на предприятии посредством предоставления дополнительных льгот при трудоустройстве выпускников;

- содействие раскрытию способностей школьников, их склонностей к тому или иному виду профессиональной деятельности за счёт: развития

системы дополнительного образования школьников, системы экскурсий и практических занятий на предприятии для учащихся 10 – 11 классов;

- развитие системы непрерывного образования для персонала предприятия;

- участие в создании независимых центров внешней независимой сертификации профессиональных квалификаций, в которых может подтвердить свой разряд по профессии каждый сотрудник предприятия;

- реализации программы переселения соотечественников и иных форм привлечения трудовых мигрантов, отвечающих требованиям рынка труда города Алмалык;

- обеспечения внутрирегиональной мобильности рабочей силы посредством содействия переселению людей из территорий, имеющих избыточное предложение рабочей силы, в населённые пункты, испытывающие её дефицит;

- сосредоточения особого внимания на эффективности мероприятий по охране труда, профилактике производственного травматизма персонала ООО «Изыскательская партия»;

- создание профсоюза работников на городском уровне для лоббирования интересов работников и предприятий в Администрации города Алмалык;

- создание рабочих мест для инвалидов и привлечение людей с ограниченными возможностями к труду в ООО «Изыскательская партия»;

- развитие социальной инфраструктуры ООО «Изыскательская партия», путем строительства детских садов, спортивных и культурных сооружений;

- осуществление работы по созданию программы корпоративной социальной ответственности в ООО «Изыскательская партия»;

- распространение идеи о создании программы корпоративной социальной ответственности среди предприятий среднего и крупного бизнеса в городе Алмалык;

- техническое переоснащение старого (изношенного) оборудования;
- модернизация существующей системы доплат и премий в ООО «Изыскательская партия»;

- создание системы кредитования персонала предприятия.

3. Внедрение рекомендаций в практическую деятельность ООО «Изыскательская партия» в течение ближайших трех лет для получения социально-экономического эффекта не только на уровне предприятия, но и на уровне города Алмалык.

4. Дальнейшее совершенствование рынка труда ООО «Изыскательская партия» и города Алмалык.

ООО «Изыскательская партия», обладая большой производственной базой, широкой географией деятельности служит большим подспорьем в развитии регионального рынка труда посредством:

- предоставления большего количества рабочих мест и создание новых для жителей города и области;

- сдерживание процесса миграции населения региона в Россию;

- создание базы для выплаты высоких заработных плат и социальных выплат персоналу предприятия;

- взаимодействие посредством программы трудоустройства молодых специалистов, с ВУЗами России и Узбекистана, Службой занятости города Алмалык;

- содействие частному предпринимательству путем помощи специалистам среднего звена создания частных предприятий и передача части производственных функций для исполнения;

- предоставление производственной базы для профпереподготовки и повышения квалификации специалистов, направленных Службой занятости города;

- предоставление производственной базы студентам, для прохождения различного рода практик;

- тесное сотрудничество с Администрацией города Алмалык в реализации различного рода федеральных и региональных программ по развитию рынка труда и занятости молодежи;

- предоставление временных рабочих мест для замены временно отсутствующих специалистов (декретные отпуска, длительная болезнь, очередной отпуск);

- содействие трудоустройству специалистов, временно занимающих вакантные должности в местах осуществления работ.

Все мероприятия ООО «Изыскательская партия» осуществляет совместно с Администрацией и Службой занятости города Алмалык. Для более широкого спектра помощи в развитии городского рынка труда ООО «Изыскательская партия» использует свои связи и отношения с предприятиями различных отраслей региона и республики Узбекистан.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
Д-3Б4Б1	Усмонкулова Феруза Рустамовна

Школа	инженерного предпринимательства	Направление	38.03.01 Экономика
Уровень образования	Бакалавр		

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, используемого оборудования) на предмет возникновения:</p> <ul style="list-style-type: none"> – вредных проявлений факторов производственной среды (метеословия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения и т.д.) – опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) – чрезвычайных ситуаций социального характера 	<p>Рабочее место – специалист отдела планирования и контроля Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия».</p> <p>Вредные проявления: электромагнитные поля, ионизирующие излучения от компьютеров.</p> <p>Опасных проявлений факторов производственной среды нет.</p> <p>Чрезвычайных ситуаций социального характера нет.</p>
<p>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</p>	

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – принципы корпоративной культуры исследуемой организации; – системы организации труда и его безопасности; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – системы социальных гарантий организации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях. 	<ul style="list-style-type: none"> - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях.
<p>1. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), – готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	<ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; - спонсорство и корпоративная благотворительность; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров).
<p>2. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Анализ правовых норм трудового законодательства; – Анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов. – Анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности. 	<ul style="list-style-type: none"> - анализ правовых норм трудового законодательства; – анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности.

Перечень графического материала:

<p>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</p>	<p>«Определение целей программы корпоративной социальной ответственности в Обществе с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия»; «Стейкхолдеры Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия»; «Структура разработанной программы корпоративной социальной ответственности Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия»; «Оценка эффективности мероприятий программы корпоративной социальной ответственности Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия».</p>
---	---

<p>Дата выдачи задания для раздела по линейному графику</p>	
--	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент ШИП	Ермушко Жанна Александровна	к.э.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
Д-3Б4Б1	Усмонкулова Феруза Рустамовна		

4 Разработка программы корпоративной социальной ответственности в Обществе с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия»

4.1 Миссия, цели, задачи и стратегия программы корпоративной социальной ответственности организации

В странах Центральной Азии уровень организации, применения и понимания принципов корпоративной социальной (далее, КСО) недостаточно изучен. Так, управленческий стиль в Узбекистане основан на силе и патерналистских отношениях, что является ведущей причиной безответственности бизнеса перед обществом. Эта особенность вытекает из специфической культурной и исторической среды, которая негативно влияет на развитие программы корпоративной социальной ответственности [41].

Это также приводит к снижению чувства причастности сотрудников к общему делу и снижению уровня лояльности. Кроме того, большинство организаций в странах Центральной Азии по-прежнему считают, что социальная помощь должна предоставляться исключительно правительством этих стран, а частный, средний и крупный бизнес остается в стороне от этого вопроса [41].

В настоящее время корпоративная социальная ответственность в Узбекистане либо вообще отсутствует на многих предприятиях, либо унаследовала отдельные традиции от советской эпохи, где государство являлось главным гарантом социальной защиты [41]. Согласно У. Алиеву и А. Каримову, социальной ответственностью в Узбекистане склонны заниматься компании, деятельность которых зависит от социальных ожиданий клиентов. При этом основными мотивами КСО являются повышение рентабельности, производительности и укрепления репутации.

Государство стимулирует развитие социальной ответственности бизнеса на законодательном уровне. Налоговым кодексом Республики

Узбекистан предусмотрено уменьшение налогооблагаемой прибыли юридических лиц на сумму взносов в экологические, оздоровительные и благотворительные фонды, учреждения культуры, народного образования, здравоохранения, труда и социальной защиты населения, физической культуры и спорта, органы самоуправления граждан, но не более двух процентов налогооблагаемой прибыли (Ст. 159 Налогового кодекса Республики Узбекистан) [42].

Исходя из сочетания интересов всех стейкхолдеров финансово-хозяйственной деятельности организации строится программа корпоративной социальной ответственности ООО «Изыскательская партия».

Понятие программы корпоративной социальной ответственности включает в себя ответственность перед партнерами, взаимодействие на социальном уровне с поставщиками и заказчиками, развитие организации, безопасность и здоровье сотрудников на рабочих местах, развитие персонала в части обучения, взаимодействие с органами власти, государственными органами, связанное с решением общесоциальных проблем, ответственность организации перед обществом [43].

Термин «корпоративная социальная ответственность» относится к вопросам устойчивого развития предпринимательской деятельности и определяется как ответственность предприятия за воздействие её решений и действий на общество и окружающую среду, проявляющуюся в прозрачном и этичном поведении, которое, по сути, содействует развитию предприятия, включая здоровье и благосостояние общества, учитывает ожидания стейкхолдеров, соответствует действующему законодательству и международным нормам поведения, интегрирована по всей организации и реализована в её отношениях [44].

Сущность программы корпоративной социальной ответственности заключается в том, что предпринимательство, помимо соблюдения законов и производства качественного продукта или услуги, добровольно принимает на себя дополнительные обязательства перед обществом и своими

сотрудниками следовать высоким стандартам поведения в соответствии с этическими нормами, инвестировать в устойчивое развитие общества в местах его оперирования. Применительно к крупному бизнесу это означает, что экономическая эффективность не может быть самоцелью. Бизнес должен одновременно способствовать гармоничному развитию общества в целом [45, с. 23].

Миссия и стратегия Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия» в сочетании с основными целями и задачами программы КСО (Приложение Г).

Этапы внедрения программы КСО в ООО «Изыскательская партия»:

1. Внедрение систем корпоративной социальной ответственности обычно на начальном этапе связано с определенными сложностями и финансовыми издержками. Следует также заранее подготовиться к тому, что быстрого очевидного результата достигнуть не удастся. Важными характеристиками корпоративной социальной ответственности являются ориентация на долгосрочную перспективу и включение в КСО природоохранного компонента в той же мере, что и социального, экономического и иных.

2. Фундаментальным принципом программы КСО ООО «Изыскательская партия» является неукоснительное соблюдение законодательства, поэтому первое, что было сделано при разработке программы КСО - это проанализирована деятельность организации и приведена в полное соответствие с нормативно-законодательной базой республики Узбекистан. Это является базовым (правовым) уровнем КСО.

3. На следующих этапах, в процессе разработки программы КСО для ООО «Изыскательская партия», происходит постепенное расширение социальной ответственности за счет реализации добровольных инициатив руководства организации (сверх законодательства), направленных на решение социально-экономических проблем, улучшение экологической

обстановки в регионе производства работ и нахождения организации, повышение качества строящихся сооружений, продвижения инноваций.

На начальных этапах формирования программы КСО такие инициативы, как правило, носят единичный характер и не связаны с достижением стратегических целей ООО «Изыскательская партия» - это так называемая функциональная стадия развития КСО. Постепенно программа КСО начнет пронизывать всю деятельность ООО «Изыскательская партия», станет ее философией и, в конечном счете, органично впишется в ее долгосрочную стратегию развития и в систему внутрифирменного управления. В результате вышеперечисленных действий программа КСО ООО «Изыскательская партия» перейдет в стратегическую стадию своего развития.

4. Последняя и наиболее продвинутая гражданская стадия развития программы КСО ООО «Изыскательская партия» будет предполагать активные действия организации, которые будут направлены на продвижение принципов КСО в деловом сообществе и обществе, в целом, в том числе среди деловых партнеров (поставщиков, заказчиков, потребителей), профессиональных сообществ, коллег по бизнесу. И в итоге, ООО «Изыскательская партия» станет, неким «провайдером», идей социальной ответственности, формируя благоприятную среду для дальнейших коллективных действий по достижению поставленных финансовых и социальных целей в деятельности ООО «Изыскательская партия».

Корпоративная социальная ответственность ООО «Изыскательская партия» сформирована по двум направлениям: внутреннему (направленному на сотрудников организации) и внешнему (направленному на внешних партнеров и заказчиков и потребителей).

Цель программы КСО ООО «Изыскательская партия» полностью соответствует терминологической сущности и взаимоувязана с миссией и стратегией организации, подвергающейся исследованию.

Задачи КСО ООО «Изыскательская партия» детализируя цель, говорят о том, что при постепенном внедрении программы КСО организация сможет получить следующие преимущества и достоинства, по сравнению с конкурентами, не обладающими программой КСО:

- появится положительный репутационный эффект на рынке региона;
- будут сформированы гармонично выстроенные взаимоотношения с заинтересованными сторонами (поставщиками, заказчиками, бизнес партнерами);
- будут достигнуты высокие экономические показатели деятельности организации;
- произойдет преодоление культурных и традиционных стереотипов о причастности только государства к оказанию социальной помощи персоналу организации;
- будут соблюдены требования законодательства, в части ведения предпринимательской деятельности и требований экологического характера;
- будет создана корпоративная социальная культура в ООО «Изыскательская партия».

При построении программы КСО в ООО «Изыскательская партия» также важно, чтобы реализовывались обеспечивающие элементы, среди которых можно назвать программную поддержку, нормативно-правовую и методическую поддержку системы КСО, информационную поддержку и прочее.

Следовательно: устойчивое развитие ООО «Изыскательская партия», сочетающее экономические, социальные и экологические факторы, ведет к снижению её предпринимательских рисков, укрепляет конкурентоспособность, повышает эффективность работы сотрудников, лояльность заказчиков и потребителей, улучшает её деловую репутацию, создает позитивный вклад в деловое сообщество, устойчивое экономическое и социальное развитие города Алмалык.

4.2 Стейкхолдеры программы корпоративной социальной ответственности организации

Одна из главных задач при создании программы КСО ООО «Изыскательская партия» является оценка соответствия программы интересам и требованиям основных стейкхолдеров исследуемой организации.

Стейкхолдеры (иначе, заинтересованные лица программы КСО) – это группы людей или отдельные личности, которых реализуемый проект как-то затрагивает (как в хорошем, так и в плохом смысле), либо те, кого проект не затрагивает, но они сами напрямую или косвенно могут на него влиять используя имеющиеся у них возможности [46].

В первую группу входят сами участники проекта КСО (те, кто выделяет ресурсы для реализации программы КСО), так и потребители результатов проекта.

Во вторую группу входят те, кого напрямую не касается программа КСО, но кто может повлиять на это ощутимо.

Важным представляется то, что в долгосрочной перспективе для ООО «Изыскательская партия» важны как первые, так и вторые группы стейкхолдеров. Структура стейкхолдеров ООО «Изыскательская партия» (таблица 14) и на рисунке 19.

Таблица 14 – Перечень основных стейкхолдеров организации [46, с. 14]

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
Генеральный директор	Правительство и органы местного самоуправления
Заместители генерального директора по подразделениям	Общественные организации и общество в целом (местное население)
Сотрудники организации	Бизнес – партнеры
Заказчики и потребители	Конкуренты
Контролирующие органы (налоговая инспекция и различные государственные фонды)	Финансовые организации и банки
Поставщики	Регулирующие и контролирующие органы (торговый, трудовой, экологический комитеты и пр.)

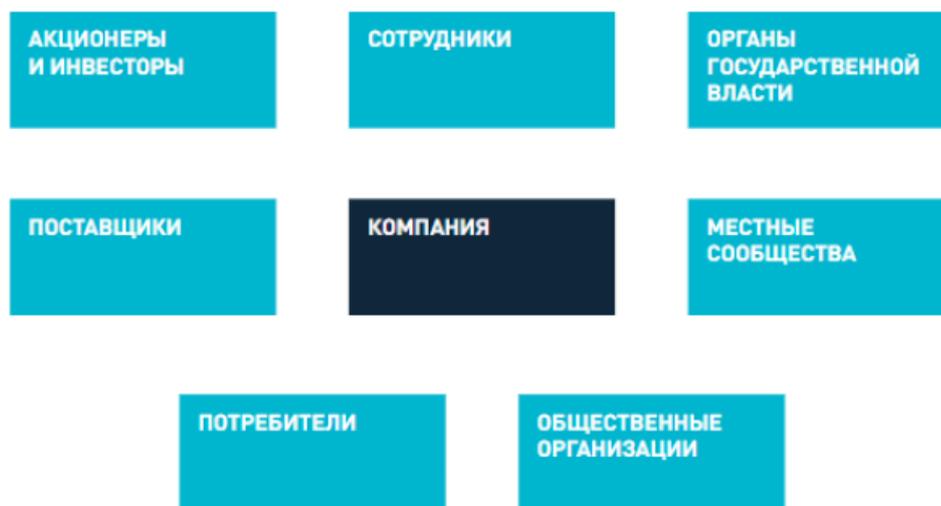


Рисунок 19 – Ключевые стейкхолдеры ООО «Изыскательская партия»

В процессе реализации программы КСО ООО «Изыскательская партия» взаимодействует с прямыми и косвенными стейкхолдерами программы КСО. Необходимо сделать так, чтобы взаимодействие с ними проходило на качественном уровне и в итоге, удовлетворяло потребности обеих сторон взаимодействия. Процесс взаимодействия организации с её стейкхолдерами на международном уровне регламентирован Международным документом «Стандартом взаимодействия со стейкхолдерами». Согласно стандарта, взаимодействие происходит на основе трех принципов: полноты, существенности, способности реагировать. На уровне республики Узбекистан нормативно-правовой базы по порядку создания, реализации и дальнейшего развития программы КСО нет, тем более, на уровне региона.

ООО «Изыскательская партия» поддерживает непрерывную связь с ключевыми заинтересованными сторонами по всем возникающим вопросам. Проблематика диалога формируется на основании постоянно осуществляемого анализа внутренней и внешней социальной среды с учетом стратегических ориентиров исследуемой организации и приоритетов заинтересованных сторон.

Основные механизмы взаимодействия со стейкхолдерами: деловые контракты, договоры, соглашения о сотрудничестве; деловые встречи

и презентации; система корпоративных коммуникаций; общественные слушания; совместные рабочие группы; опросы и исследования мнения сотрудников, потребителей, местных сообществ; членство в общественных и экспертных ассоциациях; конференции, круглые столы; отчетность.

Выбор наиболее эффективных механизмов и инструментов определяется целями и задачами взаимодействия и зависит от конкретной группы заинтересованных сторон.

Покажем на рисунке 20 схему взаимодействия со стейкхолдерами программы КСО ООО «Изыскательская партия».



Рисунок 20 – Схема взаимодействия ООО «Изыскательская партия» со стейкхолдерами [47]

Выявив стейкхолдеров, необходимо определить степень их влияния на основной вид деятельности ООО «Изыскательская партия» и степень их зависимости от результатов деятельности ООО «Изыскательская партия».

Распределение внешних и внутренних стейкхолдеров по степени влияния и важности для организации (таблица 15).

Таблица 15 - Распределение внешних и внутренних стейкхолдеров по степени влияния и важности

Градационный фактор	Наименование стейкхолдера
Внутренние стейкхолдеры	
Наибольшее влияние	Генеральный директор, руководители среднего звена, персонал, поставщики деловые партнеры.
Наибольшая легитимность	Генеральный директор.
Средняя легитимностью	Сотрудники и руководители среднего звена.
Наименьшая легитимностью	Поставщики, заказчики и потребители.
Наибольшая актуальность	Сотрудники и руководители среднего звена.
Средняя актуальность	Генеральный директор.
Наименьшая актуальность	Поставщики, потребители и заказчики.
Внешние стейкхолдеры	
Наибольшая власть	Правительство, органы местного самоуправления, контролирующие и регулирующие органы.
Средний уровень влияния власти	Финансовые организации и банки.
Низкий уровень влияния власти	Местное население и общественные организации.
Наибольшая легитимность	Правительство, органы местного самоуправления, контролирующие и регулирующие органы.
Средняя легитимность	Заказчики и потребители.
Низкая легитимность	Поставщики, конкуренты и деловые партнеры.
Почти не оказывают влияния	Местное население и общественные организации.
Наибольшая актуальность	Правительство, органы местного самоуправления, контролирующие и регулирующие органы.
Средняя актуальность	Заказчики и потребители.
Наименьшая актуальность	Местное население и общественные организации.

Таким образом, к группе стейкхолдеров «ведущие» можно отнести правительство, органы местного самоуправления, контролирующие и регулирующие органы, заказчиков и потребителей, поставщиков, конкурентов.

В группу «доминирующие» попадают только деловые партнеры.

К группе «опасные» относят: сотрудников, руководителей среднего звена и генерального директора.

К «зависимым» относят местное население и общественные организации.

Заявляя о своей социальной ориентированности ООО «Изыскательская партия» теперь должна будет придавать большее значение созданию безопасных условий труда для персонала предприятия, разрабатывая и реализуя комплексы программ по улучшению условий и охраны труда, улучшению санитарных и бытовых условий на предприятии.

В радиус заботы попадет и экологическая безопасность деятельности организации в регионах проведения работ.

4.3 Структура программы корпоративной социальной ответственности

Структура программ корпоративной социальной ответственности составляет некий портрет корпоративной социальной ответственности исследуемой организации (таблица 16). Выбор программы КСО, значит и структура программы КСО, зависят от целей организации и выбора соответствующих стейкхолдеров, на которых будет направлена сама программа КСО ООО «Изыскательской партии».

Таблица 16 – Структура программы корпоративной социальной ответственности организации

Наименование мероприятия	Элементы программы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат
Благотворительность	Благотворительные пожертвования (денежные средства)	Организации социальной сферы, которым нужна финансовая поддержка, например:	Один раз в год (ежегодно)	Поддержка детей-сирот, детей-инвалидов, детей, оставшихся без попечительства родителей, многодетных семей. Повышение уровня

Продолжение таблицы 16

Наименование мероприятия	Элементы программы	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат
		Республиканский Общественный Детский Фонд «Sen Yolg'iz Emassan» («Ты не одинок»)		лояльности к предприятию.
Безопасность труда: -обучение персонала предприятия для повышения их квалификационного уровня; -обучение персонала предприятия безопасности труда.	Социально-ответственное поведение	Персонал предприятия	Ежегодно	Создание безопасной рабочей зоны для персонала, сведение к минимуму риск аварийных ситуаций и уменьшение производственного травматизма.
Социальная политика: -подарки для персонала предприятия на день рождения, новогодние подарки детям сотрудников; - внутренние конкурсы на предприятии, связанные с достижением трудовых вершин; -корпоративные праздники; - отдых персонала предприятия и их семей в санатории «Чинобод», «Зангиота Зам-Зам.	Социально-ответственное поведение	Персонал предприятия и члены их семей	Один раз в год. Корпоративные праздники проводятся пять раз в год. Отдых персонала предприятия и их семей в санатории - один раз в три года.	Улучшение условий труда, быта и отдыха персонала предприятия и членов их семей, мониторинг состояния здоровья, развитие спорта, добровольное страхование.
Кадровая программа: - участие персонала в управлении предприятием; -дополнительные премии.	Социально-ответственное поведение	Персонал предприятия	Ежегодно	Обеспечение потребности в высококвалифицированном персонале, формирование лояльности персонала предприятия.
Окружающая среда: - проведение работ по охране окружающей среды; - разработка системы управления охраной труда.	Социально-ответственное поведение	Контролирующие органы, бизнес – партнеры, заказчики, общественные организации и общество в целом (местное население), конкуренты.	Ежегодно	Обеспечение комплекса мер по охране труда, проведение работ по охране окружающей среды.

Структура программы КСО ООО «Изыскательская партия» является типичной для организаций строительной отрасли в Ташкентской области. В неё входят элементы: благотворительность, обучение сотрудников организации, в том числе, безопасности труда, социальная политика, кадровая программа и программа защиты окружающей среды. Все эти элементы отражают полноту непосредственного охвата областей в программе КСО ООО «Изыскательская партия». Исходя из периодичности сроков реализации самих мероприятий программа КСО в ООО «Изыскательская партия» носит систематический и долговременный характер. Элементами разработанной программы КСО выступают: благотворительные пожертвования, элементы социального поведения, что говорит о социальной направленности программы и четком соответствии её цели, что говорит о преодолении стереотипного мышления и культурных барьеров в рамках одной организации в республике Узбекистан.

Разработанная программа КСО для исследуемой организации учитывает интересы всех её стейкхолдеров.

Ожидаемый результат от реализации программы КСО в ООО «Изыскательская партия»: повышение лояльности сотрудников и партнеров к организации, уверенность и стабильность для сотрудников в завтрашнем дне, безопасность их жизни и деятельности на рабочих местах, улучшение условий труда, быта и отдыха сотрудников организации и членов их семей, обеспечение потребности предприятия в высококвалифицированных сотрудниках, обеспечение экологической безопасности окружающей среды и территорий. Но самым главным результатом является преодоление стереотипного мышления и культурных барьеров, характерных для руководителей предприятий Ташкентской области. Выполнение программы КСО в дальнейшем даст рост не только экономических показателей, но и снизит «текучесть кадров», будет способствовать разработке корпоративной социальной политики, что, в итоге, поможет в организации сплоченной и

успешной команды единомышленников – сотрудников ООО «Изыскательская партия».

Перечислим параметры программы корпоративной социальной ответственности. Начнем с сотрудников ООО «Изыскательская партия». Приоритетным направлением воздействия на внутреннюю среду организации является повышение мотивации сотрудников в труде, охрана и поддержание их здоровья и здоровья их семей, рост производительности и эффективности их труда.

Так как сотрудники для ООО «Изыскательская партия» выступают наиболее ценным активом, то инвестиции в него руководство будет рассматривать как инвестиции в будущее организации, в её эффективность и дальнейшее развитие.

Руководство ООО «Изыскательская партия» пытается развивать каналы общения с сотрудниками, учитывать их мнения и уважает право сотрудников организации на доступ к важной для них информации о деятельности и результатах деятельности организации.

ООО «Изыскательская партия» формирует лояльность и повышает мотивацию сотрудников организации росту производительности труда, за счет обеспечения конкурентоспособного уровня оплаты труда, социальной поддержки, безопасных и комфортных условий труда, обучения и реализации их карьерного потенциала. К регуляторам мотивации сотрудников организации к труду относят следующие регуляторы (таблица 17).

Таблица 17 – Перечень регуляторов мотивации сотрудников организации

Наименование регулятора	Краткое описание
Рабочая атмосфера	Комфортное рабочее место, низкий шумовой уровень, высокая степень эргономики, хорошие физические условия труда
Уровень вознаграждения	Высокий уровень заработной платы, справедливое вознаграждение по результатам труда, наличие социальных благ для сотрудников и их семей.
Безопасность и чувство принадлежности	Ощущение принадлежности сотрудника к коллективу и нужности для организации, уважение, одобрение со стороны руководства и коллег, признание, благожелательные отношения в трудовом коллективе.
Личностный рост	Возможность карьерного роста, обучения, рост личной ответственности.
Интерес и вызов	Интересная работа, растущая степень ответственности, соревновательный эффект.

ООО «Изыскательская партия» занимается деятельностью в области строительства конструкций и сооружений (мосты, дороги, переезды и пр.), оказывая услуги в области проектно-изыскательских и строительно-монтажных работ и старается прививать сотрудникам организации здоровый образ жизни, проводит обучение по охране труда и технике безопасности с целью снижения рисков профзаболеваний и травматизма на рабочих местах. Руководство организации практикует бережное отношение к окружающей среде, в том числе через мероприятия по охране окружающей среды в местах проведения работ.

Обеспечивая участие менеджмента высшего и среднего звена в управлении организацией, руководство, тем самым, обеспечивает её потребность в высококвалифицированном персонале, формирование лояльности сотрудников организации по отношению к ней.

Проводя социальную политику руководство будет стремиться к улучшению условий труда, быта и отдыха сотрудников и членов их семей, следить за состоянием их здоровья, развивать спорт, обеспечивать добровольное страхование здоровья и жизни.

Благотворительная деятельность позволяет не только увеличить степень лояльности партнеров к организации, но и оказывать реальную посильную помощь детям-сиротам, детям-инвалидам, детям, оставшимся без попечительства родителей, многодетным семьям [49].

В итоге, можно сказать, о гармоничном построении программы корпоративной социальной ответственности в для ООО «Изыскательская партия», учитывающей характерные её направления для предприятий и организаций республики Узбекистан: экономическая ответственность, этическая ответственность и филантропическая ответственность.

4.4 Определение затрат на программу корпоративной социальной ответственности организации

Не многие организации Ташкентской области, в рамках программы КСО, напрямую инвестируют в сферы, которые влияют на жизнь местных сообществ в местах осуществления основной и дополнительных видов деятельности. Для них характерно вложение денежных средств в развитие экономики страны, образования (вручение стипендий одаренным студентам, создание материально-технических баз школ, лицеев, колледжей, обучение мобильной грамотности и мобильному этикету); медицины (укомплектование больниц медицинским оборудованием); культуры (поддержка национальных ценностей, спонсорская помощь творческим коллективам театров); спорта (финансовая помощь для развития детского спорта); экологии и устойчивого развития страны (продвижение бережного отношения к природным ресурсам); также многие предприятия оказывают поддержку социально-незащищенным слоям общества (ветеранов ВОВ, детям-сиротам) [42, с. 125].

Следовательно, значительная часть средств большинства организаций направляется на решение общественных задач, развитие местного сообщества и взаимодействие с властью, а также, на спонсорство и взаимодействие со стейкхолдерами [50, с. 3570]. Покажем структуру затрат на программу КСО ООО «Изыскательская партия» (таблица 18).

Таблица 18 – Затраты на программу корпоративной социальной ответственности организации

Мероприятие	Единица измерения	Цена	Количество	Стоимость реализации на планируемый период
Благотворительность: отчисления по программам Республиканского Общественного Детского Фонда «Sen Yolg'iz Emassan» («Ты не одинок»)	тыс. руб.	20	2 раза	40

Продолжение таблицы 18

Мероприятие	Единица измерения	Цена	Количество	Стоимость реализации на планируемый период
Безопасность труда: - обучение сотрудников организации для повышения их квалификации; - обучение сотрудников организации безопасности труда и промышленной безопасности.	тыс. руб.	3,25	85 чел	276,25
	тыс. руб.	2	85 чел	170
Социальная политика: -подарки для сотрудников организации на день рождения, новогодние подарки детям сотрудников; - внутренние конкурсы в организации; -отдых сотрудников и их семей в санаториях «Чинобод», «Зангиота Зам-Зам» 1 раз в 3 года	тыс. руб.	1,3	132 чел	171,60
	тыс. руб.	5	5 чел	125
	тыс. руб.	25	35 чел	875
Кадровая программа: - участие сотрудников в управлении организацией; - дополнительные премии.	тыс. руб.	0	1 месяц в году	0
	тыс. руб.	7	20 чел	140
Окружающая среда: - проведение работ по охране окружающей среды; - разработка системы управления охраной труда.	тыс. руб.	25	7 объектов	175
	тыс. руб.	300	1 раз	300
Итого в год:	тыс. руб.	-	-	2 272,85

Уровень затрат на программу корпоративной социальной ответственности исследуемой организации рационален и характерен для организаций крупного бизнеса республики Узбекистан. ООО «Изыскательская партия» несет средние затраты на реализацию программ КСО, а результат оправдывает средства потраченные на мероприятия. Причем, разработка системы управления промышленной, экологической безопасностью является одноразовой процедурой и в следующем периоде (2020 – 2021 и последующие годы) затраты отсутствуют.

Соотношение уровня затрат на программу КСО с показателем себестоимости продаж ООО «Изыскательская партия», полученного из

Отчета о прибылях и убытках (Приложение Б) за последующие три года составляет:

- в 2019 году плановый показатель «себестоимость продаж» составит 3846921136 тыс. руб., следовательно, соотношение составит: $(2\,272,85 \cdot 100) / 3846921 = 0,059\%$.

- в 2020 году показатель «себестоимость продаж» составит 1972,85 тыс. руб., следовательно, при уровне плановой себестоимости 3946521 тыс. руб., соотношение составит: $(1972,85 \cdot 100) / 3946521 = 0,050\%$. Цифра 1972,85 тыс. руб. получена путем вычитания одноразового расхода на разработку системы управления охраны труда из общей суммы расходов на программу КСО за год;

- в 2021 году показатель «себестоимость продаж» составит 4001230 тыс. руб., следовательно, соотношение составит: $(1972,85 \cdot 100) / 4001230 = 0,049\%$.

Исходя из полученных результатов можно сделать вывод о том, что ООО «Изыскательская партия» будет производить рациональное финансирование в программу КСО в последующие периоды с учетом количества сотрудников, работающих в организации. А уровень затрат на реализацию программы КСО пропорционален получаемым результатам в ходе её реализации.

4.5 Ожидаемая эффективность программы корпоративной социальной ответственности

Программа КСО, которая будет реализована в ООО «Изыскательская партия», связана с целями деятельности, задачами и её миссией. Эффект от реализации программы КСО для ООО «Изыскательская партия» и для общества города Алмалык Ташкентской области в целом (таблица 19).

Таблица 19 - Оценка эффективности мероприятий программы КСО в организации

Название мероприятия	Затраты, тыс. руб.	Уровень эффективности	
		для организации	для общества
Благотворительность: отчисления по программам Республиканского Общественного Детского Фонда «Sen Yolg'iz Emassan» («Ты не одинок»)	40	Возрастание лояльности со стороны сотрудников по отношению к организации	Создает имидж, поднимает его в глазах общества и организаций, бизнес-партнеров.
Безопасность труда: - обучение сотрудников организации для повышения их квалификации; - обучение сотрудников организации безопасности труда и промышленная безопасность.	276,25 170	Рост лояльности и степени доверия сотрудников к организации. Создание уверенности в завтрашнем дне.	Рост благосостояния населения и забота о здоровье.
Социальная политика: -подарки для сотрудников организации на день рождения, новогодние подарки детям сотрудников; - внутренние конкурсы в организации; -отдых сотрудников и их семей в санаториях «Чинобод», «Зангиота Зам-Зам» 1 раз в 3 года	171,60 125 875	Лояльность сотрудников, рост производительности и труда, снижение текучести кадров, личная заинтересованность в результатах труда	Направлена на создание благоприятных условий для жизнедеятельности человека.
Кадровая программа: - участие сотрудников в управлении организацией; - дополнительные премии.	0 140	Рост ответственности сотрудников за результаты деятельности организации, лояльность и заинтересованность в результатах труда	Создание благоприятных условий для жизнедеятельности человека, личностное развитие и раскрытие творческого потенциала.
Окружающая среда: - проведение работ по охране окружающей среды; - разработка системы управления охраной труда.	175 300	Создание имиджа законопослушной организации, качественное управление системой охраны труда в организации.	Охрана окружающей среды и безопасность трудовой деятельности всех сотрудников организации.
Итого:	2 272,85	-	-

Как видно из результатов исследования деятельности по формированию программы КСО для ООО «Изыскательская партия», можно сделать следующие выводы об ожидаемой эффективности программы корпоративной социальной ответственности:

- на предприятии, преобладает в большей степени, внутренняя программа корпоративной социальной ответственности;

- программа КСО соответствует целям и стратегии ООО «Изыскательская партия»;

- программа отвечает интересам стейкхолдеров. Организация в своей производственной деятельности соблюдает требования законодательства и придерживается принципов добросовестной деловой практики и честной конкуренции на рынке оказания строительных услуг.

Ведущими преимуществами при реализации программы корпоративной социальной ответственности в ООО «Изыскательская партия» выступают:

- завоевание лидирующих позиций на конкурентном рынке по строительству сооружений и оказанию услуги в области проектно-изыскательских и строительно-монтажных работ в республике Узбекистан и Российской Федерации;

- развитие личностных качеств сотрудников и поддержание инициативы в рамках производственного процесса исследуемой организации;

- все совместные действия руководства и сотрудников направлены на получение и максимизацию прибыли в рамках основной и дополнительных видов деятельности, соответствующей законодательству с полным учетом всех видов затрат. Именно этот показатель при соблюдении всех вышеупомянутых условий говорит о наибольшей эффективности ведения производственной деятельности исследуемой организации;

- финансовые затраты на мероприятия в рамках программы корпоративной социальной ответственности, адекватны ожидаемым результатам.

Подводя итог четвертой главы выпускной квалификационной работы можно сказать следующее, что для ООО «Изыскательская партия» была разработана эффективная и рациональная программа корпоративной социальной ответственности. Практическая деятельность ООО «Изыскательская партия» в области корпоративной социальной ответственности направлена на конечный результат и носит системный характер. Все проекты объединены единой стратегией и направлены на достижение единой цели – создание и укрепление ценностей социально-ответственного поведения в среде ведения бизнеса [51].

Перед организацией стоят задачи и определены стейкхолдеры программы. Стейкхолдеры ООО «Изыскательская партия» и их структура в количественном измерении характерна для строительных предприятий Ташкентской области.

Все мероприятия, которые могут быть реализованы в рамках программы КСО, логичны и целесообразны и полностью соответствуют ожиданиям всех стейкхолдеров программы КСО ООО «Изыскательская партия». Структура программы корпоративной социальной ответственности исследуемой организации содержит элементы, позволяющие рационально организовать производственную деятельность, совершенствовать социально – трудовые отношения, поддерживать социальную стабильность [52].

Исходя из произведенных расчетов, можно сделать вывод о том, что в ООО «Изыскательская партия» будет произведено рациональное финансирование в программу КСО за исследуемый период с учетом количества сотрудников, работающих в организации и рода осуществляемой деятельности.

Заключение

В условиях современной экономики республики Узбекистан рынок труда имеет важное значение, так как именно он объединил в себе все объекты, субъекты трудовых отношений. Актуальным выступает тот факт, что для успешного позиционирования предприятия на рынке региона (города) важно обладать не только высокой прибылью и хорошими связями с бизнес – партнерами и Администрацией города, но и занимать активную позицию в части сотрудничества с властями, по повышению уровня функционирования рынка труда того региона, в котором предприятие осуществляет свою деятельность, либо расположено.

Основной целью выпускной квалификационной работы являлась разработка рекомендаций по улучшению функционирования рынка труда города Алмалык Ташкентской области, на основе оценки и эффективного использования его финансово-экономического, организационно-технического и кадрового потенциала, которая была достигнута путем решения задач:

- раскрыты теоретические и методологические особенности рынка труда;
- охарактеризована социально-экономическая сущность рынка труда, его структура и особенности регулирования;
- описан рынок труда Ташкентской области, а именно, дана общая характеристика, рассмотрены особенности регулирования и выявлены основные проблемы на современном этапе развития;
- изучен рынок труда в городе Алмалык;
- на примере Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия» предложить комплекс мероприятий по улучшению ситуации на региональном рынке труда;
- разработана программа корпоративной социальной ответственности для Общества с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия».

Общество с ограниченной ответственностью «Изыскательская партия» образовано в 1972 году и работает в строительной отрасли, оказывая услуги в области проектно-изыскательских и строительного-монтажных работ.

В 2016 году выручка ООО «Изыскательская партия» составила 5887527 тыс. руб. На конец, 2018 года значение достигло 7027055 тыс. руб., то есть прирост показателя составил 19,35%. Это ведет к улучшению рыночного положения предприятия, повышению ее конкурентоспособности и стремительному дальнейшему развитию. За исследуемый период себестоимость демонстрирует снижение темпов прироста (-8,35%), чем выручка. Это весьма позитивное явление, которое приводит к росту валовой прибыли и прибыли в целом по предприятию.

Чистая прибыль формируется под влиянием всех внутренних и внешних процессов. На предприятии объем чистой прибыли в 2016 году составил 1479862 тыс. руб. Динамика чистой прибыли ООО «Изыскательская партия» в течение 2016-2018 годов доказывает, что эффективность работы предприятия растет быстрыми темпами ведь показатель вырос на 15,05%.

Персонал предприятия достаточно стабилен и не подвержен сильным колебаниям в процессе приема-увольнения. В структуре персонала преобладают специалисты со средним профессиональным образованием.

Приоритетным, выступает внутренний подбор персонала для занятия вакантной должности, что говорит о наличии внутреннего рынка труда в ООО «Изыскательская партия».

Рынок труда города Алмалык, как и рынок труда Ташкентской области подвержен отрицательному влиянию миграции населения, низкому уровню заработных плат и тяжелым условиям труда на большинстве предприятий региона, работающих в металлургической и горнодобывающей отраслях.

Для обеспечения баланса и дальнейшего роста показателей, положительно характеризующих рынок труда города Алмалык, Ташкентскую область и ООО «Изыскательскую партию», важно разработать

комплекс рекомендаций, который состоит из четырех этапов: проведение мониторинга и анализа рынка труда в перспективе на 3 года в соответствии с прогнозом развития технологий, анализ полученных результатов мониторинга и разработка комплекса рекомендаций, внедрение рекомендаций в практическую деятельность ООО «Изыскательская партия» в течение ближайших трех лет для получения социально-экономического эффекта не только на уровне предприятия, но и на уровне города Алмалык и Ташкентской области, дальнейшее совершенствование рынка труда ООО «Изыскательская партия» и города Алмалык.

Все мероприятия ООО «Изыскательская партия» осуществляет совместно с Администрацией и Службой занятости города Алмалык. Для более широкого спектра помощи в развитии городского рынка труда ООО «Изыскательская партия» использует свои связи и отношения с предприятиями различных отраслей региона и республики Узбекистан. Лишь прибегая к совместным усилиям возможно достичь полной занятости и практического отсутствия безработицы в Ташкентской области и городе Алмалык.

Список использованных источников

1. Экономический рынок [Электронный ресурс] Центр управления финансами, –/ URL: <https://center-yf.ru/data/economy/ekonomicheskiy-rynok.php>, (дата обращения: 10.05.2019).
2. Экономическая природа рынка труда в России [Электронный ресурс] / scienceforum.ru, – URL: <https://scienceforum.ru/2014/article/2014006057>, (дата обращения: 10.05.2019).
3. Богиня Д.П., Гришнова Е.А. Основы экономики труда: Учебное пособие / Д. П. Богиня, Е. А. Гришнова, – М.: Знание–Пресс, 2018. – 313с.
4. Понятие, сущность и особенности рынка труда [Электронный ресурс] / sociocity.ru, – URL: <http://www.sociocity.ru/scitys-33-1.html>, (дата обращения: 10.05.2019).
5. Тарасевич Л.С., Гребенников П. И., Леусский А. И. Макроэкономика: Учебник / Л.С. Тарасевич, П.И. Гребенников, А.И. Леусский. – М.: Инфра–М, 2016. 413 с.
6. Рынок труда [Электронный ресурс] / economic-definition.com, – URL: http://economic-definition.com/Employment/Rynok_truda_Labor_market_eto.html, (дата обращения: 11.05.2019).
7. Рынок труда и его модели [Электронный ресурс] / Центр управления финансами, –URL: <https://center-yf.ru/data/stat/Rynok-truda-i-ego-modeli.php>, (дата обращения: 11.05.2019).
8. Спрос и предложение на рынке труда [Электронный ресурс] economicportal.ru, –/ URL: <http://www.economicportal.ru/ponyatiya-all/spros-truda.html>, (дата обращения: 11.05.2019).
9. Равновесие на рынке труда [Электронный ресурс] economicportal.ru, – / URL: <http://www.economicportal.ru/ponyatiya-all/ravnovesie-truda.html>, (дата обращения: 11.05.2019).
10. Алферова Л.А.. Экономическая теория: учебное пособие. 2 часть. / Л. А. Алферова. — Томск:Эль Контент, 2016, – 208 с.

11. Иванова С. И., Жулина И. В. Экономика и социология труда. Шпаргалка. / С. И. Иванова, И. В. Жулина, – М.:Инфра–М, 2017. 112 с.
12. Букаева М. С. Особенности регулирования рынка труда в условиях глобализации // Вестник ОГУ, – 2016. – №8(157). С. 13–18.
13. Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Митрофанов Н. Г. Рынок труда и социальное партнерство / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – М.:ЮНИТИ, 2018. – 116 с.
14. О занятости населения, утвержден Законом республики Узбекистан от 13.01.1992 г. №510–ХП [Электронный ресурс] / LexUz, – URL: <http://www.lex.uz/acts/9878>, (дата обращения: 12.05.2019).
15. Камаева М. И. Развитие рынка труда – неотъемлемый элемент государственной политики // Человек и труд, – 2015. – №5. – С. 41–44.
16. О мерах по реализации Государственной программы содействия занятости населения на 2018 год, утверждены Постановлением президента республики Узбекистан от 03.02.2018 №ПП–3506 (в ред. от 18.07.2018 №УП–5483) [Электронный ресурс] / законодательство стран СНГ, – URL: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=104647, (дата обращения: 12.05.2019).
17. Абузьярова Н. А. Экономико–правовое регулирование российского рынка труда // Журнал российского права, – №1. 2018. С. 128–137.
18. Конституционные гарантии трудовых прав граждан [Электронный ресурс] / constitution.uz, –URL: http://constitution.uz/ru/pages/mehnat_huquqi, (дата обращения: 13.05.2019).
19. О стратегии действий по дальнейшему развитию республики Узбекистан, утверждена Указом Президента республики Узбекистан от 07.02.2017 г. №УП–4947 (в ред. от 31.07.2018 г. №06/18/5483/1594) [Электронный ресурс] / LexUz, – URL: <http://www.lex.uz/ru/docs/3107042>, (дата обращения: 13.05.2019).
20. О мерах по созданию центров профессионального обучения безработных граждан в территориях республики Узбекистан, утвержденное

Постановлением Кабинета Министров республики Узбекистан от 10.04.2017 г. №199 (в ред. от 17.10.2017 г. №09/17/824/0115) [Электронный ресурс] / LexUz, – URL: <http://lex.uz/docs/3163903>, (дата обращения: 13.05.2019).

21. Об охране труда: утвержден Законом республики Узбекистан от 22.09.2016 г. №ЗРУ–410 [Электронный ресурс] / LexUz, – URL: <http://www.lex.uz/docs/3031429>, (дата обращения: 18.05.2019).

22. О социальной защищенности инвалидов: Закон республики Узбекистан, утвержденный от 11.07.2008 г. №ЗРУ–162 [Электронный ресурс] / LexUz, – URL: <http://lex.uz/docs/1372498>, (дата обращения: 18.05.2019).

23. Трудовой кодекс республики Узбекистан, утвержден Законом республики Узбекистан от 21.12.1995 г. (в ред. от 11.05.2019 г. №03/19/536/3114) [Электронный ресурс] / LexUz, – URL: <http://lex.uz/docs/145261>, (дата обращения: 18.05.2019).

24. Мухторова У. К. Перспективы развития и регулирования рынка труда в Узбекистане // Экономика и бизнес, 2016. – №4. часть 1. С. 108–111.

25. Олейник М. В. Статистическое изучение показателей характеризующих рынок Оренбургской области // Инновационная наука, – 2016. – №6. с. 173–176.

26. Аналитический материал о занятости и рынке труда в республике Узбекистан [Электронный ресурс] / государственного комитета статистики республики Узбекистан, – URL: <https://stat.uz/ru/ofitsialnaya-statistika/demografiya-i-trud/analitika-demog>, (дата обращения: 18.05.2019).

27. Электронный Центр занятости населения в городе Ташкент [Электронный ресурс] / Центра занятости города Ташкент, – URL: <http://employmentcenter.ru/Tashkent>, (дата обращения: 19.05.2019).

28. Таджиева У. Х. Подготовка кадров с высшим образованием в системе здравоохранения Республики Узбекистан // Новые задачи современной медицины: материалы Междунар. науч. конф. (г. Пермь, январь 2015 г.). — Пермь: Меркурий, 2015. — С. 135–137.

29. Малка А. А., Чуева Я. Ю., Кочеткова О. В. Проблемы трудоустройства молодых специалистов [Электронный ресурс] / URL: Студенческий научный форум 2016, – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2012/article/2012001478>, (дата обращения: 18.05.2019).

30. Программа «Благоустроенное село»: очередной адрес созидания в сельском сходе граждан «Тонг юлдузи» Ташкентской области [Электронный ресурс]. / Министерства Юстиции республики Узбекистан, – URL: <http://www.minjust.uz/ru/press-center/news/91356/?print=Y>, (дата обращения: 19.05.2019).

31. Среднегодовой курс Узбекского сумм в 2016 году [Электронный ресурс] / ratestats.com, – URL: <https://ratestats.com/uzbekistani-som/2016/#nav-chart>, (дата обращения: 16.04.2019).

32. Среднегодовой курс Узбекского сумм в 2017 году [Электронный ресурс] / ratestats.com, – URL: <https://ratestats.com/uzbekistani-som/2017/#nav-chart>, (дата обращения: 16.04.2019).

33. Среднегодовой курс Узбекского сумм в 2018 году [Электронный ресурс] / ratestats.com, – URL: <https://ratestats.com/uzbekistani-som/2018/#nav-chart>, (дата обращения: 16.04.2019).

34. Больше меди и рабочих мест: Алмалыкский ГМК о планах на ближайшие годы [Электронный ресурс] / uz.sputniknews.ru, – URL: <https://uz.sputniknews.ru/economy/20190419/11288229/Bolshe-medi-i-rabochikh-mest-Almalykskiy-GMK-o-planakh-na-blizhayshie-gody.html>, (дата обращения: 18.05.2019).

35. Состояние человеческого капитала в Узбекистане [Электронный ресурс] / www.demoscope.ru, – URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2014/0617/analit01.php>, (дата обращения: 18.05.2019).

36. Пономаренко С. Н. Социально-демографические характеристики молодежи и условия её социального формирования // Социология, – 2017. – №15(208). С. 93–95.

37. Демографический анализ и рынок труда [Электронный ресурс] / государственного комитета статистики республики Узбекистан, – URL: <https://stat.uz/ru/otkrytye-dannye/ekonomicheskoe-razvitie-regionov/433-analiticheskie-materialy-ru/4859-demograficheskij-analiz-i-rynok-truda>, (дата обращения: 21.05.2019).

38. В 2018 году уровень безработицы в Узбекистане составил 9,3% [Электронный ресурс] / kun.uz, – URL: <https://kun.uz/ru/news/2019/01/28/v-2018-godu-uroven-bezrobotitsy-v-uzbekistane-sostavil-93-protsenta>, (дата обращения: 21.05.2019).

39. Панькин П. В. Состояние рынка труда в условиях трудовой миграции // Экономика и бизнес, – 2017. – №5. С. 11–14.

40. Молодежь и работа [Электронный ресурс] / review.uz, – URL: <https://review.uz/ru/post/trendi/molodez-i-rabota>, (дата обращения: 21.05.2019).

41. Корпоративная социальная ответственность в Узбекистане: препятствия и возможности [Электронный ресурс]. / BUYUK KELAJAK, – URL: <https://uzexpertsovet.com/korporativnaja-socialnaja-otvetstvennost-v-uzbekistane-prepjatstvija-i-vozmozhnosti/>, (дата обращения: 16.05.2019).

42. Смирнова Е. В. Социальная ответственность бизнеса в странах Центральной Азии: сравнительный анализ // Вестник КазНУ (серия экономическая), 2015. №2 (108). С. 118–126.

43. Корпоративная социальная ответственность компании [Электронный ресурс]. / sustainable business.ru, – URL: <http://csrjournal.com/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-kompanii>, (дата обращения: 20.05.2019).

44. Абрамович Б. В. Что такое Корпоративная социальная ответственность (КСО)? [Электронный ресурс]. / ecovadis, – URL: <https://support.ecovadis.com/hc/ru/articles/210459677-Что-такое-Корпоративная-социальная-ответственность-КСО->, (дата обращения: 20.05.2019).

45. Беляева И. Ю., Эскиндаров М. А. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / И. Ю. Беляева, М. А. Эскиндаров. – М.: КноРус, 2018. 215 с.
46. Стейкхолдеры это.... [Электронный ресурс] / управление проектами.РУ, – URL: <https://upravlenie-proektami.ru/steykholdery-eto>, (дата обращения: 20.05.2019).
47. Крик Т., Форстейтер М., Монаган Ф., Силанпа М. От слов к делу. Взаимодействие с заинтересованными сторонами / Т. Крик, М. Форстейтер, Ф. Монаган, М. Силанпа, – М.:Инфра-М, 2015. 148 с.
48. Как работать со стейкхолдерами? [Электронный ресурс] / powerbranding, – URL: <http://powerbranding.ru/biznes-analiz/stakeholders/>, (дата обращения: 16.05.2019).
49. Способы взаимодействия со стейкхолдерами: решения которые дают результат [Электронный ресурс] / sustainable bussines.– URL: <http://csrjournal.com/12812-sposoby-vzaimodejstviya-so-stejkxolderami-resheniya-kotorye-dayut-rezultat.html>, (дата обращения: 14.05.2019).
50. Иванов Г.Г., Майорова Е.А. Корпоративная социальная ответственность в торговом бизнесе // Российское предпринимательство. 2015. Том 16. № 20. С. 3569–3582.
51. Корпоративная социальная ответственность: основные понятия и определения [Электронный ресурс] / sustainable business, – URL: <http://csrjournal.com/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost-osnovnye-ponyatiya-i-opredeleniya>, (дата обращения: 19.05.2019).
52. Толстой Л. Н. Принципы корпоративной социальной ответственности [Электронный ресурс] / sustainable business, – URL: <http://csrjournal.com/principy-korporativnoj-socialnoj-otvetstvennosti>, (дата обращения: 20.05.2019).

Приложение А

(обязательное)

Таблица А.1 – Меры по регулированию рынка труда Ташкентской области республики Узбекистан

Наименование мероприятия	Краткая характеристика
Организация ярмарок вакансий и учебных рабочих мест	Специальное мероприятие, проводимое органами службы занятости с целью более широкого привлечения работодателей к представлению имеющихся у них вакантных рабочих мест, а потенциальных работников - к поиску приемлемой для них работы, в том числе через непосредственный контакт с работодателями. Ярмарка вакансий позволяет максимально приблизить ищущих работу граждан к работодателю, получить направление на работу или обучение, заключить трудовой договор.
Информирование населения и работодателей	В целях информирования населения и работодателей о положении на рынке труда, о потребности в работниках и гражданах, ищущих работу, возможностях профессионального обучения служба занятости реализует следующие мероприятия: <ul style="list-style-type: none"> - организация работы информационных залов, киосков самостоятельного поиска работы; - организация работы специализированных консультационных пунктов для населения и организаций, в том числе выездных, в предоставляемых предприятиями помещениях; - разработка и издание справочно - информационных и методических материалов, оформление наглядной информации; - размещение информации в средствах массовой информации.
Организация общественных работ	Трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу. Цель - удовлетворение потребностей территорий и предприятий в выполнении работ, носящих временный и сезонный характер; предоставление населению материальной поддержки, в виде временного дохода; сохранение мотивации к труду у лиц, имеющих длительный перерыв в работе. Главная задача - снижение напряженности и стабилизация на рынке труда, смягчение негативных последствий безработицы, обеспечение временной занятости населения, адресная поддержка наиболее уязвимых групп безработных граждан. Направлению на общественные работы предшествует регистрация в органах службы занятости в качестве ищущего работу. Основным документом, определяющим условия найма на общественные работы, является срочный трудовой договор между гражданином, участвующим в общественных работах и работодателем. В нем определяются: права и обязанности сторон; виды и объемы работ; период работы; условия труда (продолжительность рабочего времени, выходные дни, дополнительные льготы); условия и размер оплаты труда. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство республики Узбекистан о труде и социальном страховании.
Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет.	Основной целью деятельности специалистов службы занятости при работе с несовершеннолетними является оказание им помощи в подготовке к адекватному поведению на современном рынке труда, к восприятию требований, предъявляемых работодателями к рабочей силе в условиях производства. Основными задачами временного трудоустройства подростков являются: <ul style="list-style-type: none"> - приобщение к труду и приобретение определенных профессиональных навыков; - создание условий для реализации несовершеннолетними гражданами их конституционного права на труд; - расширение спектра услуг, предоставляемых молодым людям на рынке труда и

Продолжение таблицы А.1

	<p>повышения качества уже существующих услуг;</p> <ul style="list-style-type: none"> - дать возможность адаптироваться в трудовом коллективе и научиться нести ответственность за выполняемую работу. <p>Приоритетным правом при трудоустройстве пользуются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; - из семей безработных граждан; - из неполных, многодетных и неблагополучных семей; - из семей беженцев и вынужденных переселенцев; - состоящие на учете в комиссиях по делам несовершеннолетних; - беспризорные, безнадзорные дети; дети, находящиеся в социально опасном положении; - освобожденные из воспитательно-трудовых колоний или закончившие специальные учебно-воспитательные учреждения.
<p>Организация временного трудоустройства безработных граждан, нуждающихся в социальной защите</p>	<p>В соответствии с Законом республики Узбекистан «О занятости» и «О социальной защищенности инвалидов» Служба занятости Ташкентской области обеспечивает социальную защиту в области занятости населения и проводит специальные мероприятия, способствующие обеспечению занятости граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.</p> <p>К данной категории относятся следующие граждане:</p> <ul style="list-style-type: none"> - инвалиды; - граждане, имеющие на содержании лиц, которым по заключению уполномоченного на то органа необходимы постоянный уход, помощь или надзор; - лица, осужденные к лишению свободы и не обеспеченные работой по независящим от них причинам; - лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание; - несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; - лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право выхода на трудовую пенсию по старости, в том числе досрочно назначаемую трудовую пенсию по старости); - беженцы и вынужденные переселенцы; - граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; - одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей - инвалидов; - семьи, в которых оба родителя признаны безработными; - граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф.
<p>Трудоустройство выпускников учебных заведений</p>	<p>Учитывая социальную значимость проблемы занятости выпускников учебных заведений областная служба занятости проводит активную работу, направленную на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение качества и расширение спектра услуг; - профилактику безработицы среди выпускников; - развитие партнерских отношений с различными структурами, заинтересованными в решении проблем занятости молодежи, в том числе и выпускников учебных заведений; - совершенствование технологии работы специалистов службы занятости с различными категориями выпускников. <p>Одной из форм содействия трудоустройству выпускников являются ярмарки вакансий рабочих и учебных рабочих мест. Целью проведения ярмарок вакансий является наиболее широкое привлечение работодателей к представлению имеющихся у них вакантных рабочих мест, а выпускников - к поиску приемлемой для них работы через непосредственный контакт с работодателем.</p>

Продолжение таблицы А.1

	<p>Разработка специальных программ, в рамках которых осуществляются мероприятия по содействию занятости выпускников, является одним из способов решения проблемы занятости данной категории.</p> <p>В целях содействия занятости таких граждан и повышения эффективности деятельности Служб занятости Ташкентской области по информированию населения о положении на рынке труда, имеющихся вакансиях и специальных программах занятости, созданы временные и постоянные консультационные пункты.</p>
--	---

Приложение Б

(обязательное)

Финансовая отчетность (бухгалтерский баланс) ООО «Изыскательская
партия» за 2016 – 2018 годы

Приложение № 1
к Приказу Министерства финансов
Российской Федерации
от 02.07.2010 № 66н
(в ред. Приказов Минфина России
от 05.10.2011 № 124н,
от 06.04.2015 № 57н,
от 06.03.2018 № 41н)

Бухгалтерский баланс на 31 декабря 20 18 г.

	Дата (число, месяц, год)	Форма по ОКУД	Коды	
Организация <u>ООО "Изыскательская партия"</u>	_____	по ОКПО	0710001	
Идентификационный номер налогоплательщика _____	_____	ИНН	31	12
Вид экономической деятельности _____	_____	по ОКВЭД	2018	
Организационно-правовая форма/форма собственности _____	_____	по ОКПОФ/ОКФС	301391321	
Общество с ограниченной ответственностью _____	_____	по ОКЕИ	396418	
Единица измерения: тыс. руб.	_____	по ОКЕИ	153	161
Местонахождение (адрес) <u>100009, Ташкентский район, г. Алмалык, Ленина ул, дом 21</u>	_____	_____	384	

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	На 31 декабря 20 18 г. ³	На 31 декабря 20 17 г. ⁴	На 31 декабря 20 16 г. ⁵
	АКТИВ			
	I. ВНЕОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
1110	Нематериальные активы	21	30	4 528
1120	Результаты исследований и разработок	3 404	16 590	13 404
1130	Нематериальные поисковые активы			
1140	Материальные поисковые активы			
1150	Основные средства	1 692 300	4 899 807	1 772 190
1160	Доходные вложения в материальные ценности			
1170	Финансовые вложения	4 318 685	3 703 808	3 841 593
1180	Отложенные налоговые активы	15 610	8 802	10 492
1190	Прочие внеоборотные активы	0	0	0
1100	Итого по разделу I	6 030 020	8 629 037	5 642 207
	II. ОБОРОТНЫЕ АКТИВЫ			
1210	Запасы	2 087 374	1 634 463	1 207 866
1220	Налог на добавленную стоимость по приобретенным ценностям	15 825	367 200	11 665
1230	Дебиторская задолженность	2 276 319	1 980 014	1 479 348
1240	Финансовые вложения (за исключением денежных эквивалентов)	0	0	0
1250	Денежные средства и денежные эквиваленты	1 287 763	1 150 162	675 633
1260	Прочие оборотные активы	0	0	0
1200	Итого по разделу II	5 667 281	5 131 839	3 374 512
1600	БАЛАНС	11 697 301	13 760 876	9 016 719

(обязательное)

Финансовая отчетность (бухгалтерский баланс) ООО «Изыскательская
партия» за 2016 – 2018 годы

Форма 0710001 с. 2

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	На 31 декабря 20 18 г. ³	На 31 декабря 20 17 г. ⁴	На 31 декабря 20 16 г. ⁵
	ПАССИВ			
	III. КАПИТАЛ И РЕЗЕРВЫ⁶			
1310	Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)	106 625	106 625	106 625
1320	Собственные акции, выкупленные у акционеров	() ⁷	()	()
1340	Переоценка внеоборотных активов			
1350	Добавочный капитал (без переоценки)	44 560	44 560	44 560
1360	Резервный капитал	8 879	8 879	8 879
1370	Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)	5 422 956	3 720 422	5 960 606
1300	Итого по разделу III	5 583 020	3 880 486	6 120 670
	IV. ДОЛГОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
1410	Заемные средства	2 236 200	1 671 200	711 125
1420	Отложенные налоговые обязательства	48 299	50 771	0
1430	Оценочные обязательства			
1450	Прочие обязательства		3 106 309	
1400	Итого по разделу IV	2 284 499	4 828 280	711 125
	V. КРАТКОСРОЧНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА			
1510	Заемные средства	0	0	0
1520	Кредиторская задолженность	3 781 041	5 029 492	2 172 136
1530	Доходы будущих периодов	1 274	1 274	1 274
1540	Оценочные обязательства	47 467	21 344	11 514
1550	Прочие обязательства	0	0	0
1500	Итого по разделу V	3 829 782	5 052 110	2 184 924
1700	БАЛАНС	11 697 301	13 760 876	9 016 719

Руководитель _____ Каримов М. С.
(подпись) (расшифровка подписи)

" 15 " февраля 20 18 г.

Примечания

1. Указывается номер соответствующего пояснения.
2. В соответствии с Положением по бухгалтерскому учету "Бухгалтерская отчетность организации" ПБУ 4/99, утвержденным Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 6 июля 1999 г. № 43н (по заключению Министерства юстиции Российской Федерации № 6417-ПК от 6 августа 1999 г. указанным Приказ в государственной регистрации не нуждается), показатели об отдельных активах, обязательствах могут приводиться общей суммой с раскрытием в пояснениях к бухгалтерскому балансу, если каждый из этих показателей в отдельности несущественен для оценки заинтересованными пользователями финансового положения организации или финансовых результатов ее деятельности.
3. Указывается отчетная дата отчетного периода.
4. Указывается предыдущий год.
5. Указывается год, предшествующий предыдущему.
6. Некоммерческая организация именуется указанный раздел "Целевое финансирование". Вместо показателей "Уставный капитал (складочный капитал, уставный фонд, вклады товарищей)", "Собственные акции, выкупленные у акционеров", "Добавочный капитал", "Резервный капитал" и "Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)" некоммерческая организация включает показатели "Паевой фонд", "Целевой капитал", "Целевые средства", "Фонд недвижимого и особо ценного движимого имущества", "Резервный и иные целевые фонды" (в зависимости от формы некоммерческой организации и источников формирования имущества).
7. Здесь и в других формах отчетов вычитаемый или отрицательный показатель показывается в круглых скобках.

Приложение В

(обязательное)

Финансовая отчетность (отчет о финансовых результатах) ООО

«Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы

(в ред. Приказов Минфина России
от 06.04.2015 № 57н,
от 06.03.2018 № 41н)

Отчет о финансовых результатах

за _____ год _____ 20 16 г.

	Дата (число, месяц, год)	Форма по ОКУД	Коды	
Организация <u>СП ООО "Jet Profit"</u>			0710002	
Идентификационный номер налогоплательщика _____			31	12
Вид экономической деятельности <u>Геодезические работы</u>			2016	
Информация об ОКВЭД			301391321	
Информация об ОКФС			41201	
Информация об ОКФС			161	153
Информация об ОКЕИ			384	

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	январь- За декабрь 20 16 г. ³	январь- За декабрь 20 15 г. ⁴
	Выручка ⁵	2110	5 887 527	5 930 773
	Себестоимость продаж	2120	(3 903 363)	(4 703 056)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	1 984 164	1 227 717
	Коммерческие расходы	2210	(20 532)	(19 400)
	Управленческие расходы	2220	(0)	(0)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	1 963 632	1 208 317
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	0	0
	Проценты к уплате	2330	0)	(0)
	Прочие доходы	2340	1 057 173	1 023 120
	Прочие расходы	2350	(1 170 390)	(1 557 612)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	1 850 415	673 825
	Текущий налог на прибыль	2410	(378 245)	(139 765)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	46 428	4 596
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	0	0
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	8 212	249
	Прочее	2460	-520	-796
	Чистая прибыль (убыток)	2400	1 479 862	533 513

(обязательное)

Финансовая отчетность (отчет о финансовых результатах) ООО
«Изыскательская партия» за 2016 – 2018 годы

(в ред. Приказов Минфина России
от 06.04.2015 № 57н,
от 06.03.2018 № 41н)

Отчет о финансовых результатах
за _____ год 20 18 г.

Форма по ОКУД _____
Дата (число, месяц, год) _____
Организация ООО "Изыскательская партия" _____ по ОКПО _____
Идентификационный номер налогоплательщика _____ ИНН _____
Вид экономической деятельности _____ по ОКВЭД _____
Геодезические работы _____
Организационно-правовая форма/форма собственности _____
Общество с ограниченной ответственностью _____ по ОКОПФ/ОКФС _____
Единица измерения: тыс. руб. _____ по ОКЕИ _____

Коды		
0710002		
31	12	2018
301391321		
396418		
153	161	
384		

Пояснения ¹	Наименование показателя ²	Код	январь-	январь-
			За декабрь 20 18 г. ³	За декабрь 20 17 г. ⁴
	Выручка ⁵	2110	7 027 055	6 206 440
	Себестоимость продаж	2120	(3 570 471)	(3 216 685)
	Валовая прибыль (убыток)	2100	3 456 584	2 989 755
	Коммерческие расходы	2210	(35 686)	(24 892)
	Управленческие расходы	2220	(941 838)	(916 737)
	Прибыль (убыток) от продаж	2200	2 479 060	2 048 126
	Доходы от участия в других организациях	2310	0	0
	Проценты к получению	2320	2 970	5 433
	Проценты к уплате	2330	(65 734)	(72 378)
	Прочие доходы	2340	3 294 288	1 219 855
	Прочие расходы	2350	(3 518 420)	(702 490)
	Прибыль (убыток) до налогообложения	2300	2 192 164	2 498 546
	Текущий налог на прибыль	2410	(498 910)	(409 711)
	в т.ч. постоянные налоговые обязательства (активы)	2421	-102 970	-42 857
	Изменение отложенных налоговых обязательств	2430	2 472	-39 702
	Изменение отложенных налоговых активов	2450	6 808	1 165
	Прочее	2460	0	-2
	Чистая прибыль (убыток)	2400	1 702 534	2 050 298

Приложение Г (обязательное)

Таблица Г.1 – Миссия и цели программы КСО организации

<p>Миссия предприятия:</p> <p>Быть основным и наиболее эффективным поставщиком качественных строений и сооружений, оказание качественных услуг в области проектно-изыскательских и строительно-монтажных работ в республике Узбекистан и Российской Федерации;</p> <p>Предоставлять заказчикам качественно построенные строения и сооружения, а также, качественные услуги в области проектно-изыскательских и строительно-монтажных работ.</p> <p>Быть профессионалом в каждом регионе производства работ и строительства объектов.</p> <p>Предоставлять строения и сооружения, а также сопутствующие услуги, отвечающие потребностям и задачам наших заказчиков.</p> <p>Создать имидж мощного республиканского предприятия.</p> <p>Всегда соответствовать законодательству и нашим принципам в работе</p>	<p>Цели программы КСО:</p> <p>Залог успеха в бизнесе – это персонал предприятия, поэтому его социальная политика максимально направлена на обеспечение необходимых условий для эффективной и комфортной работы персонала и их безопасности в процессе труда.</p> <p>Задачи КСО:</p> <p>Все сотрудники ООО «Изыскательская партия», от рабочих до руководителей, каждый на своем рабочем месте, играет ключевую роль в повышении эффективности, в решении поставленных задач и исполнении обязательств перед заказчиками и потребителями.</p> <p>Руководители предприятия создают и поддерживают высокие стандарты безопасности в процессе производственной деятельности во всех подразделениях и филиалах предприятия, постоянно совершенствуют систему техники безопасности и охраны труда.</p> <p>Предоставляя достойные современные условия труда своему персоналу, соответствуя законодательству и организационным принципам, руководство предприятия надеется закрепить в них такие важные на сегодня аспекты, как стабильность и уверенность в завтрашнем дне.</p> <p>Руководство уделяет большое внимание состоянию здоровья персонала предприятия. На предприятии действует система добровольного медицинского страхования, а также существует программа страхования жизни, страхования от несчастных случаев и страхования в случае диагностирования критических заболеваний.</p> <p>Основные принципы социальной поддержки персонала предприятия - интересная и достойно оплачиваемая работа, обучение и развитие, охрана здоровья и безопасные условия труда - позволяют предприятию</p>
<p>Стратегия предприятия:</p> <p>Стратегия ООО «Изыскательская партия» направлена на выполнение миссии предприятия: поставщиком качественных строений и сооружений, оказание качественных услуг в области проектно-изыскательских и строительно-монтажных работ в республике Узбекистан и Российской Федерации.</p> <p>Основные элементы стратегии:</p> <ul style="list-style-type: none"> - постоянный контроль качества строений и сооружений, а также, оказываемых услуг в области проектно-изыскательских и строительно-монтажных работ, достижение высоких результатов в процессе оказания услуг и строительстве строений и сооружений за счет использования современного оборудования, материалов, технологий и постоянного повышения квалификации персонала предприятия. - географическая и клиентская диверсификация бизнеса за счет использования накопленного регионального опыта и усиления производственной инфраструктуры в основных регионах осуществления работ. - ориентированность на достижения высокого уровня строительства и оказания сопутствующих услуг за счет внедрения современных систем мониторинга и управления производственной деятельностью, поддержание культуры производства на высоком уровне, а также обеспечения должного уровня технической оснащенности производственной деятельности предприятия. - повышение эффективности основного и дополнительных видов деятельности за счет оптимального использования материальных и трудовых ресурсов, а также 	<p>Руководство уделяет большое внимание состоянию здоровья персонала предприятия. На предприятии действует система добровольного медицинского страхования, а также существует программа страхования жизни, страхования от несчастных случаев и страхования в случае диагностирования критических заболеваний.</p> <p>Основные принципы социальной поддержки персонала предприятия - интересная и достойно оплачиваемая работа, обучение и развитие, охрана здоровья и безопасные условия труда - позволяют предприятию</p>

Продолжение таблицы Г.1

<p>централизованного планирования производственной деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - рыночное дифференцирование за счет покупательской ориентированности и предложения комплексного сервиса в процессе строительства сооружений и строений, а также, оказания услуг в области проектно-изыскательских и строительномонтажных работ. - повышение социальной ответственности предприятия за счет реализации программ, направленных на усиление поддержки и мотивации персонала предприятия, уменьшение текучести кадров и улучшения микроклимата внутри трудового коллектива, преодоления шаблонов и стереотипов о однобокой государственной социальной помощи. - достижение долгосрочных партнерских отношений с поставщиками и заказчиками (потребителями), за счет высокого уровня производственной культуры, надежности и профессионализма коллектива предприятия. 	<p>получить конкурентные преимущества при решении задач повышения эффективности производственной деятельности и улучшения репутации на рынке строительства строений и сооружений, оказания услуг в области проектно-изыскательских и строительномонтажных работ в республике Узбекистан и Российской Федерации.</p> <p>.</p>
--	--