

Problems of the Development of the Production and Creative Potential of Youth

Rasuleva Mavlyuda Abidovna

Ph.D., associate professor of the Department of Life Safety Tashkent Technical University named after Islam Karimov

Nomozov Dadabek

Master's student of the Department of Life Safety Tashkent Technical University named after Islam Karimov

ANNOTATION: As a result of strengthening the regulatory framework of the state youth policy in recent years, more than 50 legislative acts have been adopted and new structures have been created to work with youth problems to solve youth problems. information technology five important initiatives, production and creativity are inextricably linked to the potential of the employee.

KEY WORDS: coverage of youth, initiative, popularization, career guidance, competition.

INTRODUCTION

В Республике Узбекистан в настоящее время насчитывается 18,9 миллиона человек, который составляет 54% всего населения и является моложе 30 лет. Поэтому в последние годы возрастает интерес к подрастающему поколению и со стороны Президента Республики Узбекистан.

Для усиления нормативно-правовой базы государственной молодежной политики в 2017-2021 годах принято более 50 законодательных актов, вместе с тем для решения проблем молодежи созданы новые структуры.



В целях удовлетворения спроса на высококвалифицированные кадры в стране в 2017-2020 годах количество высших учебных заведений было увеличено на более чем 50% (с 43 новых) до 121, а охват молодежи республики высшим образованием увеличился с 9% до 25. %.

Для улучшения образования молодежи созданы президентские школы, «Темурбеклар мактаби» и творческие школы. Разработана программа «Современная школа». Помимо

того, в регионах создано 72 учебных центра по цифровым технологиям. А в рамках «Каравана просвещения» молодым читателям передано более 3 миллионов книг нового издания, внедряются республиканские проекты как «Один миллион программистов» и Конкурс молодых читателей

По инициативе главы государства было запущено пять важных инициатив широкого привлечения молодежи к занятиям физической культурой и спортом, искусства, формированию навыков использования информационных технологий, популяризации чтения среди нового поколения, трудоустройства женщин. За прошедший период этот эксперимент был успешно реализован в 168 махаллях расположенных в 42 районах (городах).

В настоящее время профориентация молодежи не организована системно, подготовка специалистов высшего и среднего специального образования не осуществляется в соответствии с требованиями рынка труда, то есть профессиональное образование не увязана с производственной практикой. В результате большинство молодых людей, получивших высшее образование, не работают по специальности. В частности, согласно анализу Института молодежных исследований и подготовки перспективных кадров, только 26,2% выпускников уверены, что будут работать по специальности.

Подтверждение к повышенному риску в начале рабочей карьеры можно объяснить индивидуальными факторами, но важную роль здесь способна играть и культура БЖД, нужно создать благоприятную среду, способствующую улучшению охраны здоровья молодых работников. Они, являясь работниками, очень часто бывают не осведомлены о своих правах. Это приводит к тому, что молодые люди соглашаются на опасные виды работ, на плохие условия труда и на другие условия, характерные для нестабильной занятости. В силу того, что они в довольно значительной степени присутствуют в опасных отраслях экономики и подвергаются воздействию существующих в этих отраслях опасных факторов.

Чтобы улучшить условия труда и быта молодых работников нужно объединить усилия многих сторон, к которым относятся как государственные учреждения, работодатели, так и частные коллективы.

Эффективное решение проблемы улучшения охраны труда молодых работников возможно при сосредоточении внимания по крайней мере на следующих пяти главных направлениях:

- совершенствование процесса сбора и анализа данных об охране труда и молодых работниках;
- разработка, доработка и ввод в действие законов, норм, политических мер и руководящих документов для обеспечения безопасности и охраны здоровья молодых работников;
- наращивание потенциала в целях оказания помощи правительствам, работодателям, работникам и их организациям в удовлетворении потребностей в области охраны труда, существующих у молодых работников;
- интеграция вопросов охраны труда в программы общего образования и профессиональной подготовки в целях формирования нового поколения здоровых и соблюдающих нормы безопасности работников;
- усиление пропагандистской, информационно-разъяснительной и научно-исследовательской работы по вопросу уязвимости молодых людей перед опасностями и рисками в области охраны труда.

В Год поддержки молодежи и общественного здоровья были разработаны комплексные меры по решению давних проблем молодежи. В частности, чтобы обеспечить молодежь

стабильным источником дохода и повышения трудовой активности планируется внедрение эффективной системы профессионального обучения и предпринимательства. исходя из возможностей и развития каждого района.

Из-за расширения охвата граждан, участвующих в обучении, обучения безработных граждан, особенно молодежи, женщин, возвращающихся трудовых мигрантов по профессии, предпринимательства на уровне сообществ малообеспеченным семьям, занятым в сельском хозяйстве начато выделение от 0,1 га до 1 га земельной территории.

В условиях возрастающей конкуренции промышленного предприятия особенно актуальна сегодня проблема развития производственного и творческого потенциала молодежи, детального изучения с точки зрения изучения форм повышения ее продуктивности и требует дальнейшего изучения.

Производственный и творческий потенциал неразрывно связаны с потенциалом работника. Истинная продуктивность рабочего потенциала сотрудника - это показатель доступных ресурсов и возможностей, которые постоянно создаются на протяжении всего процесса.

В состав социализации осуществления поведения труда входят:

- психофизиологический потенциал (индивидуальные способности, состояние, его здоровье, работоспособность, выносливость и т. д.);
- продукция и навыки (общие знания, навыки и умения, определяющие конкретную и определенную сложность трудоспособности).
- личностные показатели (уровень гражданской сознательности, социальной зрелости, ценностей в сфере труда, потребностей и требований деятельности)

Конечным результатом развития молодых сотрудников является профессиональный отбор и формирование форм компетентности и творческого потенциала молодых работников в области профессионального производства, кадрового резерва, повышения квалификации, профессиональных и социальных форм.

Молодёжь в возрасте от 18 до 25 лет являются неоднородной группой в рабочей среде, и риск несчастных случаев и профессиональных заболеваний, которому они подвергаются, зависит от многих факторов таких как, стадия физического психосоциального и эмоционального развития, уровень образования, профессиональная квалификация и опыт работы. Однако важную роль здесь способна играть и производственная культура БЖД, которая может создавать благоприятную среду, способствующую улучшению охраны здоровья молодых работников.

Приступая на трудовую деятельность молодые работниками, очень часто не осведомлены о своих правах. Поэтому молодые работники бывают часто вынуждены соглашаться на опасные виды работ, на плохие условия труда и на другие условия, характерные для нестабильной занятости.

Факторы риска могут быть присущи их возрасту (например, уровень физического, психосоциального и эмоционального развития) или зависеть от него (например, относительное отсутствие квалификации, малоопытность, низкий уровень образования).

Молодёжь в большей степени подвержена социальному и мотивационному

давлению, в том числе, стремлению быть своими, считаться привлекательными, стать независимыми. Эти характерные черты молодых людей отражаются на процессах принятия ими решений и могут приводить к рискованным действиям.

Для выполнения порученной им работы молодым работникам часто не хватает необходимой квалификации и опыта, в том числе понимания связанных с этой работой опасностей и рисков для их безопасности и здоровья.

Приступая на трудовую деятельность молодые работники, очень часто не осведомлены о своих правах. Поэтому молодые работники бывают часто вынуждены соглашаться на опасные виды работ, на плохие условия труда и на другие условия, характерные для нестабильной занятости.

Факторы риска могут быть присущи их возрасту (например, уровень физического, психосоциального и эмоционального развития) или зависеть от него (например, относительное отсутствие квалификации, малоопытность, низкий уровень образования).

Для создания эффективно действующей системы охраны труда на уровне страны и предприятия требуются соответствующие достоверные данные. Трудности со сбором точных, сопоставимых и своевременных данных об охране труда не позволяют надлежащим образом анализировать масштабы, характер, причины и последствия несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. При отсутствии своевременных, точных и исчерпывающих данных усилия по улучшению охраны труда на уровне страны и предприятия могут быть направлены или приложены не в том направлении. Таким образом, эффективный процесс сбора и анализа информации имеет крайне важное значение для идентификации опасных производственных факторов, опасных секторов и уязвимых групп работников.

Соответствующие данные необходимы также для разработки актуальных и эффективных мер профилактики. Достоверная информация об охране труда служит своего рода доказательной базой для расстановки приоритетов и оценки прогресса. Следовательно, такая информация крайне важна для разработки и реализации политики, стратегии и программ, нацеленных на снижение уязвимости молодых работников перед рисками для их безопасности и здоровья. Надежные данные об охране труда молодых работников играют существенную роль в разработке ориентированных на таких работников профилактических мер. Соответствующая информация способна стимулировать спрос на крайне необходимые политические меры и программы, например такие, которые предполагают включение вопросов охраны труда в курсы общего образования и профессиональной

подготовки или которые нацелены на выявление потребностей молодых работников в процессе разработки систем управления охраной труда.

Работа по воспитанию молодых людей в духе верности семье и их подготовки к семейной жизни не организована систематически. В частности, имеют место случаи ранних и, незаконных браков, из 25000 разводов, зарегистрированных за первые 11 месяцев 2020 года их количество составляет большинство. Сама медицинская культура некоторых молодых людей остается желать лучшего. В результате неполного понимания репродуктивного здоровья, питания и гигиены, здорового образа жизни, среди молодежи формируются различные инфекционные и хронические заболевания, преждевременной смерти. Побочные эффекты, такие как употребление наркотиков, алкоголя, табачных изделий и психотропных веществ (по состоянию на сентябрь 2020 г. 5889 молодых людей стояли на учете), в результате брака между близкими родственниками нарушается генофонд нации. Есть еще случаи врожденных дефектов.

Также активность молодежи в общественных организациях и политических партиях остается низкой. Избирательный процесс молодежи, состояние участия политических партий в

деятельности молодежных крыльев требуют дальнейшей активизации работы в этом направлении.

Литература

1. Мошкин В.Н. Воспитание культуры безопасности школьников. — Барнаул: Издательство БГПУ, 2002. — 318 с.
2. M.A. Rasuleva, A.X. Rasulev. Hayot faoliyati xavfsizligi madaniyatini shakllantirish asoslari. O'quv-uslubiy qo'llanma. – Toshkent, 2020 y.
3. Баева И.А. Психологическая безопасность в образовании: монография. – СПб.: Союз, 2002. – 271 с.
4. Охрана труда в машиностроении./Под ред. Юдина Б.Я., Белова С.В. М.: Машиностроение, 1983.