



СТРУКТУРНЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОТРАСЛЯХ ТЕКСТИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ УЗБЕКИСТАНА

Старший преподаватель Умарова М.Н, студентка Хотамова Л.Б.

Ташкентский институт текстильной и легкой промышленности

Аннотация. В статье исследуются современные тенденции структурных изменений трудовых ресурсов в отраслях текстильной промышленности Республики Узбекистан. Рассмотрены особенности формирования кадрового потенциала отрасли в условиях модернизации производства, цифровизации и расширения экспортного потенциала.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, текстильная промышленность, занятость, человеческий капитал, производительность труда, цифровизация, кадровый потенциал, управление персоналом.

Abstract. This article examines current trends in the structural transformation of labor resources in the textile industry of the Republic of Uzbekistan. The study analyzes the formation of human resources potential under conditions of industrial modernization, digital transformation, and export expansion.

Keywords: labor resources, textile industry, employment, human capital, labor productivity, digitalization, workforce potential, personnel management.

Текстильная промышленность является одной из ведущих отраслей экономики Узбекистана и играет важную роль в обеспечении занятости населения, развитии экспорта и повышении уровня промышленного производства. В последние годы в отрасли произошли значительные структурные преобразования, связанные с модернизацией производственных мощностей, внедрением инновационных технологий и развитием кластерной системы.



В настоящее время в текстильной отрасли страны функционирует более 6 тысяч предприятий, на которых занято около 570 тысяч работников. Отрасль является одной из наиболее трудоемких сфер промышленности и обеспечивает значительную часть занятости в регионах страны. В 2024 году объем производства текстильной продукции и одежды достиг 123,3 трлн сумов, что составило 16,4 % обрабатывающей промышленности Республики Узбекистан. Экспорт текстильной продукции составил около 2,87 млрд долларов США.

В условиях рыночных преобразований структура занятости в текстильной промышленности претерпевает существенные изменения. Если ранее основную долю работников составляли специалисты массовых профессий, то в настоящее время возрастает потребность в высококвалифицированных кадрах, способных работать на современном автоматизированном оборудовании.

Развитие текстильных кластеров способствует формированию новых рабочих мест, повышению квалификационного уровня персонала и укреплению взаимосвязей между образовательными учреждениями и производством. По данным последних лет, численность работников отрасли превышает 570 тыс. человек, что свидетельствует о высокой социальной значимости текстильной промышленности для экономики страны.

Структурные изменения трудовых ресурсов характеризуются следующими тенденциями:

- увеличением доли специалистов технического профиля;
- ростом спроса на инженеров-технологов и IT-специалистов;
- повышением потребности в специалистах по автоматизации производственных процессов;
- сокращением доли низкоквалифицированного ручного труда;
- развитием системы непрерывного профессионального образования.



Внедрение цифровых технологий и элементов Индустрии 4.0 способствует повышению требований к квалификации работников. Современные текстильные предприятия нуждаются не только в рабочих кадрах, но и в специалистах, владеющих цифровыми компетенциями.

Текстильная промышленность традиционно характеризуется высокой долей женщин среди занятых. Развитие швейного и трикотажного производства способствует расширению возможностей женской занятости, особенно в регионах страны. При этом современные тенденции свидетельствуют о постепенном увеличении участия мужчин в высокотехнологичных сегментах отрасли, связанных с управлением оборудованием, автоматизацией и цифровым контролем производственных процессов.

Цифровая трансформация становится одним из основных факторов структурных изменений в текстильной промышленности. Автоматизация производственных процессов приводит к сокращению потребности в неквалифицированном труде и одновременно увеличивает спрос на специалистов высокой квалификации. Основными направлениями цифровизации являются:

1. автоматизированное проектирование продукции;
2. цифровое управление производством;
3. роботизация отдельных производственных операций;
4. применение технологий искусственного интеллекта для контроля качества продукции;
5. цифровой мониторинг производительности труда.

В результате формируется новая структура занятости, основанная на знаниях и инновациях.

Проведенный анализ показал, что структурные изменения трудовых ресурсов в текстильной промышленности Узбекистана характеризуются:



1. Ростом численности занятых в высокотехнологичных сегментах отрасли.
2. Увеличением потребности в квалифицированных специалистах и инженерно-технических кадрах.
3. Снижением доли низкоквалифицированного ручного труда.
4. Развитием системы профессиональной подготовки кадров.
5. Усилением роли человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности предприятий.

Для дальнейшего повышения эффективности использования трудовых ресурсов целесообразно:

- совершенствовать систему подготовки кадров;
- расширять сотрудничество вузов и предприятий;
- внедрять современные HR-технологии;
- развивать цифровые компетенции работников;
- повышать производительность труда на основе инноваций.

Структурные изменения трудовых ресурсов в текстильной промышленности Узбекистана являются закономерным результатом модернизации отрасли и перехода к инновационной модели развития. В условиях цифровой экономики ключевым фактором конкурентоспособности становится человеческий капитал. Эффективное управление трудовыми ресурсами позволит обеспечить устойчивый рост производительности труда, повышение качества продукции и укрепление позиций Узбекистана на мировом текстильном рынке.

Список литературы

1. Стратегия «Узбекистан – 2030».
2. Материалы Ассоциации «Узтекстильпром».
3. Агентство статистики при Президенте Республики Узбекистан.



4. Трудовой кодекс Республики Узбекистан.
5. Современные исследования по управлению человеческими ресурсами в промышленности.