

МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО И СРЕДНЕГО СПЕЦИАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

Ташкентский государственный технический университет
им. Беруни

На правах рукописи

УДК 33.338.24.021.8

УДК 314:331

УТЕМУРАТОВА ГУЛЬНАРАХАН ХОЖАНИЯЗОВНА

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ ЖЕНСКИХ
ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ**

Специальность 08.00.05 – Менеджмент

08.00.10 – Народонаселение и экономика труда

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата
экономических наук.

Ташкент – 2002

Работа выполнена в Каракалпакском государственном университете
имени Бердаха

НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ

доктор экономических наук,
профессор Кадыров А.

ОФИЦИАЛЬНЫЕ ОППОНЕНТЫ

доктор экономических наук,
профессор Салимов Б.
кандидат экономических наук,
доцент Хожитдинов Т.

ВЕДУЩЕЕ ПРЕДПРИЯТИЕ

Ташкентский финансовый институт

Защита диссертация состоится "19 сентября 2002 г. в "14" часов на заседании Специализированного совета К.067.07.06 по присуждению ученой степени кандидата экономических наук при Ташкентском государственном техническом университете Министерства высшего и среднего специального образования Республики Узбекистан по адресу: Ташкент, 700095, ул. Университетская, 2.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке университета.

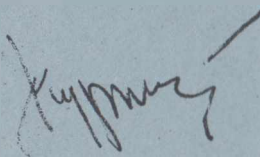
Автореферат разослан "17 сентября 2002 г.

Ученый секретарь

Специализированного совета,

кандидат экономических

наук, доцент



Турсунов А.М.

Общая характеристика работы

Актуальность проблемы. В условиях структурной перестройки экономики и вхождения в рыночные отношения актуальной становится проблема совершенствования управления занятостью женских трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений. Это обусловлено тем, что они выполняют две социальные функции – профессионально–производственную и семейно–бытовую, связанные со значительными затратами труда. Актуальна она и тем, что на современном этапе между этими двумя функциями существуют определенные противоречия, усиление одной функции оказывает противоположное влияние на другую. Эти противоречия могут быть устранены за счет реализации ряда экономических и социальных мер. В частности, за счет повышения управления в определенной мере решается проблема занятости женщин.

Сложность и актуальность разработки данной темы определяется еще и тем, что в настоящее время разрабатывается политика создания достойных условий жизни населения страны. Таким образом, помимо важнейшей задачи выработки стратегии и тактики перехода к рыночным отношениям, необходима разработка политики, направленной на повышение уровня занятости женского труда и формирования рациональной структуры занятости женщины, адекватной совершенствующейся структуре экономики Узбекистана.

К числу основных причин, определяющих актуальность исследования, также относится и демографическая ситуация, сложившаяся в Республике Узбекистан за последние годы, что в сочетании с низким уровнем конкурентоспособности женщин обуславливает недостаточную степень их занятости. Сложность разработки данной темы усугубляется нерешенностью проблем достаточности рабочих мест для приложения женского труда, малой мобильностью населения коренных национальностей и другими причинами. Накопившиеся противоречия в сфере женского труда требуют решения ряда принципиально новых проблем в сфере занятости в связи с развитием новых форм собственности, организации труда и производства.

Таким образом, актуальность разрабатываемой проблемы обуславливается возникновением рынка труда женщин, новых форм собственности, необходимостью повышения эффективности женского труда и нерешенностью проблемы занятости женщин. Все это предопределяет актуальность избранной темы диссертационного исследования.

Степень научной разработанности темы. Проблема использования труда женщины была предметом исследования многих ученых–экономистов и социологов стран СНГ Котляра А.Э., Сонина М.Я., Батышева С.Я., Белкина Е.В., Костакова В.Г., Костина Л.А., Масловой И.С. и других.

Вниманию ученых привлекает также региональный аспект проблемы. Он рассмотрен в трудах Абдурахманова К.Х., Акрамовой Г.А., Зайнутдинова Ш.Н., Ходжаева Л., Досумова Р.Я., Садимова Б., Сотволдиева А.Н., Шакирова А.А., Максаковой Л.П., Косимова С.М., Халмуминова Ш.Р., Турсунходжаева М.Л., Убайдуллаевой Р.А., Шадилова Х.М. и других, в работах которых уделяется

УДБ. № а-13962

внимание вопросу повышения эффективности труда женщин. Однако, и в этих работах недостаточно исследованы проблемы совершенствования управления занятостью женского труда, нет рекомендаций по его повышению. Между тем, исследованиями доказана необходимость управления повышением занятости женского труда. Изложенные проблемы в условиях рыночной экономики становятся особенно актуальными, что послужило основанием для выбора данной темы исследования.

Цель и задачи исследования. Цель данного исследования состоит в том, чтобы на основе анализа и обобщения теоретического и фактического материала разработать научно обоснованные рекомендации по управлению женскими трудовыми ресурсами, по повышению их занятости в условиях рыночных отношений.

Выбор цели исследования обусловил необходимость поставить и решить следующие основные задачи:

- раскрыть сущность категории управления трудовыми ресурсами;
- разработать научно-методические подходы к определению категории «рынок труда женщин»;
- показать социально-экономическое значение совершенствования управления занятостью женского труда;
- обосновать критерии и показатели эффективности женского труда;
- выявить демографические и социально-профессиональные особенности управления формирования занятости женской рабочей силы;
- определить уровень управления развития трудового потенциала и трудовой активности женщин;
- рассмотреть эффективность использования женских трудовых ресурсов;
- разработать предложения по дальнейшему совершенствованию социально-профессиональных характеристик женской рабочей силы;
- выявить влияние непродуцированной сферы на управление повышения занятости населения;
- показать роль малого бизнеса и нетрадиционных сфер приложения труда в оптимизации управления занятостью женщин.

Предмет и объект исследования.

Предметом изучения являются научно-практические вопросы управления и развития функционирования рынка труда женщин, пути повышения занятости в условиях рыночных отношений. Объектом исследования являются женские трудовые ресурсы, занятые в экономике страны.

Теоретической и методологической основой исследования являются труды Президента И.А. Каримова, Указы Президента, распоряжения, Постановления Правительства республики, рекомендации министерств по данной проблеме, законодательные акты, нормативные документы и труды ученых-экономистов по исследуемой проблеме.

В процессе исследования использованы статистические материалы и справочники Минмакроэкономики и статистики, Министерства труда, первичные отчетные данные. Применялись методы сравнительного анализа, группировок, монографического изучения и обобщения фактического материала.

Научная новизна диссертационного исследования заключается в следующем:

- раскрыта сущность управления трудовыми ресурсами с учетом современных тенденций их развития;

- дана формулировка понятия «рынок труда женщин», как объекта управления с учетом особенностей формирования женских трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений;

- дана комплексная оценка системы управления женскими трудовыми ресурсами, рассматриваемая как синтез организационной структуры аппарата управления и процессов управления, осуществляемых путем обеспечения роста профессионального, культурно-технического и квалификационного уровня женщин – работников;

- разработаны критерии и показатели оценки эффективного управления женскими трудовыми ресурсами, отражающие повышение их уровня занятости, национального дохода и сокращения численности, приходящейся на единицу результата;

- определены демографические и социально-профессиональные факторы, влияющие на уровень управления занятостью женской рабочей силы;

- разработаны и научно обоснованы приоритетные направления и практические предложения по совершенствованию управления женскими трудовыми ресурсами и повышению их занятости путем улучшения социально – профессиональных характеристик рабочей силы, ускоренного развития непроизводственной сферы, малого и среднего бизнеса;

Практическая значимость исследования состоит в том, что основные направления совершенствования управления занятостью женского труда и пути повышения занятости в условиях рыночных отношений, разработанные до уровня конкретных рекомендаций, могут быть использованы территориальными и отраслевыми органами при обосновании повышения уровня занятости женской рабочей силы, а также при проведении занятий по курсу «Менеджмент», «Экономическая теория» и «Экономика труда».

Апробация и реализация результатов исследования.

Основные положения научного исследования были доложены на научно-теоретических конференциях профессорско-преподавательского коллектива Каракалпакского государственного университета в 1997–2002 годы.

Диссертация докладывалась и обсуждалась в Ташкентском автодорожном институте (27.04.2002), Национальном университете Узбекистана (8.05.2002) и на научном семинаре при Специализированном совете К.067.07306 ТГТУ (26.05.2002).

По результатам исследования была представлена докладная записка Главному управлению по труду и социальной защите населения Республики Каракалпакстан по вопросу «Повышение занятости женских трудовых ресурсов в условиях рыночных отношений» (справка от 27.09.2000). А также теоретические и практические результаты используются в процессе преподавания курсов «Менеджмент», «Экономическая теория» и «Экономика труда» (справка от 2.10.2000).

Основные положения работы опубликованы в 8 научных работах общим объемом более 3,8 п.л.

Объем и структура работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, выводов и предложений, списка изученной и использованной литературы.

Во введении обосновывается актуальность темы, степень изученности проблемы, сформулированы цель и задачи исследования, определены научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретические основы управления занятостью женских трудовых ресурсов» раскрывается сущность управления женским трудом и его социально-экономическое значение и методические основы определения эффективности использования женских трудовых ресурсов.

Во второй главе «Современное состояние формирования женских трудовых ресурсов» анализируются демографические особенности формирования женских трудовых ресурсов, трудовой потенциал и трудовая активность женской рабочей силы, эффективность ее использования в условиях совершенствования управления рынком труда.

В третьей главе «Основные направления совершенствования системы управления использованием женских трудовых ресурсов» обосновываются совершенствование социально-профессиональных характеристик рабочей силы, развитие непродуцированной сферы как важнейшего пути повышения занятости женских трудовых ресурсов и создание нетрадиционных сфер приложения труда как важного механизма управления оптимизацией занятости женщин.

В заключение даны выводы и предложения, вытекающие из результатов исследования.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ.

Рациональное использование производственных ресурсов, обеспечение эффективного функционирования организации зависит, прежде всего, от того, насколько рационально сформулирована в этих организациях система управления (менеджмент). Кроме того, именно от этого зависит не только эффективность, но и конкурентоспособность и устойчивость положения организации на рынке.

В специальной управленческой литературе некоторые ученые определяют сущность и содержание менеджмента как вид деятельности. Так, по мнению Уткина Э.А., «менеджмент представляет собой вид профессиональной деятельности, направленной на достижение предприятием, действующим в рыночных условиях, оптимальных хозяйственных результатов на основе применения многообразных принципов, функций и методов социально-экономического механизма менеджмента». Такой же подход у Сажина М.А. и Чибрикова Г.Г. «... менеджмент, как особый вид деятельности, заключается в организации и координации факторов производства для достижения максимальной эффективности их использования». ² К. Хэйлс тоже считает, что

¹ Уткин Э.А. Курс менеджмента. М.: Зеркало, 1998. 8 с.

² Сажин М.А., Чибриков Г.Г. Основы экономической теории. М. Экономика 1995. 117 с.

«менеджмент – обязательный компонент большинства видов производственной деятельности человека»³

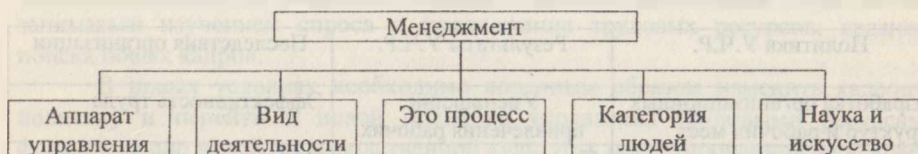
Другой подход к этому вопросу – это определение сущности и содержания менеджмента как искусства и науки. Менеджмент – это область деятельности, которая сочетает искусство и науку и демонстрирует растущий профессионализм».⁴

В некоторых работах менеджмент определяется как интеграционный процесс, с помощью которого профессионально подготовленные специалисты формируют организацию и управляют ею путем постановки и разработки способов их достижения.⁵

Действительно, менеджмент – это интеграционный процесс, с помощью которого высококвалифицированные специалисты формируют организации и исходя из поставленных задач, на основе разработки методов их достижения, управляют ими в целях получения прибыли.¹

Менеджер организует и руководит персоналом организации для достижения поставленных целей. « Поэтому менеджмент нередко идентифицируется с менеджерами, а также с органом или аппаратом управления. Менеджмент – специфичный орган современных организаций».²

Таким образом, сущность и содержание менеджмента можно представить следующим образом:



Мы считаем, что менеджмент – это наука управления, регулирующая рациональное использование основных факторов в сфере производства и услуг, обеспечивающая эффективность производства и рост уровня благосостояния людей.

В условиях рыночной экономики современный менеджмент можно определить следующими факторами:

- обеспечение повышения эффективности производства;
- предоставление широкой хозяйственной самостоятельности по принятию соответствующих решений в деятельности фирм и ответственность за конечные результаты;
- стремление к получению конечного результата – прибыли;

¹ Дэвид Додди, Роберт Пэйтон Основы менеджмента. С-Пб., Москва, Харьков, Минск. 21 с.

² Дэвид Додди, Роберт Пэйтон Основы менеджмента. С-Пб., Москва, Харьков, Минск. 11 с.

³ Сажина М.А., Чибрикова Т.Г. Основы экономической теории. М.: Экономика, 1995. 117 с.

⁴ Менеджмент организации М.: Инфра – М. 1997. 11 с.

⁵ Менеджмент организации М.: Инфра – М. 1997. 12 с.

- применение современной информационной базы для многовариантных расчетов при принятии управленческих решений;
- стремление к улучшению деятельности фирмы;
- оценка качества управления работы на основе достигнутых конечных результатов деятельности фирмы;
- расширение привлечения трудовых ресурсов к управлению ее деятельностью;
- проведение всестороннего глубокого экономического анализа каждого управленческого решения и т.д.

На наш взгляд, в области управления человеческими ресурсами можно выделить следующие основные факторы:

- влияние на работников;
- отбор, подготовка и переподготовка, прием и увольнение трудовых ресурсов;
- составление рабочей системы организации выполнения определенных заданий;
- системы вознаграждения.

Исходя из этого, можно предложить следующую модель управления человеческими ресурсами (У. Ч. Р):

Управление человеческими ресурсами

Политика У.Ч.Р.	Результаты У.Ч.Р.	Последствия организации
Разработка организационных структур и рабочих мест	Уменьшение привлечения рабочих	Эффективность труда
Совершенствование управления	Повышение интеграции	Эффективное решение проблем, инновация труда
Совершенствование отбора работников	Увеличение вовлечения в процесс труда	Эффективность труда
Подготовка кадров	Повышение мотивации труда	Обеспечение высокой эффективности по издержкам
Системы вознаграждения	Качество	Уменьшение числа жалоб, прогулов и увольнений

Хотелось бы отметить, что управление человеческими ресурсами – проблема очень сложная, но необходимая, которая требует своего решения, исходя из требований рыночной экономики. Для чего необходимо:

- обеспечить конкурентоспособность фирмы за счет эффективного использования трудовых ресурсов, основывающихся на высоком качестве товаров, дифференцировании и цене;
- расширение инвестиции в трудовые ресурсы в целях полного использования потенциальных преимуществ инвестиций в производство;

- обеспечить в потребном размере инвестиции в подготовку, развитие трудовых навыков и образование работников;
- совершенствовать системы заработной платы и материального стимулирования;
- учитывать вопросы занятости и необходимость гарантий рабочих мест;
- доверие между работниками и руководством предприятий, наделение работников властью для решения проблем.

Следует отметить, что до перехода к рыночной экономике в практике фактически отсутствовала работа по управлению трудовыми ресурсами. Поэтому не выполнялся целый ряд задач по управлению ими и созданию нормальных условий их работы. Эти условия, по нашему мнению, заключаются в следующем:

- отсутствие социально-психологической диагностики;
- анализ и регулирование взаимоотношений трудовых ресурсов;
- подбор, расстановка кадров, управление занятостью;
- анализ кадрового потенциала;
- профессиональная и социально-психологическая адаптация работников;
- управление трудовой мотивацией;
- культура труда.

Эти условия в рыночной экономике приобрели первостепенное значение в совершенствовании управления трудовыми ресурсами.

В условиях рыночных отношений, возникновение конкуренции и росте неопределенности в кадровой политике каждая организация сама должна заниматься изучением спроса и предложения трудовых ресурсов, ведением поиска новых кадров.

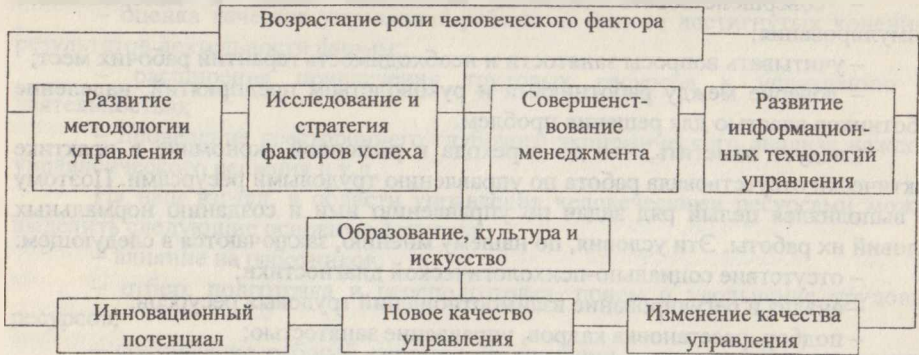
В новых условиях необходимо коренным образом изменить кадровую политику и перейти к новой политике управления трудовыми ресурсами, формированию новой производственной культуры, ориентированной на человека и предприятие. Поэтому считаем целесообразным разработку концепции управления трудовыми ресурсами, в которой основная задача должна состоять в том, чтобы каждый работник имел возможность реализовать свои потенциальные возможности и найти более эффективное использование своего труда. Использование ресурсов – это еще не эффективность управления.

Эффективность возникает тогда, когда использование ресурсов дает наилучший результат, когда ресурсы и результат управления оказываются соизмеримым.

Эффективность управления трудовыми ресурсами может быть достигнута тогда, когда в нее заложен механизм готовности к изменению управления в лучшую сторону. Готовность к совершенствованию управления проявляется в объективных факторах, которые отражают закономерные тенденции развития, вызванные научно-техническим прогрессом, социальными изменениями и экономическими условиями.

Исходя из вышесказанного, предлагаем схему возрастания роли человеческого фактора в зависимости от тенденции развития менеджмента.

Тенденции развития управления трудовыми ресурсами.



Вместе с тем практика показывает, что в области эффективного управления трудовыми ресурсами существует ряд проблем, а именно:

- у большинства работников производства отсутствует фундаментальная мотивация для эффективной их деятельности;
- не учитывается объективная необходимость достижения единства личных интересов и интересов предприятий;
- отсутствие профессиональных знаний и желания их постоянно повышать;
- недооценка последствий принимаемых решений и адекватного реагирования на меняющиеся обстоятельства.

Имеются различные управленческие варианты в решении существующих проблем, к которым можно отнести:

- усиление требовательности к персоналу (трудовым ресурсам);
- усиление контроля и отказ от использования слабоподготовленных трудовых ресурсов.

Характерным для управления эффективностью использования трудовых ресурсов является отсутствие современной системы мотивации высокоэффективного труда. Поэтому в республике за последние годы активно стали развиваться мотивационные механизмы трудовых ресурсов. Эффективности использования трудовых ресурсов можно достичь в том случае, если она опирается на гибкие механизмы трудовой мотивации, которая учитывает изменившийся характер ценностной ориентации работников, включающей в себя новые материальные и моральные стимулы, как их индивидуальные так и коллективные формы. В целях обеспечения эффективности управления трудовыми ресурсами необходимо осуществлять:

- переориентацию кадровой политики фирм на формирование кадров за счет повышения квалификации собственных работников;
- переход к привлечению высококвалифицированных работников широкого профиля с высокой оплачиваемостью;

- усилить сотрудничество с высшими учебными заведениями и колледжами в области разработки учебных программ по новым технологиям в деле подготовки, переподготовки специалистов новых профессий;
- использование системы непрерывного обучения и повышения квалификации их работников.

Рынок труда представляет собой систему управления, обеспечивающую взаимодействие спроса и предложения (схема 1) рабочей силы.

«Изменение статуса женщины в социальной структуре общества является важным направлением социальной политики в нашей стране. Отношение к женщине должно служить мерилom духовной, нравственной зрелости нашего общества».¹

Совершенствование управления и перевод экономики на рыночные отношения способствует ускорению формирования рынка труда женщин, который является необходимым условием их продуктивной занятости. Спрос и предложение женских трудовых ресурсов на рынке труда охватывают всю его конъюнктуру, т.е. совокупность складывающихся на рынке труда в каждый данный момент времени экономических условий, при которых осуществляется реализация способностей к труду. Конъюнктура рынка труда определяется экономическими показателями, характеризующими состояние рынка – числом обратившихся, числом вакантных мест, числом признанных безработными, числом получающих пособие по безработице, числом обучающихся по направлениям биржи труда, численностью незанятого населения (потенциал), возможных к появлению на рынке труда.

Таким образом, необходимо отметить, что рынок женского труда – это экономическая категория товарного хозяйства, представляющая собой механизм соединения свободной рабочей силы рабочим местом.

Управление конкуренцией рынка женского труда является необходимым элементом рыночного механизма.

Целью конкуренции на рынке труда является вытеснение мало - квалифицированных работников и занятие свободного рабочего места с максимально возможной в данных условиях оплатой труда. Конкурентная борьба ведет к переливу рабочей силы из одной отрасли в другую или между производствами.

Управление повышением конкурентоспособности влияет на социальную мобильность женщин, переходу их из одной социальной группы в другую. В современных условиях общественного развития повышение управление женской конкурентоспособности усиливает личную активность работниц. Это ведет как к вертикальной социальной мобильности – продвижению по служебной лестнице, так и к горизонтальной смене социальных позиций – передвижению в одном и том же социальном уровне.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ МЕЖДУ ПРЕДЛОЖЕНИЕМ И СПРОСОМ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ. ВОЗМОЖНЫЕ ВАРИАНТЫ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА

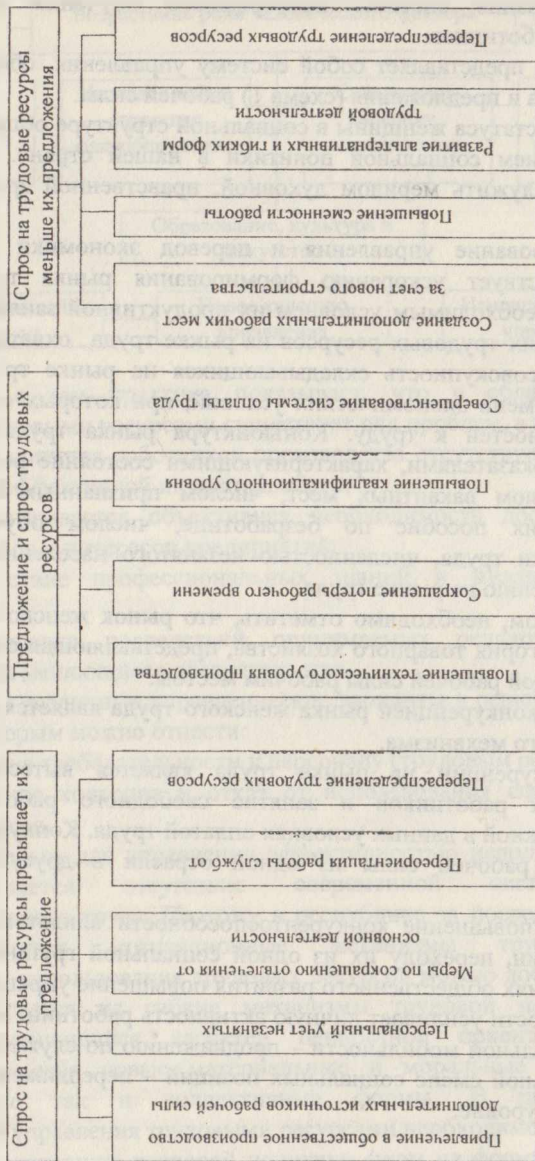


Схема 1. Система мер по обеспечению согласования спроса и предложения трудовых ресурсов в зависимости от ситуации на рынке труда.

Политика управления персоналом в условиях рыночных отношений отводит человеческой личности, ее индивидуальным способностям, неповторимости и профессиональному мастерству главное место. Мы считаем, что нельзя отождествлять трудовые ресурсы с кадрами. Трудовые ресурсы – это широкое понятие. Кадры – это целенаправленные специалисты или рабочие. Кадры в условиях рыночной экономики являются основным субъектом не только в сфере производства, но и в целом обществе.

Для современной экономики Республики Узбекистан характерны некоторые особенности, которые необходимо учитывать каждому руководителю. Это, во-первых, крайняя ограниченность у малых и средних предприятий финансовых ресурсов, что отрицательно влияет на управление организацией в целом и ее персоналом. Во-вторых, в связи с совершенствованием технологии производства продуктов и услуг, усложняется менталитет труженика, его эмоциональная и психическая сферы оказывают все большее влияние на конечный результат труда. В-третьих, общее состояние экономики республики изменяется настолько быстро, что трудно его прогнозировать и вовремя принять соответствующие меры. В-четвертых, обострившаяся конкуренция в различных сферах бизнеса. Эти обстоятельства и позволяют определить нынешнюю управленческую деятельность как одну из самых сложных технологий, способствующих достижению целей организации производства.

Кадровое планирование должно осуществляться как в интересах организации, так и в интересах персонала.

Управление повышением конкурентоспособности рабочей силы на рынке труда все больше зависит от общеобразовательной и профессиональной подготовки работников. Поэтому конкурентоспособным является такой работник, который обладает сочетанием всех возможностей для качественного совершенствования своей рабочей силы соответственно по требованиям конъюнктуры рынка труда, перехода в случае необходимости в другую профессиональную категорию, вид занятий, либо отрасль общественного труда.

При рассмотрении управления эффективностью использования труда женщин необходимо определить критерий, дающий возможность установить принципы количественной оценки.

Мы считаем, что критерием эффективности использования женского труда, его социального выражения является "всестороннее развитие личности".

Следовательно, сущность управления эффективностью использования женских трудовых ресурсов проявляется не только в повышении занятости женщин, но, что самое важное, в сокращении их численности, приходящейся на единицу результата.

В диссертации особое внимание уделено выработке системы показателей эффективности использования трудовых ресурсов, для чего предложены следующие принципы отбора показателей:

- система должна содержать обобщающий показатель, опирающийся на единый критерий; остальные величины являются дополняющими, более глубоко и широко, всесторонне раскрывающий его основы;
- отбор показателей, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов, а также затрат на их воспроизводство;
- включаемые в систему показатели должны быть адекватны экономической сущности эффективности.

Основной составляющей частью управления трудом является регулирование воспроизводства населения и одной из важнейших задач развития экономики Узбекистана является повышение эффективности общественного производства.

Одной из важнейших характеристик населения является возрастной состав.

Весьма интересны данные о возрастной структуре населения страны. Следует отметить, что за исследуемый период наиболее многочисленной является группа 20–24-летних. За этот период мужчин увеличилось на 17,5%, женщин на 12,9%. Характерно, что в более старших (50–59 летних) возрастах численность как мужчин, так и женщин, сократилась на 14,8% и 16,4%. Однако, в возрасте 40–49-лет мужчин и женщин соответственно увеличилось на 50,1% и 55,9%. Этот процесс отражает колебания в рождаемости и смертности, происходившие в предшествующие годы.

Увеличение численности группы людей пожилого возраста (60–70 лет и старше) в среднем мужчин и женщин на 11,4% ярко отражает происходящий в нашей стране неуклонный рост средней продолжительности жизни.

Одной из важнейших задач перехода к рыночной экономике является преодоление управления одностороннего подхода к рабочей силе исключительно с позиций общественного производства.

Основное требование управления трудоустройством женского населения при осуществлении политики занятости – достаточное количество рабочих мест, способных использовать их труд.

Таким образом, формирование и управление эффективным использованием женских трудовых ресурсов на современном этапе отличается относительно высоким уровнем занятости, наличием значительных резервов труда во всех отраслях, усилением социально-демографических факторов занятости, территориальными различиями в трудовых ресурсах и характерами их использования.

Основное требование управления занятостью женского труда при осуществлении политики занятости: обеспечение достаточного количества рабочих мест, способных использовать их труд.

Трудовой потенциал имеет количественную и качественную характеристики.

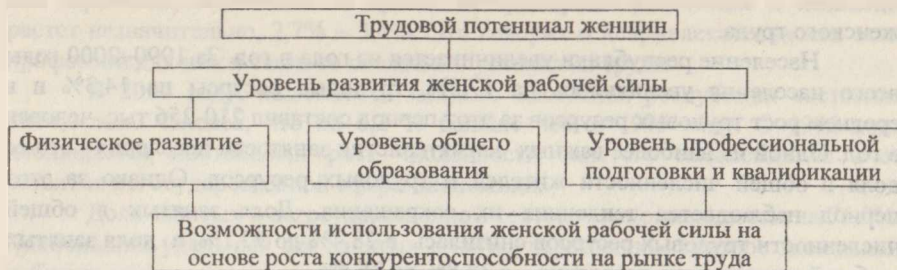


Схема 2. Механизм развития трудового потенциала женщин.

Понятие "занятые женщины" – это часть населения, производительно используемая на данном этапе развития экономики.

В целом же, в общей численности экономически активного населения удельный вес женщин растет. В 1995 г. этот показатель составлял 40%, а в 2000 г. – 44,3%. В то же время среди безработных большая часть это женщины, их доля в общей численности зарегистрированных безработных составила в 2000 г. – 48,4% против 60% в 1995 г.

Необходимо отметить, что трудовая активность женщин страны довольно высока и она в определенной мере поддается управлению. Так, около 70% женщин трудоспособного возраста было занято в отраслях экономики.

Распределение занятых женщин по возрастным группам характеризуется тем, что в структуре занятых наибольший удельный вес составляют женщины в возрасте 30–39 лет – 25%, 25–29 лет – 24,7% и удельный вес этих возрастных групп в общей численности занятых растет.

Занятость экономически активного населения тесно связана с таким явлением рыночной экономики, как безработица. Безработица представляет собой макроэкономическую проблему.

По результатам обследования, проведенного в соответствии с международной методологией, уровень безработицы в стране составил 9,8%, в том числе 5,6% – среди мужчин и 4,2% среди женщин, что примерно соответствует уровню развитых стран.

Для решения сложных социально-экономических проблем по управлению трудоустройством в стране создана сеть бирж труда.

Управление занятостью женского населения, как любое другое экономическое явление, обладает определенной внутренней организационной структурой. Она формируется в основном под воздействием таких механизмов как численность населения, с одной стороны, (предложение рабочей силы), и структура общественного производства – с другой (вакантные рабочие места).

Управление развитием экономики, повышение эффективности производства органически связано с эффективностью использования

женского труда.

Население республики увеличивается из года в год. За 1990–2000 годы всего населения увеличилось на 17,5%, трудовые ресурсы на 14,3% и в среднем рост трудовых ресурсов за этот период составил 210–256 тыс. человек в год. Одной из наиболее важных характеристик занятости населения – это ее доля в общей численности жителей и трудовых ресурсов. Однако за этот период наблюдается тенденция их сокращения. Доля занятых в общей численности трудовых ресурсов снизилась с 78,4% до 72,1%, а доля занятых в общей численности населения – с 38,8% до 36,4%.

Важную роль в увеличении женского труда в народном хозяйстве республики играют структурные сдвиги в развитии экономики, вследствие чего соответственно происходят сдвиги в распределении женского труда по отраслям экономики.

Коренной особенностью структурных сдвигов в занятости женщин в материальном производстве Узбекистана является уменьшение доли занятости их в сельском хозяйстве, благодаря внедрению аренды, фермерства и механизации работ, все более вытесняющих ручной труд.

В общей численности доля работников в отраслях промышленности снизилась с 12,9% в 1995 г. до 12,4 в 2000 г., в сельском хозяйстве за этот же период с 41,2% до 40,2%, в торговле, общественном питании, материально-техническом снабжении и непроизводственных видах бытового обслуживания – с 8,3% до 8,2%, то есть почти не изменилось.

Доля занятых в отраслях непроизводственной сферы выросла на 1,3% пункта и составила 28,2%.

Общественное производство в современных условиях предъявляет повышенные требования к общеобразовательному уровню и профессиональной подготовке женских трудовых ресурсов.

Женщины среди обучающегося населения составляют меньшую величину, их доля колеблется по годам от 44 до 46%. При этом растет и удельный вес обучающихся в ВУЗах. Он вырос с 39 до 41%.

Президент Республики Узбекистан И. А. Каримов отмечал, что повышение статуса и положения в обществе наших матерей, сестер, жен и дочерей, уважение и почет к ним, облегчение их труда и условий жизни должны стать основной задачей и приоритетом нашего государства, нашего общества.

Анализ структуры занятости женщин с высшим образованием по специальности показывает, что наибольшая часть их приходится на группу специалистов здравоохранения – 10,9% и просвещения – 73,6% и очень незначительная часть 0,9% – на специалистов сельского хозяйства. Между тем, сельское хозяйство в настоящее время нуждается в пополнении квалифицированными кадрами во всех звеньях его управления.

Образовательный уровень выступает наиболее существенным фактором конкурентоспособности женщин и их занятости.

Сельское хозяйство Узбекистана все еще не создает достаточных условий для труда женщин. В этой связи и число их по таким специальностям

как агрономы, зоотехники и другие ветеринарные работники и лесоводы растет незначительно, 2,7% – 3,4%. Это говорит о непривлекательности этих профессий для них в связи со сложными условиями труда.

В 2000 году численность занятого населения республики составила 8974,0 тыс. человек, что на 6,2 % больше чем в 1995 году. С 1995 года наблюдается постоянный рост численности занятого населения за счет развития негосударственной сферы экономики.

Доля занятых в негосударственном секторе экономики достигла 75,9%. Наибольший удельный вес занятых в негосударственном секторе экономики наблюдается в сельском хозяйстве, торговле и в сфере услуг.

В Узбекистане, в непроемственной сфере, произошло увеличение численности занятых за 1991–2000 на 5,1 %.

Наибольшая доля женщин наблюдается в таких сферах деятельности как: здравоохранение, физическая культура и спорт, социальное обеспечение – 74,9%, народное образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание – 61,6%, торговля, общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт – 50,6%.

Привлекает внимание и удельный вес женщин, занимающих определенные посты в органах управления – 27,0% и это, несмотря на существующую семейную нагрузку и особенности, присущие женщинам коренных национальностей. Удельный вес женщин к 2000 г. в органах управления увеличился до 28,9 % против 18,3 % в 1995 г.

Не менее важным в росте повышения уровня занятости женщин является развитие бытовых объектов, которые позволяют повышать уровень занятости. Так, только в Ташкенте в 2000 г. действуют 3143 бытовых объектов, различных форм собственности, в которых занято 11 тыс. работников, представляющих более 700 видов разнообразных услуг¹.

При сложившихся социально-экономических условиях и демографической ситуации для решения проблемы управления повышения уровня занятости и эффективности использования женской рабочей силы необходимо мобилизовать все имеющиеся потенциальные возможности и ресурсы. Для этого необходимо использовать возможности малого бизнеса и нетрадиционные формы занятости, коллективную (народную), частную, различные виды смешанных форм собственности, индивидуальную. Это позволит увеличить трудоустройство женщин.

Эти предприятия только с переходом на рыночные отношения стали достаточно быстро развиваться. Малый бизнес стал набирать темпы развития только после Указа Президента Узбекистана, когда в июле 1993 года был создан Республиканский фонд содействия развитию малого и среднего бизнеса – "Бизнесфонд".

На начальном этапе переходного периода в Узбекистане функционировало 618 арендных, 2055 акционерных, 560 общественных, 15744 частных, 543 совместных, 9298 иных негосударственных предприятий и

¹ Данные Минмакроэкономстата

Библиотека

СамСХИ

13962

2048 кооперативов с общим числом работников, равным 1,3 млн. человек. Из имеющихся 23,3 тыс. малых предприятий 20,6 тыс. (88,4%) созданы в негосударственном секторе. Среди них преобладают частные (64,7%). На негосударственных малых предприятиях занято (без совместителей) 231,8 тыс. человек.

В 2000 году на 1 октября из 198,1 тыс. хозяйствующих субъектов по республике доля негосударственных предприятий составила 87,4%, частных предприятий составила 45%, а по Республике Каракалпакстан из 10,4 тыс. предприятий эти показатели составили соответственно 15,3%, 84,7% и 44,9%.

В 2000 году в сельском хозяйстве функционировало 41743 фермерских хозяйств, за ними закреплено 856,3 тыс. га пашни, в среднем на одно фермерское хозяйство по республике приходилось 20,5 га пашни. А по Республике Каракалпакстан эти показатели составили соответственно 2953, 90,1 и 30,5.

В Республике Каракалпакстан доля негосударственных форм собственности выше, чем в среднем показатели по республике на 18,2%.

За 1997–2000 годы доля в произведенной валовой продукции сельского хозяйства по всем категориям в дехканском хозяйстве увеличилась на 2,3%, по фермерским хозяйствам – на 0,3%.

Наличие малых предприятий в регионах способствует активизации экономической, в особенности социальной обстановки, обеспечению занятости населения.

Однако, развитие малого предпринимательства происходит успешно не во всех регионах Узбекистан. Здесь бесспорными лидерами выступают Ташкент и Ташкентский вилоят. Так, если в 1994 году в Ташкенте было сконцентрировано более 23% общего числа малых и средних предприятий, на которых было занято 47% от общего числа работников, занятых на этих предприятиях. В Ташкентском вилояте соответственно – 5 и 9%, то в 2000 году число зарегистрированных негосударственных предприятий составило соответственно 89,6 и 92,4% к числу единиц (12,3 тыс., 29,7 тыс.) предприятий и занятых в сфере негосударственном секторе составило по Ташкентскому вилояту 73,1, а по городу Ташкенту – 62,9%.

В Узбекистане более 50% всех малых предприятий и более 25% всех занятых в малых предприятиях приходится на сферу торговли и общественного питания.

В обеспечении занятости женского населения заметную роль начинают играть совместные предприятия. В настоящее время в них работает около 2,5 тыс. человек. Особенно большое развитие СП получили в Самаркандском вилояте и в Ташкенте, на долю которых приходится 73,3% всех работников этого вида предприятий Узбекистана.

Проблема управления занятости обостряет переход к рыночным отношениям. С внедрением арендного и семейного подряда ускорился процесс высвобождения работников из сельскохозяйственного производства с последующим их оседанием в домашнем и личном подсобном хозяйстве, т.к. прирост рабочих мест не успевал за приростом высвобождающихся.

Разгосударствление и приватизация также оказали определенное влияние на этот процесс. В ходе перестройки хозяйственного механизма из сферы общественного производства в основном высвобождались женщины, которые могут быть использованы для работы в непроемственной сфере.

В течение последнего времени ускорилось высвобождение из сельского хозяйства занятого в нем населения в связи с переходом на рыночные отношения, с внедрением новых форм организации труда и производства, хотя при этом и росла общая занятость в этой отрасли за счет перераспределения высвобождаемых и вовлечения ранее неработающего населения.

Развитие дехканских хозяйств способствует решению ряда социально-экономических задач, стоящих перед республикой в переходный период. Среди них повышение уровня жизни населения, укрепление его социальной защищенности и др.

Мы считаем, что сфера занятости - это не только форма бизнеса, где наемный работник получает денежное вознаграждение. К этой сфере нами относятся и дехканские хозяйства, которые позволяют расширить сферу эффективной занятости женской рабочей силы. Это нетрадиционная форма занятости, она альтернативна государственной сфере приложения труда. Ее развитие особенно актуально для нашей страны, т.к. сфера приложения труда, особенно в сельской местности, ограничена развитием общественно-производственного сектора.

Рассматриваемый подход признает дехканское хозяйство как одну из сфер приложения женского труда, а труд в этой сфере - как одну из форм занятости.

В настоящее время, по данным Комитета женщин, в Узбекистане около 3-х тыс. женщин заняты предпринимательской деятельностью. Однако, это составляет всего лишь около 2% предпринимателей.

Необходимо отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой многие женщины проявляют предпринимательскую активность. Так, например, в Канаде женщины составляют примерно 75% новых предприятий, а в США владеют 25% фирм. Из общего числа предпринимателей в Финляндии женщины составляют 30%, в Швеции - 25%, во Франции - 21%.

Мы считаем, что в политике управления занятости следует исходить из эффективной занятости женщин, которая, используя проводимую государством политику в области развития малого бизнеса, позволяет ее осуществить через реализацию экономических, социальных и технических факторов в развитии сферы платных услуг.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях перехода Узбекистана на путь рыночных отношений необходим новый подход в разработке проблем управления повышением занятости женских трудовых ресурсов. Значимость занятости еще больше возрастает в условиях демографической напряженности и структурной перестройки экономики. Она требует новых подходов в изучении демографических явлений и занятости женского населения с учетом влияния рыночных отношений, социально-экономических особенностей страны, своеобразия протекающих в ней социально-демографических процессов.

Исследование состояния использования женских трудовых ресурсов показывает, что в республике все еще не найдены пути их эффективного использования. Управление использованием женских трудовых ресурсов характеризуется недостаточной трудовой активностью населения, низким уровнем профессиональной подготовки, а занятые трудовые ресурсы используются нерационально. На основе проведенного анализа проблем можно сделать следующие выводы и предложения:

- человек является важным элементом производственного процесса на предприятии, надежным успехом гарантии работы организации и является необеспеченным необходимыми материально-денежными ресурсами, хотя они являются материальной основой эффективной организации производства. Однако надежным фундаментом его работы является обеспеченность персоналом в потребном количестве и качестве, нацеленном на достижение поставленных целей организации;

- менеджмент — это наука об управлении, рациональном использовании основных факторов в сфере производства и услуг, обеспечивающих эффективность производства и рост социального благосостояния людей;

- важным принципом управления трудовыми ресурсами является обеспечение ответственности каждого работника за результаты своего труда. При этом в условиях рыночных отношений социально-экономические и социально-психологические методы управления трудовыми ресурсами должны преобладать над административными методами;

- эффективность управления трудовыми ресурсами может быть достигнута тогда, когда в нем заложены механизмы готовности к изменениям в лучшую сторону управления. Готовность к совершенствованию управления проявляется в объективных факторах, которые отражают закономерные тенденции развития, вызванные научно-техническими достижениями, социальными изменениями и экономическими условиями;

- «занятые женщины» — это часть населения, производительно используемая на данном этапе развития экономики. Она охватывает лица, которые работают независимо от характера труда, вкладывают свой труд, за что получают трудовое вознаграждение или доход от вложенного труда. Управление эффективной занятостью женщин означает оптимальное и производительное использование их трудовых ресурсов, разумное

распределение по отраслям экономики, полное использование квалификации и природных способностей;

– формирование и эффективное использование женских трудовых ресурсов на современном этапе отличается относительно высоким уровнем занятости, наличием значительных резервов труда во всех отраслях, усилением социально-демографических факторов занятости, территориальными различиями в трудовых ресурсах и характером их использования. Следовательно, решение главной задачи в ближайшей перспективе – управление обеспечением женщин, желающих трудиться, рабочими местами за счет повышения их занятости при более полном учете особенностей их социально-демографических групп, их образования, профессиональных интересов и требований, предъявляемых к условиям производства и характера труда;

– проблема улучшения управления использованием женских трудовых ресурсов во многом зависит от оптимального размещения сферы приложения женского труда, а именно: развитие непроемкой сферы влияет на оптимизацию занятости женской рабочей силы, увеличение потребностей отраслей экономики в женской рабочей силе обусловили повышение их занятости;

– управление занятостью женских трудовых ресурсов, как любое другое экономическое явление, обладает определенной внутренней организационной структурой. Оно формируется в основном под воздействием таких механизмов как численность населения, с одной стороны (предложение рабочей силы), и структурой общественного производства – (вакантные рабочие места), с другой стороны. Управление развитием экономики, повышение эффективности производства органически связаны с эффективностью использования женских трудовых ресурсов;

– в Узбекистане государство стимулирует развитие профессионального обучения, которое способствует качественному совершенствованию женской молодежи и повышению тем самым ее занятости. В сферу государственной политики обеспечения занятости должны входить, наряду с общеобразовательной и профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации, усвоение знаний в области управления малыми и средними предприятиями рыночной экономики и знаний, которые получают более широкое распространение в результате осуществляющейся структурной перестройки экономики. Средства и масштабы этой подготовки должны быть согласованы между правительством, работодателями, учебными заведениями и общественными организациями, которые должны внести свою долю в реализацию этой цели. Эффективная ее реализация связана с развитием и перспективой исследования потребностей в новых профессиях и уровне квалификации;

– исследование проблемы управления повышением занятости женских трудовых ресурсов позволило автору научно обосновать и определить основные направления повышения их занятости в условиях рыночных методов хозяйствования. Мы считаем, что для повышения женской занятости

необходимо: совершенствовать управление ими, обеспечение соответствия характера и условий труда психофизиологическим особенностям женского организма, установление режимов рабочего времени, благоприятствующих сочетанию труда в экономике с материнством и другими семейными обязанностями, формирование оптимального сочетания занятости мужчин и женщин по территории страны, установление научно обоснованной величины интенсивности и тяжести труда в зависимости от пола, определение социально-экономически обоснованных пропорций занятости женщин в сфере экономики и личного труда, оптимизация занятости женщин по сферам и отраслям экономики;

— для формирования качественной женской рабочей силы и повышения ее конкурентоспособности в Узбекистане необходимо совершенствовать управление системой непрерывной подготовки кадров, которое должно управляться потребностями производства и желаниями обучающихся. При обучении на производстве работники должны иметь “запас знаний” с тем, чтобы в любой момент включиться в трудовой процесс;

— успешное решение проблем, связанных с масштабом и структурой рынка труда женщины и быстрым интегрированием в рыночную экономику оканчивающей учебные заведения молодежи, на наш взгляд, требует создания новых форм и структур учебного звена, которое посредничает и дает специфичные профессиональные знания и умения в данной области. Это увеличит возможности как для нахождения подходящей работы, так и более быстрой адаптации к ней. Для закончивших общеобразовательную школу, либо прервавших образование, необходимо восстановление знаний, требуемых условиями рынка. Следовательно, необходимо новое содержание такой формы подготовки, как «ученичество», т.е. обучение на предприятиях или в специально созданных (профессиональных) учебных заведениях, сочетающих теорию с конкретной практикой;

— в республике происходит процесс перегруппировки женских трудовых ресурсов в пользу непроемкой сферы. Это является следствием глубинных процессов рестройки экономики в период вхождения в свободную рыночную экономику;

— одна из наиболее важных характеристик занятости населения — это соотношение численности работников отраслей материального производства и непроемкой сферы. На изменение этого соотношения влияют темпы развития сферы приложения труда, половозрастная и профессионально-квалификационная структура населения с развитием непроемкой сферы. Создаются большие возможности улучшения использования женских трудовых ресурсов: оптимальное вовлечение их в общественное производство, оптимизация структуры их занятости.

Реализация намеченных мероприятий позволит управлять и оптимизировать занятость женского населения.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Трудовой потенциал и трудовая активность рабочей силы. //Тезисы докладов Международной научно-теоретической конференции «Устойчивое развитие экономики на рубеже XXI века (25 марта 2000 г.). М., 2000, (0,2 п.л.)
2. Концептуальные подходы к определению категории рынка труда женщин. //Актуальные вопросы в области технических и фундаментальных наук.: Межвузовский сборник научных трудов. ТашГТУ. Выпуск 2, Т., 2000, (0,3 п.л.)
3. Эффективность использования женских трудовых ресурсов в условиях совершенствования рынка труда. //Актуальные вопросы в области технических и фундаментальных наук: Межвузовский сборник научных трудов. ТашГТУ. Выпуск 3. Т., 2000, (0,3 п.л.)
4. Нетрадиционные сферы приложения труда // Сельское хозяйство Узбекистана. N1. 2001, (0,4 п.л.)
5. Хотин-кизлар мехнат ресурсларидан фойдаланиш самарадорлиги. // Бозор, пул ва кредит. N3-4. 2001. (0,2 п.л.)
6. Управление развитием непроеизводственной сферы – важнейший путь повышения занятости населения: Межвузовский сборник научных трудов. ТашГТУ. Выпуск 1. Т. 2001, (0,4 п.л.)
7. Социально-экономическое значение управления женским трудом. Т.: ТашГТУ, 2002 (1,0 п.л.)
8. Оценка эффективности использования женских трудовых ресурсов. Т.: ТашГТУ, 2002 (1,0 п.л.)

Г.Х. Утемуратованинг

«Аёллар меҳнат ресурсларини бандлигини бошқаришни такомиллаштириш» мавзусидаги 08.00.05 – Менеджмент ва 08.00.10 – Аҳолишунослик ва меҳнат иқтисоди иқтисосликлари бўйича иқтисод фанлари номзоди илмий даражасини олиш учун тайёрланган диссертация ишининг қисқа мазмуни

Иқтисодий таркибий тузилишини қайта қуриш ва бозор муносабатларини шакллантириш шароитида аёллар меҳнат ресурсларини бошқаришни такомиллаштириш муаммоси муҳим долзарб аҳамият касб этмоқда. Ундан ташқари илмий ишни долзарблиги, аёллар меҳнат бозорини мулкни янги турда шаклланини вужудга келиши ҳамда аёл меҳнатини самарадорлигини ошириш ва бандлигини бошқариш муаммоси тула ҳал этилмаганлиги билан ҳам шартлангандир.

Тадқиқотнинг мақсади, назарий ва ҳақиқий материалларни таҳлил этиш умумлаштириш асосида аёл меҳнат ресурсларини бандлигини бошқаришни такомиллаштириш бўйича илмий асосланган йуриқларни ишлаб чиқишдан иборатдир.

Илмий ишни янгиликлари, бозор иқтисодиёти шароитида аёл меҳнати бандлигини ошириш бўйича услубий ва амалий йуриқларни ишлаб чиқилганлигида бўлиб, қуйидагиларда ўз аксини топган:

меҳнат ресурсларини ривожлантиришнинг ҳозирги замон тенденцияларни инобатга олган ҳолда уларни бошқаришни моҳияти очиб берилган;

- иқтисодий ислоҳатларни инобатга олган ҳолда «аёллар меҳнати бозори» тушунчасига таъриф берилган;

- аёллар меҳнати бозорини бошқаришнинг ижтимоий – иқтисодий моҳияти аниқланган;

- аёл меҳнатидан фойдаланиш самарадорлигини бошқаришнинг мезонлар ва курсаткичлари тизими ишлаб чиқилган;

- аёл иш кучини бандлик даражасини бошқаришга таъсир этувчи демографик ва ижтимоий – профессионал омиллар аниқланди;

- аёл меҳнатига булган талабни оширишга, аёл иш кучи сифатини таъсири асосланган;

- иқтисодий ислоҳотларни чуқурлаштириш шароитида аёл меҳнатидан фойдаланиш самарадорлигини оширишни бошқаришнинг устувор йуналишлари илмий асосланган.

Тадқиқот жараёнида ишлаб чиқилган аниқ йуриқлар, ҳудудий ва тармоқ органлари томонидан аёл иш кучини бандлик даражасини оширишни асослашда фойдаланилиши мумкин.

Summary of dissertation work of G.H. Utemuratova
on the theme of

“Improvement of employment management of woman labor resources” in the
specialties

08.00.05 – Management and 08.00.10 – Population and labor economy to obtain
degree of candidate of economical science

In terms of structural restructuring of economy and entering into market relations actual problem become improvement of employment management of woman labor resources. Actuality of developed of the theme due to and origin of woman labor market, new forms of ownership, need for rise of woman labor effectiveness and unsolved problems in employment management of woman labor.

Purpose of given research delivered in order, on the basis of analyzing and generalizing of theoretical and actual data to develop scientifically actual recommendations to improve effectiveness of employment management of woman labor resources in conditions of market relations.

Scientific newness of dissertation research based on development of methodological questionnaires and practical recommendations on improvement of employment management rise woman labor in conditions market-market relations and consists of:

- Disclosed essence of labor resources management aiming to modern tendency of its development
- Given forming idea “woman labor market” aiming reforms
- Defined social-economic significance management of woman labor market
- Developed system of criteria and figure estimating effectiveness utilization of woman labor
- Defined demographic and social-professional factors influencing to the rate of quality of employment of women labor force
- Proved impact quality of woman labor forces to rise demand for woman labor
- Scientifically proved priority guidelines in management to effectiveness of woman labor utilization in conditions of deepening economic reforms

Developed specific recommendations, may be used in territorial and branch-wise departments when proving the rise of employment level of woman labor forces.