

**НАУЧНЫЙ СОВЕТ DSc.22/30.12.2019.I.100.01 ПО ПРИСУЖДЕНИЮ
УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ ПРИ ТАШКЕНТСКОМ ФИЛИАЛА РОССИЙСКОМ
ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ им. Г.В.ПЛЕХАНОВА**

**ТАШКЕНТСКИЙ ФИЛИАЛ РОССИЙСКИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ им. Г.В.ПЛЕХАНОВА**

На правах рукописи
УДК: 331.108

МАГРУПОВ АЗИЗ ЮЛДАШЕВИЧ

08.00.10 - Демография. Экономика труда

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ
ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКИ**

ДИССЕРТАЦИОННАЯ РАБОТА
на соискание ученой степени доктора философии
по экономическим наукам (PhD)

**Научный руководитель:
акад. АН РУз, д.э.н., профессор
Абдурахманов К.Х.**

Ташкент – 2020 г

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА I. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН.....	12
1.1. Возникновение и развитие концепции человеческого капитал.....	12
1.2. Системный анализ экономической категории человеческого капитала... ..	24
1.3. Роль человеческого капитала в условиях современных форм цифровой экономики.....	33
1.4. Место и роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии республики в условиях цифровизации экономики.....	50
ГЛАВА II. СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА....	62
2.1. Экономические аспекты формирования и использования человеческого капитала.....	62
2.2. Развитие системы образования как базовые условия формирования человеческого капитала.....	80
2.3. Методическое обеспечение оценки влияния социальных и экономических факторов на развитие человеческого капитала.....	103
ГЛАВА III. ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОЦЕССОВ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	114
3.1. Экономический рост в системе мотивации повышения качества человеческого капитала.....	114
3.2. Эффективность управления человеческим капиталом в интересах цифрового развития.....	129
3.3. Методологические аспекты развития человеческого капитала с позиций цифровой экономики.....	136
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	151
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	160

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность и востребованность темы диссертации. В мире человеческий капитал рассматривается в качестве одной из движущих сил экономического роста в интересах всех слоев населения. Как отмечается в Докладе о мировом развитии за 2019 год «Изменение характера труда», на рынке труда все больше ценятся работники с более высоким уровнем человеческого капитала, особенно с развитыми когнитивными и социально-поведенческими навыками¹. Подсчитано, что инвестиции в человеческой капитал для государства оборачиваются значительными доходами в будущем: каждый потраченный миллион на детей дает не менее тридцати миллионов. Человеческий капитал растет более быстрыми темпами, чем физический капитал. «Высокая оплата квалифицированно и интеллектуального труда – один из главных стимулов получения знаний в развитых странах и важный фактор развития. Если в XIX веке вклад в США и Европе был на уровне 70-80,0%, а человеческий капитал - 20,0%, то к началу XXI века вклад в человеческий капитал достиг 80,0%. В США суммарные расходы на образование здравоохранение и социальное обеспечение больше производственных расходов более чем в три раза»². В этом смысле в условиях внедрения цифровой экономики во всем мире особое внимание уделяется развитию человеческого капитала.

Определяя свое место в мировом сообществе, обеспечение достойной жизни населения и устойчивого развития, роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии общества сегодня основывается на его развитии, национальных особенностях, создание условий для его эффективного функционирования и полноценной реализации - одной из

¹ Всемирный банк. 2019 год. Доклад о мировом развитии 2019 «Изменение характера труда». Вашингтон, округ Колумбия: Всемирный банк. doi:10.1596/978-1-4648-1328. <http://documents1.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf>

² Народное слово. № 147 (7618) от 14 июля 2020 года.

важнейших направлений научных исследований в мире. В связи с этим важно изучить влияние развития человеческого капитала на экономический рост, оценить взаимосвязь между компонентами человеческого капитала, определить влияние человеческого капитала на внедрение и внедрение инноваций, а также эффективные способы развития человеческого капитала.

В процессе построения нового Узбекистана большое внимание придается инвестициям в человеческий капитал. «Для этого нам прежде всего необходимо воспитать кадры новой формации, выступающие инициаторами реформ, обладающие стратегическим видением, глубокими знаниями и высокой квалификацией. Именно поэтому мы начали реформирование всех звеньев образования – от дошкольного до высшего.

Наука и просвещение имеют первостепенное значение для повышения интеллектуального и духовного потенциала не только молодежи, но и всего нашего общества. Там, где не развивается наука, наблюдаются регресс, отсталость общества во всех сферах»³. Исходя из этого, в условиях цифровизации экономики будет целесообразным совершенствовать подход к вопросам обеспечения занятости и управления карьерой выпускников высших учебных заведений, разработать эффективные предложения с учетом изменчивости круга обучения и моделирования образовательных курсов, совершенствовать процесс оценки эффективности управления человеческим капиталом, углубить научные поиски по организации внешкольных занятий в качестве важного социального фундамента формирования трудового рынка.

Данная диссертационная работа служит выполнению задач, определенных в Указах Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года № УП-4947 «О стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» и от 22 сентября 2018 года № УП-5544 «Об утверждении

³ Ш.М.Мирзиёев. Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису. 24.01.2020 <https://president.uz/ru/lists/view/3324>

стратегии инновационного развития Республики Узбекистан на 2019-2021 годы», Постановлении Президента Республики Узбекистан от 20 апреля 2017 года № ПП-2909 «О мерах по дальнейшему развитию системы высшего образования», а также в других нормативно-правовых документах, относящихся к данной сфере.

Соответствие исследования требованиям приоритетным направлениям развития науки и технологий республики. Данное диссертационное исследование выполнено в рамках приоритетного направления развития науки и технологий республики I. «Духовно-нравственное развитие демократического и правового общества, формирование инновационной экономики».

Степень изученности проблемы. Научные исследования проблем развития человеческого капитала как фактора социально-экономического процесса охватывают широкий круг проблем, которые отражают многоаспектность и сложность исследуемой предметной области в условиях инновационного развития национальной экономики.

Общие теоретико-методологические аспекты человеческого капитала рассматриваются в трудах Амарти Сен Э.Денисона, Т.Шульца, Г. Беккера, Махбуб аль-Хака, Дж.Минцер, Э. Долан, Дж. Линдсей, К.Гриффин, М.Алле, Т.Сакайя⁴ и других. Они создали теоретическую и концептуальную основу развития человеческого капитала.

Теоретическим вопросам категории человеческий капитал, его проявлению в социально-экономическом развитии посвящены

⁴ Sen A. Idea of Justice. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2009. Schultz T.W. Investing in People: The Economics of Population Quality. Berkeley, Calif.: University of California Press, 1981. p. 149-166. Becker G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: Columbia Univ. Press, 1964. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знаниями, или История будущего / Т. Сакайя // Новая индустриальная волна на Западе: Антология / под редю В.Л. Иноземцева Мю: Academia, 1999. – с. 337-371

фундаментальные труды Ю.Г.Одегова, Г.Г. Руденко, А.М.Асалиев, И.А.Ковалевич, И. Гарафиев⁵ и других.

Ученые Узбекистана также большое внимание уделяют значению человеческого капитала в инновационном развитии национальной экономики. Это нашло свое отражение в научных работах К.Х.Абдурахманова, Б.Исламов, Б.Х.Умурзаков, Н.К.Зокирой, Н.Х.Рахимова, З.Я. Худайбердиев⁶ и других.

Проведенное автором системное изучение научных публикаций и научно-методических разработок показало, что несмотря на значимость имеющихся исследований в данной области в Узбекистане еще не нашли должное отражение значение человеческого капитала в социально-экономическом развитии. Поэтому проблема, выбранной автором темы диссертации подтверждает ее актуальность.

Связь темы диссертации с научно-исследовательскими работами высшего образовательного учреждения, где проводятся исследования. Диссертационное исследование выполнено в рамках прикладного проекта Ф-1-103 “Развитие человеческого потенциала в условиях модернизации и диверсификации экономики Узбекистан” согласно плану научно-исследовательских работ Ташкентского государственного экономического университета и Ташкентского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.

Цель исследования заключается в разработке предложений и рекомендаций по развитию человеческого капитала в условиях цифровой экономики.

⁵ Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 387 с. Ковалевич И.А. Человеческий капитал системы образования: учебник. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018. 216 с. Гарафиев И.З. Социальный заказ на инновационный человеческий капитал: монография. - Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. - 208 с.

⁶ Абдурахманов К.Х. Экономика труда: Теория и практика: Учебник: Москва: ФГБОУ ВО «РЭУ имени Г.В. Плеханова», 2019. с. 661. Abdurakhmanov K.H. Zokirova N.K., Islamov B., Hiwatari M. (2016) Systemic transformation and sustainable human development: the Case of Uzbekistan. Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016, p. 230. Умурзаков Б.Х. Теоретические и практические аспекты развития сферы малого бизнеса и частного предпринимательства в Республике Узбекистан. Монография. – Т.: «Iqtisodiyot». 2011. Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув кўлланма. «ILMZIYO» 2016.

Задачи исследования:

- определение сути и значения категории «человеческого капитала» для целей развития цифровой экономики в Узбекистане, определение категории человеческого капитала;
- определение роли и значения человеческого капитала в социально-экономическом развитии республики в условиях цифровизации экономики;
- определение экономических аспектов формирования и использования человеческого капитала;
- анализ развития образовательной системы в качестве основного условия формирования человеческого капитала;
- рассмотреть методическое обеспечение оценки влияния социальных и экономических факторов на развитие человеческого капитала;
- совершенствование системы факторов повышения качества человеческого капитала в условиях цифровой экономики;
- разработка эффективного механизма управления человеческим капиталом в интересах цифрового развития.

Объектом исследования являются роль и значение человеческого капитала в социально-экономическом развитии страны.

Предметом исследования являются взаимосвязь качества человеческого капитала и социально-экономического развития Республики Узбекистан.

Методы исследования. В диссертации использованы такие методы научного познания как системный анализ, распределение по группам, индукция и дедукция, комплексная оценка, логический и сравнительный анализ, статистическое и эконометрическое моделирование, прогнозирование и другие.

Научная новизна исследования состоит в следующем:

- подход к обеспечению занятости и управлению карьерой выпускников высших учебных заведений в условиях цифровизации экономики усовершенствован на основе вклада образовательных учреждений в развитие

человеческого капитала с охватом мониторинга электронной информационно-образовательной площадки и эффективности человеческого капитала;

- обоснована необходимость дальнейшего масштабного преобразования системы образования в качестве сферы, овладеваемой человеком на протяжении жизни, с учетом изменчивости круга образования и модулирования образовательных курсов;

- оценка эффективности управления человеческим капиталом усовершенствована на основе повышения эффективности работ в данном направлении, эффективного ответа на предложение рынка труда и повышения качества сопутствующего образования;

- обоснована необходимость организации в общеобразовательных школах целевых кружков по принципу «территория – центр культуры-общеобразовательная школа - родители» исходя из интересов молодежи в качестве важной социальной основы формирования квалифицированного рынка труда.

Практические результаты исследования заключаются в следующем:

- предложен системный подход к человеческому капиталу с учетом воздействия на факторы внешней и внутренней среды, а также механизм его реализации;

- усовершенствован критерий количественной оценки возможностей и угроз на основе оценки перспектив развития человеческого капитала с точки зрения внешних факторов.

Достоверность результатов исследования обеспечена методами и подходами, адекватными предмету, цели и задачам исследования; использованием данных Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, Министерства занятости и трудовых отношений, Министерства экономического развития и сокращения бедности, а также тем, что приведенные выводы и предложения внедрены в практику в соответствующих структурах.

Научное и практическое значение результатов исследования. Научное значение результатов исследования заключается в том, что разработанные методологические предложения и рекомендации призваны служить совершенствованию методологического аппарата по развитию человеческого капитала в условиях цифровизации социально-экономического развития в нашей стране.

Разработанные предложения и рекомендации могут быть использованы в разработке программных и прогнозных материалов по формированию квалифицированного рынка труда, внесении изменений в квоты приема в высших учебных заведениях, организации целевых кружков в общеобразовательных школах по принципу «территория – культурный центр – общеобразовательная школа - родители», подготовке учебной литературы в сфере.

Внедрение результатов исследования. Выводы и предложения, полученные по социально-экономическим факторам развития человеческого капитала в условиях цифровой экономики, использованы в следующих структурах:

предложения по подходу к обеспечению занятости и управлению карьерой выпускников высших учебных заведений в условиях цифровизации экономики использованы в составлении данных по квалифицированному рынку труда и управлению человеческим капиталом (Акт о внедрении № 1-0/21-75 от 29 июня 2020 года Министерства экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан). В результате внедрение предложений в практику позволило обосновать эффективные методы управления человеческим капиталом, организовать во всех городах и районных центрах учебные курсы по цифровым технологиям на основе передового международного опыта;

предложения по масштабному преобразованию системы образования в качестве сферы, овладеваемой на протяжении жизни, с учетом изменчивости круга образования и модулирования образовательных курсов использованы Министерством занятости и трудовых отношений в подготовке нормативно-правовых актов по формированию рынка труда (Акт о внедрении № 01/00-02/08-5673 от 26 июня 2020 года Министерства занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан). Использование на практике данных предложений и рекомендаций позволило скорректировать процесс формирования квалифицированного рынка труда и внести изменения в параметры подготовки кадров в системе высшего образования;

предложения по оценке эффективности управления человеческим капиталом использованы в подготовке Министерством экономического развития и сокращения бедности аналитических данных по оценке эффективности рынка труда в ближайшей перспективе (Акт о внедрении № 1-0/21-75 от 29 июня 2020 года Министерства экономического развития и сокращения бедности Республики Узбекистан). Внедрение в практику данного предложения служит повышению эффективности работ по повышению квалификации кадров во всех отраслях экономики республики, обеспечению эффективного ответа на предложения рынка труда, улучшению качества сопутствующего образования, приведению в соответствие информационных потоков внутри социально-экономической системы, усилению адресности социальной помощи.

предложения по формированию квалифицированного рынка труда по принципу «территория – культурный центр – общеобразовательная школа – родители» использованы в подготовке аналитических данных Министерством экономического развития и сокращения бедности по формированию квалифицированного рынка труда и управлению человеческим капиталом (Акт о внедрении № 1-0/21-75 от 29 июня 2020 года Министерства экономического

развития и сокращения бедности Республики Узбекистан). В результате внедрения в практику данных предложений совместно с хокимиятами в культурных центрах городов и районных центров, а также общеобразовательных школах дополнительно организованы 1,5 тысячи кружков с учетом интересов молодежи.

Апробация результатов исследования. Результаты данного исследования обсуждены на 10 научно-практических конференциях, из них 3 международных и 7 республиканских.

Опубликование результатов исследования. По теме диссертации опубликовано всего 10 научных работ, из них 1 научная монография, 9 статей в научных изданиях, рекомендуемых для издания основных научных результатов диссертации Высшей аттестационной комиссии Республики Узбекистан, в том числе 2 в республиканских и 7 в зарубежных журналах из них 3 статьи индексируемых в Scopus.

Структура и объём диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения и списка использованной литературы. Объем диссертации состоит из 173 страниц.

ГЛАВА 1. ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И РЫНОК ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

1.1. Возникновение и развитие концепции человеческого капитала

Человеческий капитал – это знания, навыки и здоровье, которые люди аккумулируют в течение своей жизни, что позволяет им реализовывать свой потенциал на пользу общества. Инвестиции в людей на основе улучшения питания, здравоохранения, предоставления качественного образования, создания рабочих мест и обучения профессиональным навыкам способствуют развитию человеческого капитала, а это является основным условием, позволяющим искоренить бедность и сформировать более социально сплоченное общество.

Идея человеческого капитала имеет давние корни в истории развития экономической мысли. Одна из первых формулировок обнаруживается в «Политической арифметике» У. Пети, а позднее - в «Богатстве народов» А.Смита, «Принципах» А.Маршалла и работах многих других ученых.

Однако, как самостоятельный раздел экономического анализа теория человеческого капитала сформировалась только на рубеже 50-60-х годов XX века. И сделано это благодаря известному американскому экономисту, лауреату Нобелевской премии Т.Шульцу. Базовая же теоретическая модель была разработана в книге еще одного лауреата Нобелевской премии Г. Беккера «Человеческий капитал» (первое издание 1964 года). Эта книга стала основой для всех последующих исследований в данной области и была признана классикой современной экономической науки. В дальнейшем важное значение имели работы Й. Бен-Порэта, М.Блауга, Э.Лэзера, Р.Лэйарда, Дж.Минцера, Дж.Псахаропулоса, Ш. Розена и других.

Время показало, что понятие «человеческий капитал» имеет несколько трактовок, все зависит от характера решаемых микро- и макроэкономических и/или социологических задач. В перспективе строгая дифференциация и систематизация таких задач приведет к соответствующей классификации толкований указанного понятия.

Главным богатством любого общества являются люди, а конечным критерием экономического и социального прогресса выступают уровень развития человека и удовлетворение его потребностей. Процессы динамического развития и быстрого обновления технологического базиса современного общества вызывают глубокие преобразования всех его сторон, приводят к изменению места и роли человека в общественно-воспроизводственном процессе, новому образу жизни людей. Понятие «человеческий капитал» интенсивно используется мировой экономической наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности и доказавшей необходимость и высокую эффективность вложений в человека.

Основные инвестиции работодателя обычно направляются на обучение, повышение профессионализма, креативности работников, переквалификации отдельных сотрудников, профилактику и восстановление здоровья трудящихся, охрану труда и технику безопасности на производстве, создание необходимых условий труда с учетом санитарных и экологических стандартов, медицинское и другие виды страхования кадров, компенсацию транспортных расходов персонала, а также на дотации (субсидии, льготы, доплаты) в случаях пользования работниками объектами инфраструктуры предприятия, если таковые имеются. И дотации предусмотрены. Соответствующих затрат требуют корпоративные встречи, занятия сотрудников физкультурой и спортом, художественной самодеятельностью, организация их отдыха по интересам и состоянию здоровья каждого.

Как заявил американский исследователь Дж. Грейсон, «именно человеческий капитал, а не заводы, оборудование и производственные запасы являются краеугольным камнем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности».

Гэри Беккер продолжил исследование экономической целесообразности инвестиций в образование с позиции индивида: он рассмотрел отношение доходов от профессиональной деятельности после получения образования к издержкам, понесенным на оплату образования, и тем, что связано с невозможностью работать в период обучения. Получилось, что ежегодная прибыль составляет свыше 10 %.

Отправной точкой для Г. Беккера послужил тот факт, что при вложении средств в образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, сопоставляют все выгоды и издержки. Подобно обычным предпринимателям они оценивают ожидаемую предельную норму отдачи от таких вложений с доходностью альтернативных инвестиций (процентами по банковским вкладам, дивидендами по ценным бумагам и т. д.). Результат зависит от того, что экономически выгоднее: продолжить учебу или прекратить ее. Нормы отдачи являются регулятором распределения инвестиций между различными видами образования, а также между системой просвещения в целом и остальной экономикой. Высокие нормы отдачи свидетельствуют о недоинвестировании, низкие - о переинвестировании.

Г. Беккер в качестве компонентов человеческого капитала называл:

- 1) капитал образования/интеллектуальный капитал (общие и специальные знания);
- 2) капитал подготовки на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт);
- 3) капитал здоровья;

4) обладание экономически значимой информацией (информированность о ценах и доходах);

5) капитал миграции (мобильность работников);

6) мотивацию экономической деятельности.

Теодор Шульц обнаружил возможность накопления и воспроизводства человеческого капитала. Определяющими итогами инвестирования в человеческие ресурсы он видел накопление способностей индивидов к трудовой деятельности, их социальную полезность и другое.

По мнению ученого, выбор любого варианта инвестиций в повышение квалификации, навыков и умений, например продолжительности образования человеком, представляет собой частный случай рационального выбора. Практическая значимость его исследований состоит в том, что он получил количественную оценку рентабельности вложений в человека и сопоставил ее с фактической рентабельностью большинства фирм США. Появление большего числа учебных заведений, активизация деятельности консультационных фирм, проводящих краткосрочные семинары и специализированные курсы, свидетельствуют о том, что рентабельность в частном образовательном секторе на 10-15% превышала рентабельность прочих видов коммерческой деятельности.

Многие специалисты, в том числе И.В. Цапенко, отдельно выделяют капитал культуры (воспитание, самовоспитание) и капитал науки, который, с одной стороны, примыкает к капиталу образования, с другой, является обособленной фундаментальной сферой исследований, открытий, влияющих на дальнейшее развитие производства. По мнению ученого, следует также уделять особое внимание врожденным способностям человека. Именно от них во многом зависит усвоение человеком в процессе обучения общих и специальных знаний, умение в той или иной степени применять их на практике. Природные способности, которыми человек наделен от рождения,

являются результатом развития интеллектуального и физического развития предыдущих поколений, системы их воспитания.

По нашему мнению, формированию человеческого капитала во многом способствует социальная среда, в которой растет и воспитывается человек, в частности, то, какой именно потенциал здоровья и культуры ребенок получает в детстве и юности, как реализуется во взрослой жизни, влияет ли это на работоспособность и отношение к коллегам. Немаловажное значение имеют склонность к техническим или гуманитарным направлениям, желание развиваться и постоянно самосовершенствоваться. Таким образом, только совокупность интеллектуальных, физических и психологических качеств, заложенных на генетическом уровне, а также полученное образование и профессиональная подготовка и навыки определяют внутреннюю структуру человеческого капитала. В связи с этим Н.Д. Коровяковская считает, что «Вложения же в образование, здравоохранение, другие отрасли, связанные с повышением качества жизни населения, становятся решающим условием развития экономики страны, а не просто инвестициями в индивидуальный человеческий капитал».

Инвестиции в человеческий капитал — это долгосрочные вложения с целью создания производительных способностей человека для обеспечения долговременного потока доходов.

Специфические черты инвестиций в человеческий капитал:

- доходность инвестиций в человеческий капитал прямо зависит от предстоящего срока его службы;
- по мере использования человеческого капитала ценность инвестиций может возрастать;
- имеющийся человеческий капитал выступает ключевым ресурсом при его воспроизводстве в следующем поколении.

В теории человеческого капитала подчеркивается то, что образовательная составляющая является базовой, динамичной и эффективной (рисунок 1.1).

В соответствии с данным подходом в экономике выделяют прямые и сопряженные инвестиции в человеческий капитал. Прямые – это затраты на образование и профессиональную подготовку. В Узбекистане к сопряженным инвестициям следует относить пять инициатив Президента Республики Узбекистан.

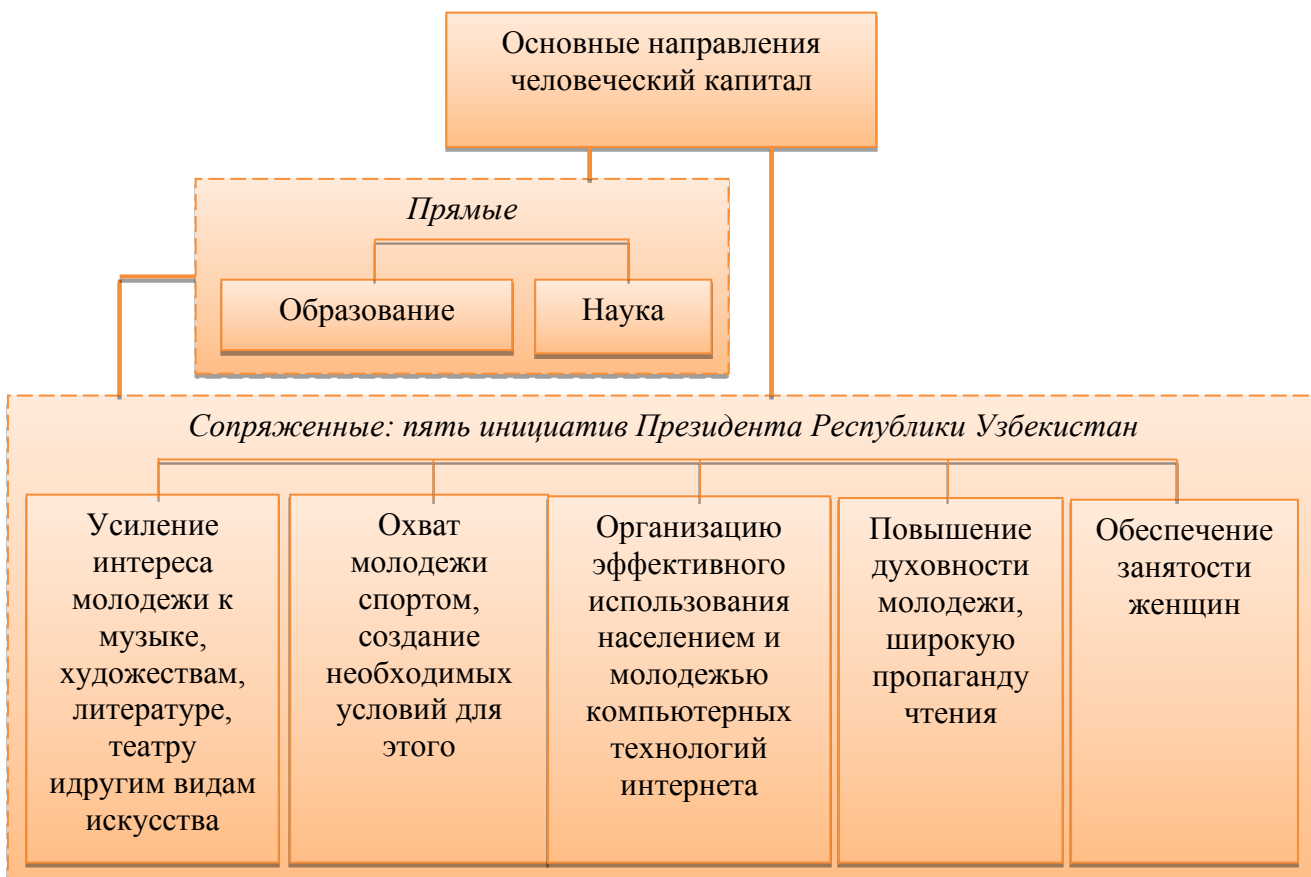


Рис. 1.1. Классификация видов инвестиций в человеческий капитал⁷

Внедрение пять инициатив Президента Республики Узбекистан, прежде всего в школах, будет способствовать формированию широкого кругозора у молодежи, поможет стать ей умными, высококультурными и физически здоровыми личностями, ни в чем не уступающими своим сверстникам за

⁷ Разработан автором.

рубежом. Реализация этих идей станет основой для того, чтобы более пятимиллионов школьников нашей страны смогли уверенно строить свое будущее, стать успешными людьми и внести свой вклад в развитие Родины.

В связи с этим необходимо выделить в отдельную категорию человеческий капитал в составе совокупного производственного капитала, который позволяет рассмотреть более четкий структурный анализ (рисунок 1.2).



Рис. 1.2. Характеристика человеческого капитала

По классификации американского экономиста Й. Бен-Порэта, человеческий капитал состоит из:

1) личных качеств и способностей людей, участвующих в производстве самого человеческого капитала;

2) той части капитала, услуги которого предлагаются на рынке и являются вложением в другое производство.

С. Фишер утверждал: «Человеческий капитал есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Человеческий капитал включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию».

Некоторые ученые рассматривают структуру человеческого капитала с точки зрения отношения и возможности участия его носителя в производственном процессе. Так, Нордхог отмечает, что необходимо различать здоровье и квалификацию работников с одной стороны, и рабочую мотивацию, приверженность фирме - с другой. Первые два вместе взятые элемента составляют основополагающую способность отдельно взятого работника выполнять задания, то есть то, что в принципе или потенциально он может делать на работе. Два последних элемента человеческого капитала влияют на текущую деятельность на работе путем отражения того, что конкретный работник с данной квалификацией желает делать на работе. Вместе взятые талант и желание формируют способность данного работника к труду.

Другую классификацию видов человеческого капитала на основе элементов затрат, инвестиций в него предложил российский ученый И.В. Ильинский. Он выделяет следующие составляющие человеческого капитала: капитал образования, капитал здоровья и капитал культуры.

Для более полной и развернутой характеристики структуры человеческого капитала как экономической категории необходимо учитывать принцип методологического подхода определения. Методологический подход предполагает характеризовать явление не только с точки зрения его внутренней

структуры, но и с точки зрения его функционального предназначения, конечного целевого использования.

По такому принципу, считает российский экономист С.А. Дятлов, человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере, содействуют повышению производительности труда и эффективности производства, влияют на рост доходов человека.

После анализа литературного обзора можно отметить, что существует несколько основных теоретических подходов к управлению человеческим капиталом, которые развивались с течением времени. Проблемы, связанные с сущностью человеческого капитала (табл. 1.1.) и его ролью в производстве, всегда интересовали экономистов.

Таблица 1.1.

Сущность человеческого капитала⁸

Год	Источник	Определение
1961	Schultz T.	Он указывает, что человеческий капитал, т.е. образование и здравоохранение могут быть связаны с экономическим ростом ⁹ .
1964	Becker G.	Человеческий капитал – это совокупность «знаний, информации, идей, навыков и здоровья человека». Он определяет, что процесс труда человека является основным производственным фактором наряду с землей и капиталом ¹⁰
1970	Thurow L.	«Человеческий капитал – способность индивида к производству благ, его производительные способности, дарования и знания» ¹¹
1978	Bowen	Определяет человеческий капитал как приобретенные знания, навыки, энергия и мотивация, которыми обладает человек. Эти характеристики могут использоваться в целях производства услуг и товаров в течение определенного периода времени. ¹²
1991	Критский М.М	Рассматривает человеческий капитал через его структуру – называет его «авансированный человеческий капитал». Авансированный человеческий капитал определяется как инвестиции в образование и воспитание

⁸ Составлено автором на основе исследования.

⁹ Schultz T.W. Investment in human capital // The American Economic Review. – 1961. – № 51(1). – p. 1-17.

¹⁰ Becker G.S. Human Capital: A Theoretical And Empirical Analysis. - New York: Columbia University Press, 1964.

¹¹ Thurow L. Investment in Human Capital. - Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1970. – 15 p.

¹² Bowen H., Investment in Learning, San Francisco, 1978

Год	Источник	Определение
		человека, накапливающиеся в самом начале производственной деятельности. ¹³
1998	Stewart, Т. А.	Человеческий капитал в контексте интеллектуального капитала, формируется с учетом таланта, навыков, способностей и идей. Самым ценным является восприятие, создание и развитие взаимоотношений. ¹⁴
1998	Edvinsson and Malone	Состоит из следующих факторов: навыки, знания, творчество и инновации. ¹⁵
1999	Bontis N.	Дает определение понятию «человеческий фактор организации» – объединенные вместе специальные знания, навыки и интеллект, которые отличают организацию от других. Именно знания, навыки и способности человека создают стоимость организации. Важным является умение привлечь, развивать, удержать и сохранить человеческий капитал, который они собой представляют. ¹⁶
1999	Davenport Т.	По его мнению, люди обладают врожденными способностями, поведением и личной энергией. Эти элементы формируют человеческий капитал, и сотрудники приносят их в свою работу. Именно сотрудники, которые владеют этим капиталом, могут им распоряжаться. ¹⁷
1999	А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов и Е.Д. Цыренова	Рассматривает человеческий капитал как результат инвестиций и накопленный у индивида определенный запас знаний, навыков, здоровья, способностей и мотиваций. Эти компоненты используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка. ¹⁸
2000	Симкина Л.Г.	Определяет человеческий капитал как производительную форму, которая базируется на двух составных частях – непосредственного труда и интеллектуальной деятельности. Эти части могут выступать как организационно-экономические формы разных индивидов или как функции одного и того же индивида; они вступают друг с другом в обменные отношения. ¹⁹
2000	Баженова, В.С.	Человеческий капитал включает в себя квалификационные характеристики (знания, навыки, уровень образования, производственный опыт, интеллектуальный потенциал) и личностные характеристики, такие как физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, инициативность, талант, умственные способности). Эти характеристики формируются в зависимости от инвестиций в формальное и неформальное образование, здравоохранение. При этом они имеют способность накапливаться и приносят доход человеку, владеющему человеческим капиталом, на протяжении его трудовой деятельности и по окончании ее. ²⁰

¹³ Критский М.М. Человеческий капитал. - Л.: Изд. Ленингр. ун-та, 1991.

¹⁴ Stewart Т.А. Capital Intellectual: a nova vantagem competitiva das empresas. - Rio de Janeiro:Campus, 1998.

¹⁵ Edvinsson L., Malone M.S. Capital Intellectual // Journal of Political Economy. – 1998. –№ 5. – р. 50-79.

¹⁶ Bontis N. Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field // International Journal of Technology Management. – 1999. – № 5. – р. 433-462.

¹⁷ Davenport Т.О., Human Capital: what it is and why people invest it, 1999, Jossey-Bass

¹⁸ Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка эффективность использования. / Монография. - СПб.: Наука, 1999. – 309 с.

¹⁹ Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. / диссертация. - Санкт-Петербург, 2000. – 349 с.

²⁰ Баженова В.С. Непрерывное образование в условиях трансформации экономической системы. - М. Изд-во Рос. экон. акад., 2000. – 63-64 с.

Год	Источник	Определение
2004	Yusoff, Jantan and Ibrahim	Определяют человеческий капитал как категорию интеллектуального капитала, в который входят комбинации таких характеристик, как знания, навыки, поведение и взаимоотношения, принадлежащие индивиду. ²¹
2007	Генкин Б.М.	Человеческий капитал – это совокупность качеств, определяющих производительность, которые являются источниками дохода для индивида, предприятия, семьи и общества. Такими качествами являются здоровье, профессионализм, образование, мобильность и природные способности. ²²
2009	Ермоченко О.Н.	Человеческий капитал есть совокупность врожденных, генетически обусловленных, природных способностей, приобретенных знаний, опыта и мотиваций человека, с помощью которых он может приносить доход. ²³
2011	Ployhart and Moliterno	Определяет человеческий капитал как знания, умения, способности и другие характеристики, которые могут быть использованы для повышения производительности. Кроме того, человеческий капитал разделяют на когнитивный (знания, навыки, способности и опыт) и не когнитивный (личность, ценности и интересы). ²⁴
2012	Стукач Ф.В., Лалова Е.Ю	Выделяют две составляющие человеческого капитала – базовый и развитый. Они различаются по способам формирования, содержанию и по применяемым методам оценки. ²⁵
2013	Носкова К.А.	Человеческий капитал – это запас знаний, навыков, способностей и компетенций человека, которые позволяют создавать социальное, личное и национальное благосостояние. ²⁶
2016	Борщева Н.Л	Определяет человеческий капитал как совокупность взаимосвязанных компонентов, таких как знания, интеллектуальная и креативная деятельность, профессиональные способности, нравственность, здоровье и др. Создаются условия, в которых человеческий капитал развивается, формируется, используется для обеспечения воспроизводства интеллектуально-инновационной деятельности организации и инновационного развития экономики. ²⁷
2020	Abdurakhmanov K.	Понятие человеческого капитала до настоящего времени не конкретизировалось В своем исследовании понятие «человеческий капитал» доказал необходимость учета регионального аспекта и пяти инициатив Президента Республики Узбекистан, которые интенсивно используется мировой экономической наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, выяснивший необходимость и высокую эффективность вложений в человека. ²⁸

²¹ Yusoff W.F.W., Jantan M., Ibrahim D.N. The interactive effects of human capital, structural capital and social capital on firm performance // Asian Academy of Management Journal. – 2004. – № 2. – p. 1-18.

²²²² Генкин Б.М. Экономика и социология труда. / Учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА, 1999.

²³ Ермоченко О.Н. Теории воспроизводства человеческого капитала и определение структуры кадрового потенциала // Транспортное дело России. – 2009. – № 12. – с. 67-69.

²⁴ Ployhart R.E., Moliterno T.P. Emergence of the human capital resource: a multilevel model // Academy of Management Review. – 2011. – № 1. – p. 127-150.

²⁵ Стукач Ф.В., Лалова Е.Ю. Формирование и оценка базового человеческого капитала сельского хозяйства // Омский научный вестник. – 2012. – № 4(111). – с. 64-67.

²⁶ Носкова К.А. Оценка человеческого капитала i-го сотрудника организации // Актуальные вопросы экономических наук: материалы II междунар. науч. конференция. Уфа, 2013. – с. 4-8.

²⁷ Борщёва Н.Л. Развитие методологии управления человеческим капиталом в инновационной экономике. / диссертация. - М., 2016. – 330 с.

²⁸ Abdurakhmanov K.Kh, Kudbiev Sh.D.Magroupov A.Yul. «Human capital basis of development of innovative economy». International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24, Issue 04, 2020 ISSN: p. 1475-7192

Трансформация термина «человеческий капитал» происходила на протяжении многих лет. Первоначальные компоненты человеческого капитала, такие как образование, здравоохранение, профессиональная мобильность, дополняются мотивацией, ангажированностью, а также поведением рабочих (не когнитивные навыки).²⁹

Следующий этап развития человеческого капитала характеризуется тем, что происходит обоснование его структуры. На первом этапе в его состав входили инвестиции в здравоохранение, профессиональная подготовка и развитие, занятость, поиск необходимой информации.

Позже, начиная с 1990-х и по настоящее время, человеческий капитал расширил сферу своей деятельности и стал рассматриваться как источник конкурентного преимущества.

Несмотря на значительный вклад ученых в формирование понятия «человеческий капитал», нет единой принятой структуры, определения того, какие элементы входят в его состав и как они соотносятся и взаимодействуют друг с другом. Поэтому предлагается следующая структура человеческого капитала (рис. 1). В целом человеческий капитал рассматривается как комбинация из следующих характеристик отдельной личности – знания, коммуникации, навыки, талант, здоровье, опыт и творчество, в которые вкладываются инвестиции, которые с течением времени капитализируются и приносят добавленную стоимость организации.

По нашему мнению, значение человеческого капитала выше, чем природные ресурсы, материальные богатства и средства. Именно поэтому он является главным фактором экономического роста и повышения эффективности.

²⁹ Нижегородцев Р.М., Резник С.Д. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических система. / Монография. - М: ИНФА-М, 2017.

Теория человеческого капитала, которая эффективно применяется на практике в странах с развитой рыночной экономикой, инвестиции в образование, профессиональную подготовку и мобильность работников ощутимо повышают стоимость и цену рабочей силы, приносят весомую прибыль, а также обеспечивают конкурентоспособность сотрудников на рынке труда.

1.2. Системный анализ экономической категории человеческого капитала

В теориях эндогенного роста, получивших развитие в прошлом столетии, человеческому капиталу отводится ключевая роль. Было выявлено, что вклад в экономический рост человеческого капитала происходит за счет более высокой производительности труда квалифицированных и образованных работников. Однако, с точки зрения инновационного развития вклад человеческого капитала определяется его влиянием как источника новых идей и инноваций, а также фактора, облегчающего их восприятие и распространение в рыночных условиях.

Возрастающий интерес к сложной и глубокой теме человеческого капитала связан со значительной ролью человеческого фактора в свете интеллектуализации деятельности человека в инновационной экономике. Переход от сырьевых источников экономического роста к инновационным неизбежно выводит на первый план человеческий фактор, как основной ресурс в получении добавленной стоимости, обеспечивающий прирост национального богатства.

В то же время становление теории человеческого капитала до сих пор представляет собой неоднозначное явление с множеством неизвестных объективного и субъективного порядка. В исследованиях теоретической сущности человеческого капитала научному сообществу еще только предстоит

преодолеть некий налет «расплывчатости», о которой заявляет Н.М. Плискевич. В данном направлении не сложилось однозначных теоретических представлений, формирующих платформы для управленческих воздействий с целью реализации планов инновационного развития. По-прежнему существуют приоритеты в понимании, сформировавшиеся под влиянием наших представлений о лидерстве тех или иных стран в мировом пространстве, теоретических и методологических взглядов отдельных ученых, ставших следствием различий в понимании закономерностей развития экономики.

В более ранних исследованиях вклад человеческого капитала рассматривали в пределах домашнего хозяйства: прямое воздействие на собственное здоровье и способности воспринимать знания. Тема человеческого капитала и его вклада в увеличение мощи наций продолжает оставаться дискуссионной.

Существуют как сторонники, так и противники мнения о человеческом капитале как о факторе богатства народов и роста экономик (табл.1.1). Противники отстаивают точку зрения, согласно которой влияние человеческого капитала на экономические результаты страны сильно преувеличено. В межстрановых исследованиях Л. Причета, охвативших представительную выборку, рост образовательного потенциала не оказывает практически никакого влияния на экономический рост этих стран. К аналогичным результатам пришли и другие исследователи, среди которых Cohen&Soto, Ciccone&Peri, Bils, Klenow, Heckman. Как правило, в макроэкономической литературе оценивается влияние человеческого капитала на экономический рост и доходы населения. Однако ученые Университета Пуатье и Университета Кипра Фр. Риччи и М. Захаридис выделяют другие аспекты влияния человеческого капитала: скорость создания и освоения в стране идей и технологий в области здоровья населения; скорость

распространения информации, связанной со здоровьем (в странах с более образованным населением она распространяется быстрее); вероятность передачи заболеваний.

Классики политической экономии У. Петти, А. Смит, Дж. С. Миллобратили внимание на сложные отношения между работником и его нанимателем, работником и другими работниками, работником и обществом, раскрыли источники производительного человеческого труда: знания, производственный опыт, навыки к труду. Наблюдения за стремлением человека вести себя рационально, т.е. использовать с максимальной отдачей свой труд и таланты, подвигли А. Смита на разработку революционной «модели экономического человека», в которой человек своим «эгоистическим» поведением способствует повышению уровня общественного благосостояния.

Таблица 1.1

Сторонники и противники влияния человеческого капитала

Противники	Сторонники
Влияние на экономический рост	
Cohen & Soto, 2001; Ciccone&Peri, 2006; Pritchett, 2001; Bils&Klenow, 2000; Acemoglu&Angrist, 2000; Topel, 1999, Heckman &Klenow, 1997.	Romer, 1989, 1990; Lucas, 1988; Aghion&Howitt, 1992.
Влияние на продолжительность жизни	
	Cutler, Lleras-Muney&Vogl, 2009; Cutler, Deaton &Lleras-Muney, 2006; Lleras-Muney, 2005; Glewwe, 1999; Elo& Preston, 1996.
Влияние на здоровье человека	
	Thomas et al., 1991; Merrick, 1985; Haines & Avery, 1982.

На рубеже XIX и XX столетий в характере производства произошли серьезные сдвиги: возрос его масштаб, концентрация, возникли предприятия-гиганты, на которых работали десятки тысяч человек, использовалось сложное технологическое оборудование. Ф. Тейлор, основоположник школы научного

управления, в это время был одним из первых, кто связывал повышение эффективности производства с улучшением условий труда работников. По мнению Ф. Тейлора, для работника важна дружеская и благоприятная для трудовой деятельности атмосфера на рабочем месте. Для этого на предприятиях открывались столовые, помещения для вечерних курсов, детские сады и другие социально-значимые объекты.

Взгляды Ф. Тейлора произвели революцию в отношениях между начальником и работником. Благодаря его системе открыта и обоснована новая социальная роль руководителя, который должен превратить "слабых и нерадивых людей в первоклассных работников". Однако по системе научного управления Ф. Тейлора от работников и подчиненных не требовалось проявления ума, инициатив и предложений, так как это могло привести к отклонению от стандартов, норм и инструкций. Поэтому обучение и повышение квалификации работников, хотя и рассматривались как интеллектуальная революция, но ограничивались только навыками и эффективностью сотрудников.

Основу зарождения концепции человеческого капитала заложили сторонники неоклассического направления и неокейнсианства, которые считали работников центральным звеном в производственной деятельности предприятия, а их профессиональное развитие – главным условием конкурентоспособности. Во второй половине 1920-х годов данные убеждения распространялись через созданную Э. Мейо школу человеческих отношений. По его убеждению, группа людей, совместно выполняющих общие задачи, является сложной социальной системой, в которой работники имеют свои потребности, цели, мотивы, а социальные и психологические факторы в работе могут оказать значительное влияние на производительность труда. В 1930-х годов начали формироваться поведенческие теории Д. Мак-Грегора и А.

Маслоу, которые отдавали приоритетное значение раскрытию и повышению потенциала работников, его деятельности в интересах предприятия.

Во второй половине XX века важность и эффективность развития работников достигли научного обоснования и были оформлены в виде концепции "человеческого капитала" Т. Шульцом и Г. Беккером. Появление данной концепции было обусловлено еще и тем, что в это время происходили коренные научно-технические преобразования в жизни общества, повышающие роль интеллектуального труда человека в его хозяйственной деятельности. В одной из своих работ, посвященных проблеме человеческого капитала Т. Шульц показал, что производительность аграрной технологии, прежде всего, связана с наличием у фермера необходимых знаний, навыков, информации, а их недостаток наоборот сдерживает эффективность хозяйства и урожайность.

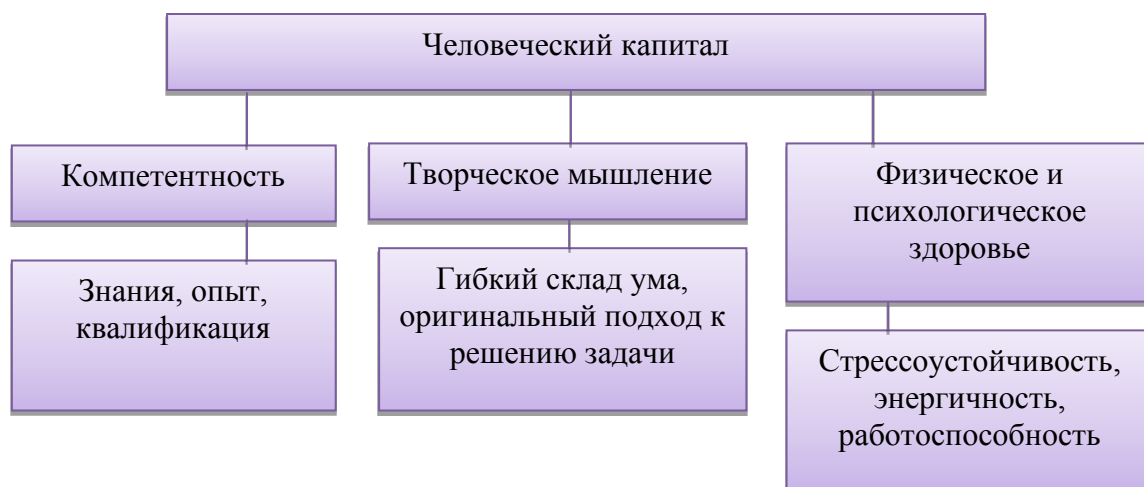


Рис. 1.3. Структура человеческого капитала

На рисунке 1.3. представлена структура человеческого капитала, включающая компетентность, творческое мышление, физическое и психологическое здоровье.

Инвестиции увеличивают ценность человеческого капитала и приносят в будущем большой доход его носителю. К основным инвестициям в человеческий капитал относятся расходы на образование (курсы повышения квалификации, семинары, тренинги), на поддержание здоровья, медицинские услуги, мобильность, воспитание детей, поиск работы и информации о ценах, доходах, заработной плате. В исследованиях основоположников человеческого капитала было доказано, что как на уровне национальной экономики, так и на уровне отдельного работника предприятия вложения в образование, обучение, здравоохранение и другие формы развития значительно более прибыльны, чем вложения в основной капитал. Были проведены расчеты, что максимальная сумма прибыли от инвестиций в человеческий капитал почти в три раза превышает прибыль от инвестиций в технику.

С развитием новых подходов измерения человеческого капитала обогащается арсенал используемых показателей и индикаторов. Вместе с учетом роста доходов на душу населения на практике начали применять такие важнейшие показатели, определяющие качество жизни, как условия и стандарты проживания, обеспеченность населения новым благоустроенным жильем, развитие дошкольных и школьных учреждений, обеспеченность населения качественными потребительскими товарами, число детей, имеющих доступ к школам, и другие. Все это позволяет сделать вывод о качестве осуществляемых государством мер по улучшению показателей человеческого капитала.

Свое современное развитие концепция человеческого капитала получила в середине XX века, представляя закономерный результат исторического развития общества, в котором на первый план выходят человек и его достижения в области науки и техники. Экономический подход, основанный на представлении капитала как средства получения дополнительного дохода, обязывает ученых с новой силой обращать внимание на то, как человеческие

знания, умения, таланты становятся источником накопления национального богатства.

Основоположниками дефиниции «человеческий капитал» в 1960-е годы по праву считаются Т. Шульц и его последователь Г. Беккер. Эрик Лундберг, член Шведской королевской академии наук, назвал Т. Шульца «первым ученым, обобщившим анализ воздействия инвестиций на производительность в области сельского хозяйства». Т. Шульц и его ученики показали, что американская экономика в течение длительного времени получала более высокий доход от «человеческого капитала», чем от «вещественного капитала».

Т. Шульц подметил, что люди стремятся получить достойное образование и быть здоровыми не только и не столько для удовлетворения потребностей, а потому, что впоследствии вложения в образование и здоровье могут принести дополнительный доход. Любая мать наставляет своего ребенка, чтобы он отлично учился, потому что в этом случае возрастают шансы получить лучшую работу с более высоким заработком. Шансы занять руководящую должность выше у того, кто выглядит более презентабельно, имеет подтянутый вид и здоровый цвет лица. Иными словами, расходы на образование, здоровье из разряда потребительских должны перейти в категорию «инвестиций» в самого себя.

М. Блауг, описывая сущность концепции человеческого капитала, выдвигает идею о том, что «люди тратят на себя ресурсы различным образом – не только для удовлетворения текущих потребностей, но и ради будущих денежных и неденежных доходов».

Теория человеческого капитала кроме трудов Т. Шульца получила свое развитие в трудах его учеников и коллег. Так, классическим произведением в данной области считается монография Г. Беккера «Человеческий капитал», в которой автор сформулировал составляющие человеческого капитала (знания,

производственные навыки и мотивацию), ввел понятия «общих» и «специфических» инвестиций, а также обосновал необходимость инвестиций в человека как в основной ресурс организации.

Для целей нашего исследования интерес представляют введенные Г. Беккером различия между общими и специфическими человеческими ресурсами. Под специфическими человеческими ресурсами принято понимать специальные знания и навыки, полученные работником в организации. В этих знаниях заинтересованы как фирма, так и работник. Общие знания применимы работником и в других фирмах. По мысли Г. Беккера, работник косвенно оплачивает общие знания, получая более низкую заработную плату в период повышения квалификации. Как владелец личного капитала знаний, он впоследствии может получать доход от их использования не только в этой фирме, но и на другом месте работы. Специальная же подготовка оплачивается фирмами, и доход от этих знаний получают они же.

Г. Беккер писал: «Расходы на образование, обучение, медицинское обслуживание и так далее - инвестиции в человеческий капитал. Их называют «человеческий капитал», потому что люди не могут быть отделены от их знаний, навыков, здоровья и значения так, как они могут быть отделены от своих финансовых и физических активов».

Главное богатство любого общества составляют люди, а конечным критерием экономического и социального прогресса выступают уровень развития человека и удовлетворение его потребностей. Процессы динамического развития и быстрого обновления технологического базиса современного общества вызывают глубокие преобразования со всех сторон, приводят к изменению места и роли человека в общественно-воспроизводственном процессе и новому образу жизни людей. Понятие «человеческий капитал» интенсивно используется мировой экономической

наукой, по достоинству оценившей роль интеллектуальной деятельности, выяснившей необходимость и высокую эффективность вложений в человека.

Таким образом, первоначально основой теории человеческого капитала послужил методологический индивидуализм, то есть представление о том, что источник любых социальных явлений - индивидуальное поведение. Целесообразность инвестиций в человека, в его здоровье и образование оценивается индивидуально экономическим агентом. Данное положение может быть правомочно для инвестиций в здоровье. Как правило, решение о лечении и профилактике, проведении оздоравливающих мероприятий принимается индивидуально. В случае с инвестициями в образование ситуация несколько иная. Основной вывод теории человеческого капитала заключается в том, что спрос на образование и дальнейшее повышение квалификации находится в тесной связи с величиной и колебаниями издержек в связи с обучением, разницей в доходах в дополнительные годы обучения. Существовала также точка зрения о том, что стремление к обучению определяется социальным статусом семьи, происхождением и уровнем образования родителей. Основные положения теории человеческого капитала рассматривались и в терминах упущенной выгоды, оцениваемой в процессе представления между текущим положением и будущим, в котором индивидуум располагает образованием более высокого уровня.

В Узбекистане полностью решена проблема всеобщей грамотности населения. Уровень грамотности составляет 99,06 %, благодаря чему наша страна стоит в одном ряду с экономически развитыми странами с высоким уровнем развития человеческого потенциала.

Одним из существенных вызовов для Узбекистана является необходимость создания большого числа рабочих мест для смягчения проблемы безработицы. В международном масштабе проблема страны, обеспечивающей высокое качество образования, заключается в том, что

существует вероятность утечки квалифицированных работников за рубеж, где предприятия готовы предоставить эмигранту жилье и более высокую зарплату.

Новый этап развития современной экономики, основанный на информации и инновациях, еще больше повышает требования к интеллектуальным и творческим способностям человека. Возрастает также потребность в нестандартных подходах к решению проблем, что вызывает интерес к практическому приложению концепции человеческого капитала на всех уровнях управления – от отдельного предприятия до высших эшелонов государственной власти.

Концепция человеческого капитала поможет обеспечить отечественную экономику высококвалифицированными работниками, которые придадут еще больший темп ее развитию и станут главным условием ее долгосрочной конкурентоспособности.

1.3. Роль человеческого капитала в условиях современных форм цифровой экономики

Узбекистан находится в процессе перехода на качественно новый этап развития, основанный на инновациях и науке, в рамках которого нематериальная сфера превращается в важнейший фактор конкурентоспособности экономики. В целом цифровизацию экономики Узбекистана необходимо начать с таких отраслей, как здравоохранение, образование, наука, промышленность, сельское хозяйство, торговля, транспорт, электроэнергетика, жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) и рынок финансовых услуг. Так считают многие эксперты. Благодаря внедрению цифровых технологий станет возможным, в том числе, развитие телемедицины, онлайн-обучения, беспилотного транспорта, систем «Умный дом» и «Интернет вещей».

Современная экономика является весьма сложным и неоднозначно трактуемым явлением, используются различные подходы для характеристики и выявления ее сущности и основных черт. Можно выделить несколько форм современной экономики, степень обоснованности и разработанности которых различна. На наш взгляд, эти формы в большей степени обусловлены ролью и местом человеческого капитала.

Термин «информационная экономика» был введен в научный оборот американским исследователем М. Поратом в середине 70-х годов XX века. Им обозначался кластер отраслей, производящих современные базы данных и средства, обеспечивающие их функционирование и применение. Для информационной экономики определяющим производительным ресурсом выступает информация, а в структуре занятых преобладают работники умственного труда.

В экономике знания важнейшим производственным ресурсом становится не просто информация, а информация, освоенная человеком, то есть превращенная в знания. Обеспечение роста и конкурентоспособности в рамках экономики знаний обеспечивается созданием, распространением и применением знаний в виде высокотехнологичной продукции и услуг. Знания выступают значимым ресурсом для всех отраслей, секторов и всех участников экономических процессов.

Таким образом, формирование «экономики знания» связано с тем, что различия в экономическом развитии стран в меньшей степени связаны с количеством имеющихся природных ресурсов, а в большей - со способностью повышать качество человеческого капитала, то есть со способностью получать новые знания и воплощать их в используемых способах организации и технологии производства. Показателями роста значимости данного параметра является увеличение доли нематериальных активов в производительном капитале на мезоуровне и в ВВП на макроуровне.

Новая экономика представляет собой понятие, трактуемое в начале 80-х годов XX века как экономика, в рамках которой ведущая роль переходит к производству услуг, а не материальных товаров. В 1990-х годах оно стало обозначать совокупность отраслей отличающихся наличием высокотехнологичных элементов.

И, наконец, экономика свободного времени формируется в результате трансформации общества высокой производительности и благосостояния в общество свободного времени. В этих условиях жизнь воспринимается как развлечение, а работа служит всего лишь средством для ее организации. Свободное время трактуется как экономическое благо, доступ к которому ограничен и которое обладает определенной полезностью. Экономика свободного времени характеризуется особой ролью деятельности в сферах, обеспечивающих проведение свободного времени, и возрастанием полезности от него. По мнению некоторых исследователей, «основой развития человечества может быть только создание достаточного количества материальных и духовных благ в натуральной форме (включая и благо «свободное время»)».

Следовательно, для занятия всеми видами деятельности, включая как трудовую, так и досуг, требуется развитый человеческий капитал.

Изложенные выше положения представлены в таблице 1.2.

Таблица 1.2

**Связь форм современной экономики и оценки роли и места
человеческого капитала**

Формы современной экономики, встречающиеся в литературе		Подход к оценке роли и места человеческого капитала
Наименование	Авторы	
1. Экономика, соответствующая постиндустриальному	К. Кларк, Ж. Фурастье, Д. Белл	Оценка роли и места человеческого капитала проистекает от качественно нового характера человеческой деятельности и возрастания ее

обществу		<p>значимости в рамках сферы услуг. Существенными характеристиками этого типа экономики являются, по мнению Д. Белла, — «...снижение роли материального производства и развитие сектора услуг и информации, иной характер человеческой деятельности, изменившиеся типы вовлекаемых в производство ресурсов, а также существенная модификация существующей социальной структуры».</p>
2. Информационная экономика	М. Порат, Т.П. Николаева	<p>«Отличительными особенностями информационной экономики является то, что определяющим производительным ресурсом здесь выступает информация в том или ином виде, а в структуре занятых преобладают работники умственного труда», поскольку, согласно подходу Г. Громова, информационные ресурсы, на которых базируется информационная экономика, «...есть непосредственный продукт интеллектуальной деятельности наиболее квалифицированной и творчески активной части трудоспособного населения». Предполагается особая характеристика производительных способностей человека, образующих фонды человеческого капитала.</p>
3. Новая экономика	М. Келли, М. Кастельс, И.А. Стрелец	<p>В новой экономике «...складывается ситуация, в которой наряду с ростом значения такого фактора как человеческий капитал, представляемого в моделях экономического роста как нематериализованный технический прогресс, значение материализованного технического прогресса отнюдь не уменьшается». Однако материализованный технический прогресс базируется на активном участии человеческого капитала</p>
4. Экономика свободного времени	Данная форма современной экономики пока еще является не разработанной экономической концепцией	<p>Предпосылкой для формирования и развития экономики свободного времени является высокоразвитое производство товаров и услуг, базирующееся, в числе прочего, на состоянии такого ресурса как человеческий капитал. Экономика свободного времени базируется на высоком уровне развития человеческого капитала, позволяющего получать сравнительно высокую полезность от свободного времени</p>

5. Экономика знания, или экономика, основанная на знаниях	Ж. Сапир, Д. Куа, Т. Сакайя	Место и роль человеческого капитала определяются возможностями его носителя формировать новые знания и на их основе создавать материальные и нематериальные ценности. «Я полагаю, что ныне мы вступаем на новый этап цивилизации, на котором движущей силой являются ценности, создаваемые знанием, и именно поэтому я называю этот этап обществом, базирующимся на знании создаваемых ценностях (knowledge-valuebasedsociety)».
6. Интеллектуальная экономика	Л. Эдвинссон, М. Мэлоун, Т. Стюарт	Поскольку интеллектуальный капитал непосредственно связан с человеческим капиталом, то их формирование связано с определенными инвестициями. «В так называемой интеллектуальной экономике упор делается на интенсивные инвестиции в человеческий капитал и в информационные технологии».
7. Цифровая экономика	Р.И. Капелюшников, Ю.А.Корчагин, Е.И. Лазарева, Т.Ю. Анопченко	Изменения парадигмы развития и модернизации человеческого капитала невозможны без модернизации цифровой экономики. Е. И. Лазарева, Т.Ю. Анопченко, Ю.А. Кожанова рассматривают кластерную политику и инструментарий воспроизводства человеческого потенциала в системе управления инновационно-устойчивым развитием экономики, эконометрическую оценку инвестиционной привлекательности как основы формирования кластерной инвестиционной стратегии территории, управление человеческим капиталом как ключевым фактором устойчивого развития региона.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты данной проблемы и на которых обосновывается автор, а также выделение неразрешенных раньше частей общей проблемы указывают на неоднозначность и сложность поставленной задачи. Р.И. Капелюшников, исследуя, сколько стоит человеческий капитал, описывает многообразие выгод от инвестиций в человеческий капитал.

Ю.А.Корчагин, связывая изменение парадигмы развития и модернизации человеческого капитала с модернизацией экономики России, пишет о том, что одно невозможно без другого. В.А. Долятовский, М.В. Гречко прогнозируют потребности в человеческом капитале с целью обеспечения высоких темпов развития страны и региона. В.Н. Носаков, И.В. Носаков пишут о необходимости системного подхода к человеческому капиталу при создании инновационного продукта. Е.И. Лазарева, Т.Ю. Анопченко, Ю.А. Кожанова рассматривают кластерную политику и инструментарий воспроизводства человеческого потенциала в системе управления инновационно-устойчивым развитием экономики, эконометрическую оценку инвестиционной привлекательности как основы формирования кластерной инвестиционной стратегии территории, управление человеческим капиталом как ключевым фактором устойчивого развития региона.

На наш взгляд, социально-экономическое содержание человеческого капитала, проблемы использования его в процессе труда в условиях цифрового развития экономики порождает ряд противоречий, решение которых лежит в плоскости инновационного развития на основе эффективного использования человеческого капитала.

Цифровизация экономики Узбекистана ставит работников и работодателей перед необходимостью адаптации к новым условиям. Повсеместная цифровизация бизнес-моделей и целых отраслей в ближайшие десятилетия приведет к частичному замещению человеческого труда машинным и высвобождению значительной доли рабочей силы, что создаст новые трудности для компаний и государства. Развитие цифровой экономики обусловило качественные изменения на рынке труда и в человеческом капитале в фокусе теоретических и практических исследований, обусловило формирование новой социально-экономической парадигмы.

В цифровой экономике идет формирование различных сетевых институциональных управленческих структур, включая институты государственной власти на глобальном, региональном и местном уровнях, а также различные самоорганизующиеся сетевые сообщества населения. Интернет-технологии не только быстро внедряются в политику, бизнес, государственное управление, но и трансформируют характер межличностных отношений в обществе (формируются виртуальносетевые онлайн-сообщества, устанавливаются отношения информационного партнерства, осуществляется группировка пользователей по определенным информационным интересам), в электронных сетях трансформируются правила «игры», меняются принципы ведения бизнеса, связи между основными субъектами правоотношений, управления компаниями и государственного управления.

Ведущее место в структуре институтов управления и регулирования глобализирующейся информационно-инновационной экономики занимают электронно-сетевые институты управления, регулирования и контроля, важнейшим из которых является электронное государство («Э-правительство»). Формирование системы «Электронное правительство» и предоставления электронных государственных услуг является сегодня приоритетной задачей как в России, так и в большинстве развитых стран мира. Р. Хикс выделяет три основных направления развития «электронного правительства»: электронное администрирование (e-administration); электронное взаимодействие с гражданами, предоставление им электронных государственных услуг (e-citizens, e-services); развитие информационного общества (e-society).

В то же время цифровые технологии и платформы могут оказать и заметное положительное воздействие на рынок труда. Влияние цифровизации на динамику занятости нелегко отделить от соответствующего воздействия

других тенденций, таких как общий экономический спад или перевод производства за границу. Но некоторые эффекты все же очевидны. В отчете Глобального института McKinsey о ситуации на рынке труда в США указывается на то, что выходы из рецессий стали сопровождаться меньшим количеством создаваемых рабочих мест. В условиях инновационного развития экономик крупные компании стремятся повысить производительность не за счет увеличения выпуска продукции или внедрения инноваций, а за счет сокращения численности персонала. Автоматизация производства стала постоянным процессом, и в периоды экономического замедления или спада рабочие места оказываются под ударом. Кроме того, внедрение цифровых технологий приводит к сокращению количества работников средней квалификации. Роботы заменяют рабочих на конвейерах, а информационные системы начинают выполнять операции, за которые раньше отвечали бухгалтеры, секретари и прочие офисные специалисты.

Цифровизация ускорила увеличение разрыва между низко- и высокооплачиваемыми сотрудниками. Цифровые компании демонстрируют наибольший рост зарплат, но по количеству рабочих мест их доля в общей структуре экономики невелика. С другой стороны, цифровизация оказывает и позитивное влияние на рынок труда за счет появления новых профессий, которых не существовало раньше. Кроме того, благодаря развитию интернет-платформ повышается мобильность работников. В дальнейшем за счет сбора информации о потребности в определенных специалистах люди смогут лучше планировать свое обучение и карьеру. Цифровые технологии создают социальные лифты, стирают географические границы, позволяют жителям удаленных населенных пунктов получить качественное образование, повысить квалификацию и найти работу, не ограничиваясь возможностями, существующими на местах.

На развитие человеческого капитала существенным образом влияет уровень жизни населения. Качество жизни является одним из важнейших показателей, характеризующих уровень развития страны. Это также и важнейшая качественная и количественная характеристика человеческого капитала населения, включающая комплекс показателей, которые определяют возможность человека трудиться и проживать в благоприятных условиях, возможность предприятий увеличивать производительность труда и прибыль и, как следствие, возможность регионов и всего государства увеличить ВВП и т.д. Развитие человеческого капитала является задачей и индивида, и семьи, и государства, поскольку это в долгосрочной перспективе ведет к улучшению всех микро- и макроэкономических показателей. В практике международных сопоставлений ежегодно рассчитывается «Индекс человеческого развития», который включает в себя количественные параметры человеческого капитала.

Такой совокупный показатель, характеризующий состояние экономических и социальных условий, был разработан специалистами Программы развития ООН (ПРООН) для наблюдения за социальным прогрессом отдельных стран и человечества в целом. Это - Индекс развития человеческого потенциала – ИЧР, или Human Development Index (HDI) – Индекс человеческого развития – ИЧР, дающий оценку степени оптимальности развития общества.

ИЧР является составным индексом, представляющим собой среднюю арифметическую из трех наиболее наглядных индикаторов уровня жизни – индекса ожидаемой продолжительности жизни при рождении, индекса уровня образования (комбинированный показатель, определяемый как индекс грамотности среди взрослого населения и индекс совокупной доли учащихся начальных, средних и высших учебных заведений), индекса реального ВВП на душу населения, рассчитываемого в долларах США по паритету покупательной способности валют. Индекс может принимать значения от 0 до

1, и чем он ближе к 1, тем выше развитие человеческого потенциала, а условия жизни данной страны ближе к неким общепризнанным критериям благополучия отдельного человека и всей нации.

Цифровая экономика, базирующаяся на целенаправленном развитии высокотехнологичных отраслей и быстро растущей информационно-инновационной сфере, прямо зависит от профессионального и интеллектуального уровня работников – носителей «человеческого капитала». Она тесным образом связана с повышением общего уровня интеллектуализации производства и ростом удельного веса работников умственного труда и творческих профессий. В наиболее развитых странах за последние 40 лет доля таких работников в совокупной рабочей силе заметно возросла. Так, в США и ФРГ она составляет 50,0%, в Японии – 55,0% от общей численности занятых, а с учетом работников профессий с элементами творческого труда – соответственно 79,0, 78,0 и 79,0%.

Важнейшим направлением совершенствования системы формирования и использования человеческого капитала является повышение эффективности и координации деятельности формальных и неформальных институтов регулирования сферы образования и рынка высококвалифицированного труда. Для этого необходимо снизить административные барьеры, пересмотреть и изменить контрольно-надзорные механизмы, сделать более гибким и свободным сетевое взаимодействие. Это должно привести к снижению транзакционных издержек и создать сбалансированность государственных, частных и общественных интересов с учетом возможных изменений схемы социального контракта между обществом, бизнесом и властью в условиях перехода на цифровую экономику.

Переход к инновационному типу экономического роста, связанный с интеллектуализацией труда, существенно повышает значение образования. Его уровень все в большей степени влияет на величину получаемого дохода.

Так, если в 1970 году в США разница в доходах работников, обладавших степенью бакалавра и имеющих только среднее общее образование, составляла для мужчин 24,0%, а для женщин – 82,0%, то в 1998 году она достигла 56,0% и 100,5% соответственно. При этом в 2000 году заработная плата выпускника университета на первой работе была на 70,0% выше, чем у выпускника средней школы, а времени на ее поиск уходило в два раза меньше.

Рынок труда подвергается угрозе сокращения рабочих мест, отчасти компенсируемого повышением эффективности рынка рабочей силы. Эксперты по цифровым технологиям сходятся во мнении, что в ближайшие десятилетия на рынок труда существенно повлияет автоматизация. По оценкам Глобального института McKinsey, в мире к 2036 году будет автоматизировано до 50,0% рабочих процессов. Это приведет к значительному высвобождению персонала, сокращению количества рабочих мест, требующих средней квалификации, и увеличению разницы в оплате труда.

Хакер (1987) и Расмуссен (1983) выделяют три уровня поведения:

- 1) почти полностью автоматическое поведение, в основе которого лежит умение;
- 2) поведение, в основе которого лежит выполнение правил, и которое проявляется в применении сознательно выбранных, но полностью запрограммированных заранее правил;
- 3) поведение, в основе которого лежит знание, проявляемое в группировании всех видов и процессов сознательного планирования и процессов решения проблем на уровне, определяемом квалификацией; поступающая информационная единица непосредственно соединяется с хранящейся реакцией, которая выполняется автоматически, без сознательного, обдуманного контроля.

Если автоматическая реакция на поступающую информацию отсутствует произошло экстраординарное событие, процесс оценки риска переходит на уровень, в основе которого лежат правила, согласно которым соответствующая реакция отбирается из выборки процедур, хранящихся в памяти, после чего одна из них выполняется. В каждом из этих шагов действует хорошо отлаженная программа восприятие-действие, и, как правило, ни один шаг в организационной иерархии не включает в себя решения, основанные на оценке риска. Лишь в переходном периоде применяется условная проверка, чтобы узнать, соответствует ли процесс плану. Если нет, то автоматическое управление приостанавливается, и возникающие в результате этого проблемы решаются на более высоком уровне.

В категорию «Умение» входят работники, чья деятельность связана преимущественно с физическим трудом, более 50,0%, при этом специальная подготовка не требуется, а обучение осуществляется в рамках краткосрочных курсов (труд уборщиков, продавцов, водителей, грузчиков, охранников).

Категорию «Правило» составляют работники, осуществляющие на более чем 50,0% техническую и рутинную работу, при которой процесс принятия решений базируется на предписанных правилах и инструкциях. Для их подготовки необходимо специализированное и прикладное обучение (труд слесарей, бухгалтеров, медсестер, офисных администраторов).

К категории «Знание» относятся работники, чей труд с долей выше 50,0% требует аналитической работы, импровизации в условиях неопределенности, при этом имеется высокий уровень автономности в процессе принятия решений. Для их подготовки требуется высокий уровень образования на длительном цикле обучения (труд преподавателей, врачей, ученых, высококвалифицированных инженеров, руководителей).

Ключевым отличием современных стран «верхней» траектории развития от остальных является такая структура рынка труда, при которой более 25 % работников в этих странах работают по специальностям так называемой категории «Знание».

Высокий удельный вес работников категории «Знание», занятых когнитивным нерутинным трудом, является сегодня главным драйвером развития человеческого капитала и показателем глобальной конкурентоспособности экономики, и влияние данного показателя будет со временем лишь увеличиваться.

Исследуя данную ситуацию через призму развития рынка труда, можно с уверенностью утверждать, что драйвером развития человеческого капитала как фактора экономического роста является разработка методологии управления человеческим капиталом с целью увеличения работников категории «Знание». При этом определяющая роль отводится созданию единого профессионально-образовательного пространства в триаде всех участников данного процесса: государства, системы высшего образования и работодателей.

В ближайшие 5-10 лет экономический уклад и рынки труда будут формироваться под воздействием ключевых трендов, которые уже оказывают влияние на устройство занятости в мировой экономике и продолжают стимулировать дальнейшие существенные изменения в среднесрочной перспективе.

Развитые страны уже сейчас активно обсуждают, какие меры необходимо в связи с этим принимать: проводить массовое переобучение, устанавливать гарантированный базовый доход или вводить недавно предложенный Биллом Гейтсом налог на роботов? В некоторых странах отдельные меры такого характера в порядке эксперимента уже реализуются. Стоит отметить, что технологии искусственного интеллекта оказывают на

рынок труда и положительное влияние, например, цифровые платформы создают новые возможности трудоустройства. Они также помогают развивать дополнительные навыки и повышать квалификацию, в особенности людям, которые раньше не имели таких возможностей в силу социальных или географических ограничений.

Появляются новые, связанные с цифровыми технологиями профессии и высокооплачиваемые рабочие места. Показателен пример GE – традиционной американской машиностроительной компании, которая поставила цель к 2020 году войти в десятку крупнейших компаний мира в сфере разработки программного обеспечения и сейчас активно привлекает квалифицированных в сфере цифровых технологий специалистов. В частности, GE планирует увеличить количество разработчиков в своем штате до 20 тысяч человек. Для компании машиностроительного сектора это - революционная стратегия и беспрецедентная цель.

Для занятости в сегментах, требующих более низкой квалификации, будет характерен рост конкуренции за рабочие места. Одновременно будет постоянно увеличиваться нагрузка на высококвалифицированных сотрудников. К 2025 году характер конкуренции за кадры значительно изменится с учетом старения населения и выходом на рынок труда молодых работников поколения Z (1997 года рождения и младше), которые к этому времени составят около 25 % всей рабочей силы. Это - люди, с малых лет пользующиеся цифровыми технологиями (digitalnatives), имеющие неограниченный доступ к информации. Личный рост, баланс работы и личной жизни для них приоритетнее финансового вознаграждения и карьеры. В отличие от предыдущих поколений они склонны довольно часто менять не только работодателей, но и сферы деятельности. Зачастую они обладают более развитым набором цифровых компетенций, чем их учителя и

руководители. В борьбе за новых сотрудников организациям придется адаптироваться под их ценности.

По прогнозам ООН, численность трудоспособного населения в ближайшие два десятилетия будет снижаться, а автоматизация поможет смягчить отрицательные последствия этого явления. В таких условиях «цифровые» кадры - стратегический актив, нехватка которого неизбежно ведет к замедлению темпов роста как цифровой экономики, так и экономики страны в целом. Таким образом, государственным приоритетом становится обеспечение необходимым количеством квалифицированных в сфере цифровых технологий специалистов. Выполнить эту задачу предстоит с помощью современной качественной системы образования в Узбекистане.

Цифровизация будет облегчать поиск кадров, сокращать сроки поиска работы, повышать производительность сотрудников, улучшать ситуацию с вовлеченностью кадров в экономику при помощи дистанционных рабочих мест и обеспечивать доступ к качественному образованию.

От государства, бизнеса и учебных заведений потребуются скоординированные заблаговременные действия по подготовке к грядущим изменениям, а также переподготовке и трудоустройству высвобождаемого персонала. До настоящего момента отечественный рынок труда практически не менялся под влиянием цифровых технологий, реагируя на экономические кризисы не столько сокращением рабочих мест, сколько снижением общего уровня зарплат. Однако ускоряющаяся цифровизация экономики ставит перед отраслями и государством новые задачи, с которыми они прежде не сталкивались. По мере дальнейшей цифровой трансформации отраслей экономики, внедрения систем автоматизации и роботизации, повышения производительности труда и замещения физических каналов обслуживания цифровыми все больше рабочих мест может оказаться под угрозой исчезновения. По данным Глобального института McKinsey, уже к 2036 году

может быть автоматизировано от 2,0% до 50,0% работы, выраженной в человеко-часах. К 2066 году эта доля может достичь 99,0%, поскольку проще всего автоматизировать те виды работ, которые требуют выполнения предсказуемых повторяющихся физических операций, сбора и анализа информации. В первую очередь этот процесс коснется рабочих мест, требующих средней квалификации.

Существующий спрос на высококачественный человеческий капитал в области цифровых технологий не удовлетворяется из-за существующей традиционной системы школьной и вузовской подготовки. Таким образом, значение человеческого капитала как важного фактора инновационного развития возрастает многократно. Вложения в образование, здравоохранение, другие отрасли, связанные с повышением качества жизни населения, становятся решающим условием формирования инновационной экономической политики, а не просто инвестициями в индивидуальный человеческий капитал. Согласно мнению американского ученого, лауреата Нобелевской премии по экономике Р. Лукаса, повышение производительности труда как главный показатель конкурентоспособности национальной экономики в первую очередь связано именно с инвестициями в человеческий, а не в физический капитал. При этом инвестиции в конкретного человека повышают эффективность труда как данного работника, так и других людей посредством обмена знаниями, опытом, производственными и управленческими навыками, а также выработки более высоких образовательных и культурных стандартов, создавая синергетический эффект.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что человеческий капитал является ключевым фактором конкурентоспособной цифровой экономики Узбекистана. Эволюция общественных отношений привела к тому, что важным фактором производства становятся информация, знания и цифровые кадры.

Для формирования человеческого капитала, соответствующего потребностям рынка труда в условиях цифровой экономики, необходимо принять некоторые меры.

1. Обновление устаревших программ профессионального образования и повышения квалификации для ликвидации пробелов в цифровых навыках, необходимых в современной экономике. Эти преобразования целесообразно проводить в государственном масштабе, поскольку значительная доля производства, для цифровизации которого потребуются профильные специалисты, находится за пределами крупных городов.

2. В долгосрочной перспективе система образования Узбекистана на всех уровнях нуждается в более масштабной трансформации на основе таких принципов, как образование в течение всей жизни (Lifelong Learning); гибкость образовательных траекторий; модульность образовательных курсов. При этом следует сосредоточить внимание на развитии у обучаемых личностных, социальных навыков и навыков решения межпредметных задач, ориентированных на практику, а также на применении современных методик, форматов и инструментов обучения, включая цифровые образовательные средства и форматы удаленного образования.

3. Необходимо развивать взаимодействие образовательных и исследовательских организаций между собой, с бизнес-сообществом и государственными органами, чтобы обеспечить актуальность и значимость образовательных программ и сократить время адаптации образовательной системы к требованиям рынка. Помимо модернизации системы подготовки кадров нужна их самореализация.

4. Для обеспечения профессионального развития подобных кадров в Узбекистане нужно совершенствовать платформы взаимодействия студентов и потенциальных работодателей, создавать благоприятные условия для

развития технологических компаний и стартапов, а также принимать меры по повышению качества жизни в стране в целом.

5. Развить новые центры компетенций по наиболее востребованным технологическим направлениям. Существует дисбаланс компетенций на рынке труда, что может привести к ситуации, когда будет одновременно и безработица, и нехватка квалифицированных кадров. Уже сейчас отмечается нехватка людей с так называемыми «навыками XXI века» и новым типом мышления, где к профессиональным навыкам добавляется DigitalSkills и SoftSkills.

Данное исследование является стартовой точкой масштабной работы по определению новых векторов в стратегическом управлении человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики.

1.4. Место и роль человеческого капитала в социально-экономическом развитии региона в условиях цифровизации экономики

Государственное регулирование социально-экономического развития региона в условиях цифровизации – фундамент динамичной и устойчивой траектории развития всех хозяйствующих субъектов региона. Под стратегическим управлением регионом в условиях цифровизации экономики нами подразумевается комплекс действий долгосрочного характера, позволяющих адаптировать региональную экономическую систему к постоянно меняющимся условиям рыночной конъюнктуры с наименьшими потерями и затратами, способствующими предвидеть развитие кризисных ситуаций, а также помощь в достижении регионом конкурентных преимуществ. Региональная стратегия является стержнем управления регионом в условиях формирования цифровой платформы.

Президентом Республики Узбекистан отмечено, что «в целях устойчивого развития мы должны глубоко освоить цифровые знания и информационные технологии, что это даст нам возможность идти по самому короткому пути к достижению всестороннего прогресса. В современном мире цифровые технологии играют решающую роль во всех сферах.

Несмотря на то, что в 2019 году в Международном индексе по развитию информационно-коммуникационных технологий наша страна поднялась на 8 позиций, мы все равно очень отстаем в этой области. Не будет преувеличением сказать, что большинство наших министерств и ведомств, предприятий все еще далеки от полноценного внедрения цифровых технологий.

Конечно, все мы хорошо понимаем, что формирование цифровой экономики потребует соответствующей инфраструктуры, огромных средств и трудовых ресурсов. Но, как бы ни было трудно, мы обязательно должны уже сегодня приступить к этой работе, иначе завтра будет поздно. Поэтому ускоренный переход на цифровую экономику станет нашей приоритетной задачей на следующие пять лет.»³⁰

Известно, что цифровые технологии не только повышают качество продукции и услуг, снижают расходы, но и являются эффективным инструментом в борьбе с коррупцией – самой серьезной проблемой, которая меня очень беспокоит.

Широкое внедрение цифровых технологий способствует эффективности государственного и общественного управления, развитию социальной сферы, одним словом, кардинальному улучшению жизни людей.

Стратегия развития региона представляет собой систему мероприятий, направленную на решение задач социально-экономического развития региона в зависимости от качественных показателей, включающих в себя обеспеченность

³⁰ Мирзиёев Ш.М. «Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису». 24.01.2020.
<https://president.uz/ru/lists/view/3324>

ресурсами, уровень развития различных сфер экономики, хозяйственные структуры, социально-экономическое и политическое положение на конкретном этапе развития и т.п. Вместе с тем, у специалистов-практиков и исследователей возникают вопросы теоретико-методологической значимости, важные для разработчиков социального экономической стратегии республики.

В современных условиях области Узбекистана являются субъектами экономического развития, занимая определенное место в макроэкономическом пространстве и выполняя роль по устойчивому развитию человеческого капитала и бизнеса посредством повышения конкурентоспособности. Данные действия способствуют привлечению в области инноваций, инвестиций и других факторов производства.

Социально-экономическое развитие региона представляет собой расширенное воспроизводство, постепенные структурные и качественные изменения в экономике, производственных силах, факторах роста и развития, науки, образования, культуры, качества и уровня жизни общества, человеческого капитала.

Целями социально-экономического развития региона является повышение доходов населения, питания, снижение безработицы, охрана окружающей среды, улучшение качества системы образования, здравоохранение и так далее.³¹

Понятие «система» используется в отношении различных материальных и нематериальных объектов, имеет целостную структуру, созданную из частных элементов, обладающую свойствами функционирования множеством элементов и их отношениями с определенным временным интервалом для целенаправленной деятельности.³² Социально-экономическая система - это целостная совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих социальных и

³¹ Flamholtz E. G. A Model for Human resource Valuation: A Stochastic Process with Service Rewards // Accounting Review. 1971. April

³² Бессонова, Е. А. Методические подходы к оценке социально-экономической системы региона / Е. А. Бессонова, Ю. В. Келеш // Вопросы региональной экономики. - 2018. - № 2 (35). - С. 18-24.

экономических институтов (субъектов) и отношений по поводу распределения и потребления материальных и нематериальных ресурсов, производства, распределения, обмена и потребления товаров и услуг.³³ Любая социально-экономическая система, основанная на системных принципах, является саморазвивающейся и сложной. Предпосылками возникновения таких систем являются следующие:³⁴

- а) географические (численность населения, расположение и т.п.);
- б) градостроительные (строительство жирового сектора, застройка объектов производства);
- в) производственно-функциональные (преобладающие виды экономической деятельности предприятий).

Существует два подхода к термину «Цифровая экономика». Первый: цифровая экономика – это экономика, основанная на цифровых технологиях и при этом правильнее характеризовать исключительно область электронных товаров и услуг (телемедицина, дистанционное обучение, продажа медиоконтента).

Второе: цифровая экономика – это экономическое производство с использованием цифровых технологий. Концепция цифровой экономики появилась в последнем десятилетии 20 века. Цифровая экономика формируется с ориентацией на потребителя, места реализации и цены, которая должна соответствовать качеству предоставляемой услуги. Сегодня мир находится на пути перехода на этап постиндустриальной цифровой экономики, который способен кардинально изменить мировой рынок.³⁵

³³ Береговая И.Б. Управление качеством и конкурентоспособностью социальноэкономических систем : учебное пособие. 2015. С. 9.

³⁴ Jun Zheng, Jundong Tang, Jiansheng Gao. Construction of Graduate Employment Service System Based on Public Information Platform. AASRI Procedia. Volume 1. pp. 410-415. 2012

³⁵ Магруппов А.Ю. и др. Эффекты и риски использования цифровых технологий в экономике. (Effects and risks of using digital technologies in the economy). LXI Международная научно-практическая конференция «European Research: Innovation in Science, Education and Technology. March 11-12, 2020 London, United Kingdom. P. 29-36

1. Главным ресурсом станет информация.
2. Торговые площадки в Интернете не ограничены.
3. Организации способны конкурировать с более крупными игроками рынка

Переход к цифровой экономике – шаг к улучшению экономического состояния государства. Чтобы принятые меры функционировали, необходимо государственное регулирование управления социально-экономическим развитием. Государству необходимо обеспечить взаимодействие органов власти, организаций-работодателей и системы образования. Основные направления деятельности цифровой экономики представлены на рисунке 1.2.

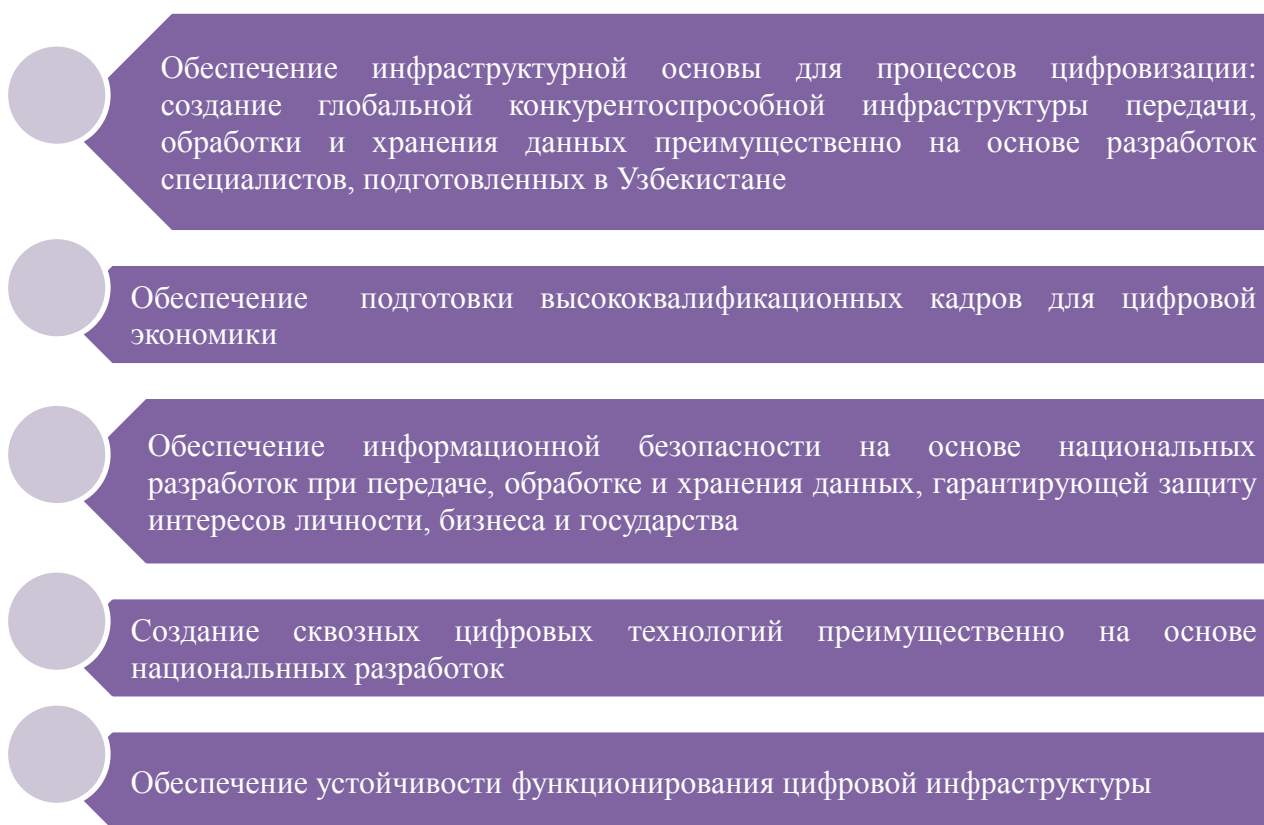


Рис. 1.4. Основные направления деятельности цифровой экономики³⁶

³⁶ Составлено автором на основе исследования

Концепцию национальной стратегии «Цифровой Узбекистан 2030» - это стратегия направленная на: ускоренное цифровое развитие страны, формирование цифровой экономики, основанной на данных, создание благоприятной среды для развития инновационных продуктов, повышение эффективности государственного управления, предоставление удобных государственных услуг населению и субъектам предпринимательства.

Новые экономические и технологические условия требуют создания и реализации подходов по содействию гражданам в освоении ключевых компетенций цифровой экономики, обеспечении массовой цифровой грамотности и персонализации образования.

Президент Республики Узбекистан отметил, что “сегодня цифровая экономика обеспечивает до 15,5% мирового валового внутреннего продукта. За последние 15 лет цифровая экономика растет в 2,5 раза быстрее глобального ВВП.

В Республике Узбекистан намечено вдвое увеличить объем валового внутреннего продукта. Важная роль в достижении этой цели отводится механизмам цифровой экономики.

В последние годы в мире все более широкое применение получает концепция цифровой город. Планируется, что с учетом накопленного в этой сфере опыта будет внедрена система цифровой Ташкент. После двухлетней апробации данной системы сформированное готовое программное обеспечение будет внедрено в остальных регионах страны.³⁷

В результате к 2030 году будут выстроена преемственная на всех уровнях система образования, включающая выявление и поддержку талантов в областях математики и информатики, подготовку высококвалифицированных кадров, отвечающих новым требованиям к ключевым компетенциям цифровой

³⁷ Мирзиёев Ш.М. Даны указания по совершенствованию проектов. 10.03.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/3440>

экономики, реализацию программ переподготовки по востребованным профессиям в условиях цифровой экономики, а также перспективных образовательных проектов.³⁸

Реализация проекта «Цифровой Узбекистан - 2030» приведет к решению проблем использования человеческого капитала и позволит создать цифровую кадровую платформу для Узбекистана. Социально-экономические факторы развития человеческого капитала можно представить в виде шести основных подсистем (рис. 1.5)

Связующим звеном в обеспечении взаимосвязи представленных подсистем в социально-экономическом развитии является деятельность людей, в которой человек выступает в роле органической части.³⁹ Человек представляет собой часть природы, основной компонент производственных сил национальной экономики государства и через связи и отношения с другими людьми формирует социальную общность.

В современной экономике человеческому капиталу отводят роль основополагающего фактора социально-экономического развития региона. Человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Данное определение отражает составные части человеческого капитала, которыми являются знания, здоровье, интеллектуальные способности, практические навыки и качество жизни. В совокупности это означает способность людей к участию в профессиональной деятельности.

³⁸ Алпеева, Е. А. Формирование кадров для инновационно-цифровой экономики / Е. А. Алпеева, А. А. Ушенко // Глобальный научный потенциал. - 2019. - № 4 (97). - С. 154-158

³⁹ Lardi K. The Social Media Strategy Framework. 2013. In: Social Media Strategy: Step-by-step guide to building your social business. Zurich: Zurich: vdf Hochschulvlg. First. P. 17-23.



Рис. 1.5. Социально-экономические факторы развития человеческого капитала⁴⁰

⁴⁰ Составлено автором на основе исследования

Существует четыре основных особенности человеческого капитала:

- а) компетенции в форме знаний, способностей, рабочих и управленческих навыков;
- б) его нельзя ощутить, увидеть, поэтому он не подвержен износу и амортизации;
- в) накопление человеческого капитала продолжается непрерывно;
- г) инвестиции в человеческий капитал связаны с конкретным человеком.⁴¹

В настоящее время понятие человеческого капитала вообрало в себя человеческие ресурсы и факторы, став при этом более широкой экономической категорией. Ведущие европейские страны на базе теории человеческого капитала формируют свою новую успешную социально-экономическую парадигму.⁴² Человеческий капитал — это ответ экономической теории и практики на вызовы времени, на вызовы нарождающейся во второй половине XX века инновационной экономики (экономики знаний) и венчурного научно-технического бизнеса.

В концепции формирования человеческого капитала заключена идея достижения личностью наивысшего своего потенциала с использованием инструментов таких как образование, трудоустройство, развитие навыков и личных качеств.⁴³ Таким образом, инвестиции в человека и развитие его профессиональных навыков прямым образом влияют на формирование человеческого капитала.⁴⁴ Для общего понимания структуры процессов формирования человеческого капитала в социально-экономической системе на рисунке 1.6 представлена концептуальная модель.

⁴¹ Чигоряев, К. Н. Оценка стоимости человеческого капитала на основе произведенных затрат / К. Н. Чигоряев, Н. А. Скопинцева, В. В. Ульященко // Известия Томского политехнического университета. – Томск, 2008. - № 6. - С. 54 – 56

⁴² Туроу, Л. Управление человеческими ресурсами. - М., 2014. - 150 с

⁴³ Борисова, А. А. Профильное трудоустройство выпускников вузов: зарубежный опыт, отечественная практика / А. А. Борисова, М. А. Киселёва // Ректор вуза. - 2015. - № 1. - С. 44-53.

⁴⁴ Толстых, Т. О. Инжиниринговая модель формирования человеческого капитала в рамках реализации пространственно-отраслевых проектов / Т. О. Толстых // Современная экономика: проблемы и решения. - 2016. - № 2 (74). - С. 67-75.

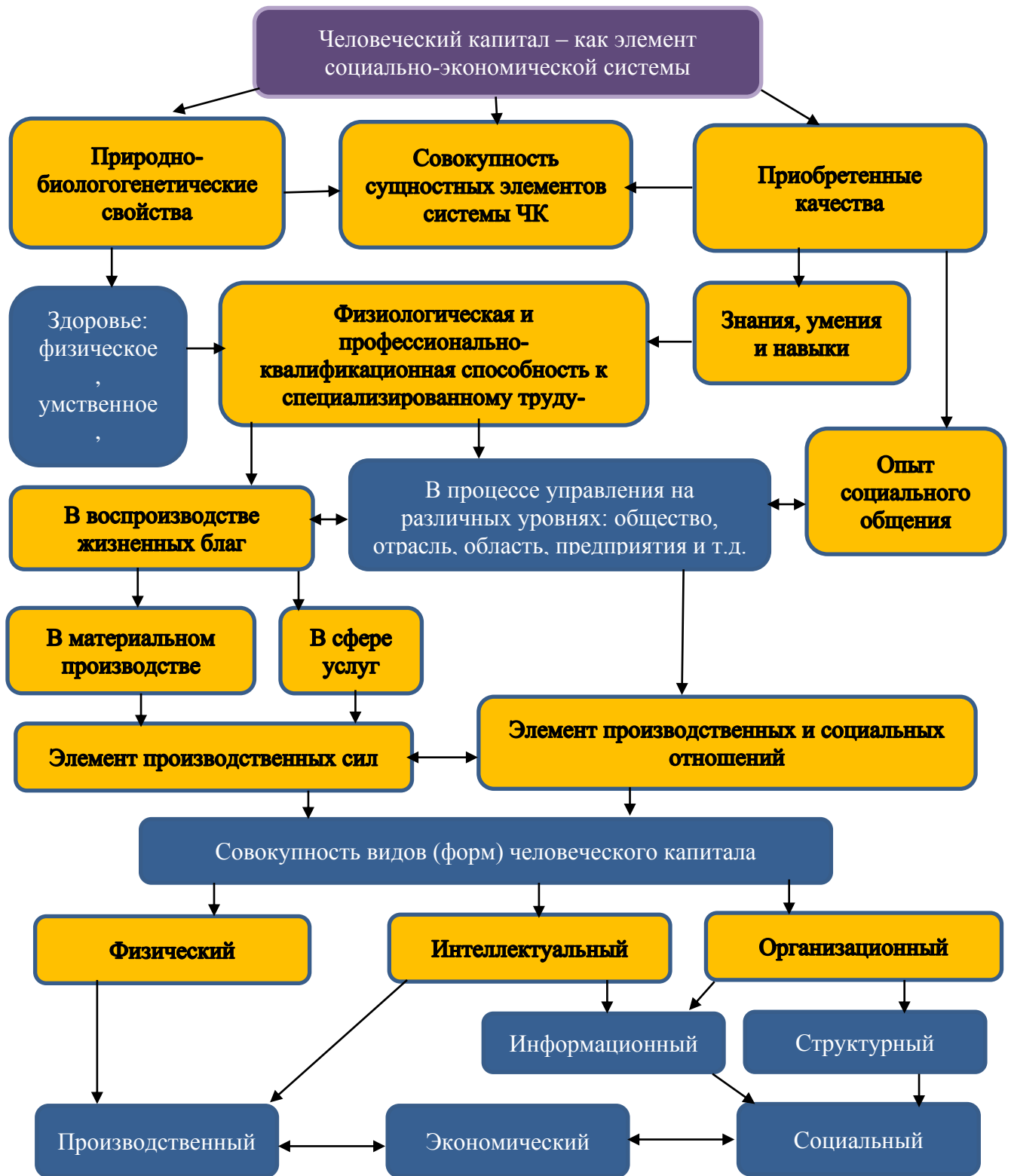


Рис. 1.6. Концептуальная модель человеческого капитала как элемента социально-экономической системы региона⁴⁵

⁴⁵ Составлено автором на основе исследования

Формирование и развитие человеческого капитала - длительный процесс, носящий организационно-комплексный характер.⁴⁶ При проведении государственной политики в области образования, культуры, здравоохранения и профессиональной подготовки молодых специалистов, повышается качество рабочей силы, которая влияет на общий экономический рост страны, и влечет за собой развитие новых инновационных технологий.⁴⁷ Применяя такую политику особенностями формирования человеческого капитала становится:⁴⁸

а) увеличение продолжительности жизни у людей, появление возможности к самореализации в профессиональной сфере;

б) рождение людей с врожденными способностями, что облегчает процесс формирования человеческого капитала

Основным фактором развития человеческого капитала является образование. Оно одновременно решает социальные, культурные, экономические и гражданские задачи, обеспечивает преемственность в обществе, передает методику, знания и накопленный за всю историю человечества опыт существования обществу и каждому человеку отдельно.

На основе исторического опыта образование позволяет обществу двигаться дальше, прогрессировать, меняться, обновляться.⁴⁹

Функции образования заключаются в развитии личности человека и воспроизводстве квалифицированной рабочей силы. На начальной стадии образование позволяет человеку изучить уже накопленный опыт, а в дальнейшем применить его в процессе практической деятельности, в ЭТОТ

⁴⁶ Грачев С.А., Доничев О.А., Малкова Т.Б. Человеческий капитал как ресурс инновационного развития региона // Экономический анализ: теория и практика. 2016. № 5. С.64-77

⁴⁷ Минакова И.В. Демографическое состояние и человеческий потенциал как основа перехода к инновационной экономике // В сборнике: Стратегия социально-экономического развития общества: управленческие, правовые, хозяйственные аспекты Сборник научных статей 7-й Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор А.А. Горохов. 2017. С. 198-203.

⁴⁸ Кориций, А. В. Введение в теорию человеческого капитала / А. В. Кориций. Учебное пособие. – Новосибирск: Изд-во СибУПК, 2000. - 112 с.

⁴⁹ Приходько Ю.Н., Ершова И.Г. Человеческий капитал как ресурс инновационного развития региона // В сборнике: современные подходы к трансформации концепций государственного регулирования и управления в социально-экономических системах сборник научных трудов 8-й Международной научно-практической конференции. Курск, 2019. С. 50-53.

момент происходит качественное изменение личности, позволяющее эффективно выполнять свою работу, а в отдельных случаях наталкивает на создание новых подходов в решении задач. Благодаря образованию обеспечивается значительный рост человеческого капитала и человеческого потенциала, их решающая роль в социально-экономическом развитии общества.⁵⁰

Таким образом, в данном параграфе представлена обоснованная концептуальная модель взаимодействия факторов развития человеческого капитала в условиях цифровизации экономики, предполагающая интеграцию трех основных элементов (системы образования, организации-работодателей и органы государственного управления) на базе цифровой кадровой платформы региона, которая позволит эффективно управлять спросом и предложением на рынках труда и образования, а также синхронизировать информационные потоки внутри региональной социально-экономической системы и устранить цифровое неравенство в структуре человеческого капитала.

⁵⁰ Форрестер С.В. Сфера образования как среда формирования человеческого капитала // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. 2014. № 3 (13). С. 117-123.

ГЛАВА 2. СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

2.1. Экономические аспекты формирования и использования человеческого капитала

В пяти инициативах Президента Республики Узбекистан подчеркивается, что реальной альтернативой сырьевой модели развития экономики страны является стратегия инновационного развития, опирающаяся на реализацию человеческого потенциала, на наиболее эффективное применение знаний и умений людей для постоянного улучшения технологий, экономических результатов, жизни общества в целом. Инновационной экономике и экономике знания с высокой информационной и интеллектуальной «емкостью» необходим специалист, обладающий гибкостью, мобильностью и высокой степенью адаптации. Новые условия предполагают постоянное обновление, новое содержание, структуру, виды, формы занятости, повышение качества человеческого капитала, реализацию интеллектуального и творческого потенциала населения в сфере труда.

Можно выделить следующие основные принципы государственной политики в области формирования человеческого капитала в Узбекистане:

- повышение конкурентоспособности экономики и ее инновационных секторов, проявляющееся в формировании человеческого капитала, способного создавать и умножать производительные силы на постиндустриальной стадии общественного развития;
- повышение уровня развития производительных сил не может не сопровождаться изменением роли человеческого потенциала, при этом речь идет о возрастании его вклада в развитие производительных сил не столько за счет использования физического труда, сколько за счет интеллектуальных способностей человека;

- рост инвестиций в человеческий капитал с целью формирования конкурентоспособности работников;
- актуализация профессиональной ориентации населения и рост мобильности кадров.

В условиях развития мировой экономики, построенной на инновационных принципах развития, трудовые ресурсы во всем мире становятся главным условием экономического роста. По оценкам специалистов в данной области исследований, интегральный экономический капитал развитых стран формируется на 2/3 человеческим капиталом и только на 1/3 за счет сырья и финансового капитала. Исследования показывают, что в Узбекистане доля человеческого капитала в интегральном экономическом капитале составляет не более 15,0%.

В современных условиях, образование имеет важную роль для стран с развитой рыночной экономикой, чему свидетельствует и устойчивый рост инвестиций в человеческий капитал, отдача от которых превышает прибыль от вложений в производство приблизительно в три раза. Если увеличение инвестиций в акционерный капитал на 10,0% позволяет повысить производительность труда на 3,0-4,0%, то вложения в повышение уровня образования также на 10,0% дают рост производительности труда на 8,6 %.

Еще одним направлением в исследовании человеческого капитала стала концепция управления талантами. По оценкам специалистов в этой области, вклад тех, кто относится к категории талантов, а это не более одной пятой части сотрудников, доход организаций составляет примерно 4/5 от всего дохода. Оптимально для эффективной работы - реальный процент талантов в организации в среднем колеблется от 8 до 15,0%. Считается, что если число талантов в ней снижается ниже уровня 5,0%, то организация обречена на банкротство. Необходимо также заметить, что сегодня в развитых странах

около 25,0% трудовых ресурсов занято в сфере высоких технологий, где сосредоточено наибольшее количество талантов.

Одним из спорных остается вопрос формирования человеческого капитала, определение которого является важным аспектом в рассмотрении всей системы восстановления человеческого капитала. Формирование человеческого капитала нужно исследовать как процесс поиска, возобновления и усовершенствования высококачественных продуктивных характеристик человека, с которыми он выступает в общественном производстве. Факторы, от которых зависит формирование человеческого капитала, можно объединить в социально-демографическую, институциональную, интеграционную, социально-ментальную, экологическую, экономическую, производственную, демографическую, социально-экономическую группы (таблица 2.1).

Из этого можно сделать вывод, что категория человеческого капитала является сложным структурно-системным объектом социально-экономического исследования. Человеческий капитал - это экономическая категория, которая характеризует совокупность сформированных и развитых в результате инвестиций производительных способностей, личных качеств и мотиваций индивидов, которые находятся в их собственности, используются в экономической деятельности, способствуют росту производительности труда и благодаря этому влияют на заработок владельца и национальный доход. Таким образом, человеческий капитал стоит рассматривать на национальном, региональном, отраслевом уровнях, а также на уровне предприятия и отдельного человека. На макроэкономическом уровне человеческий капитал состоит из вклада страны в уровень образования, профессиональной подготовки и компетентности, сохранения здоровья. На уровне предприятия человеческий капитал представляет совокупную квалификацию и продуктивные способности всех его работников. На уровне индивида человеческий капитал - это знания, умения, накопленный опыт и другие необходимые качества, приобретаемые

человеком в процессе учебы, профессиональной подготовки, с помощью которых он может получать доход.

Таблица 2.1.

Группы факторов, формирующих человеческий капитал⁵¹

Формирование человеческого капитала		
<p>Социально-демографическая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • численность занятого и безработного населения, его административно-территориальное деление; • деление населения по отраслям и секторам экономики; • продолжительность трудоактивного периода жизни. 	<p>Институциональная:</p> <ul style="list-style-type: none"> • законы и законодательные акты, регулирующие права человека, его развитие и социально-трудовую сферу; • государственная политика в сфере человеческого и социального развития; • обеспечение равных прав и возможностей, устранение дискриминации. 	<p>Интеграционная:</p> <ul style="list-style-type: none"> • особенности государственной политики по поддержке интеграционных процессов; • уровень сотрудничества страны с другими странами; • поддержка населением страны глобализационных процессов.
<p>Социально-ментальная:</p> <ul style="list-style-type: none"> • преобладающие социальные ценности и нормы поведения; • социальная ценность знаний; • направленность на самореализацию и признание. 	<p>Экологическая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • общее экологическое состояние; • качество питьевой воды и продуктов питания; • природно-климатические условия; • санитарно-гигиенические условия труда; • рекреационные ресурсы. 	<p>Экономическая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • номинальные и реальные доходы населения; • деление доходов по группам; • показатели бедности; • доступность товаров и услуг; • уровень инфляции; • покупательная способность национальной валюты; • чистый национальный доход в расчете на душу населения; • кредитно-финансовый механизм; • налоговая система; • размещение продуктивных сил по территории; • уровень специализации и кооперации производства; • уровень развития внешнеэкономических связей.
<p>Производственная:</p> <ul style="list-style-type: none"> • рынок труда: спрос на рабочую силу; • условия использования рабочей силы; • повышение квалификации; • социальное развитие персонала <p>Демографическая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • численность населения; • половозрастная структура населения; • темпы природного прироста населения; • средняя продолжительность жизни; • миграция населения. 	<p>Социально-экономическая:</p> <ul style="list-style-type: none"> • общий уровень образования и профессиональная подготовка населения; • состояние здоровья и культуры; • система стимулирования труда; • уровень развития социальной инфраструктуры предприятия; • уровень технико-экономического развития предприятия. 	

⁵¹ Составлена автором на основе исследования

Для обеспечения перехода к экономике знания государство должно управлять развитием человеческого капитала, представляющего собой приобретенные знания, навыки, мотивации, которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг. Развитие человеческого капитала - процесс, направленный на изменение составляющих его характеристик с целью их усовершенствования. Образование выступает одним из направлений, обеспечивающих рост накопления и воспроизводства человеческого капитала. Система образования позволяет управлять и регулировать состояние человеческого капитала, вводя новые образовательные стандарты и разрабатывая учебные программы, которые бы соответствовали требованиям рынка труда.

Рассмотрим предпосылки для формирования человеческого капитала Республики Узбекистан через систему показателей социально-экономического развития и других характеристик. Фактически накопленную совокупность свойств человеческого капитала и его качества можно оценивать через традиционные/основные характеристики социально-экономического развития, такие как уровень экономической активности населения, уровень безработицы, среднедушевых доходов населения, уровень ВВП на душу населения и других показателей.

По итогам 2019 года ВВП Республики Узбекистан в текущих ценах составил 511,8 трлн. сумов и, по сравнению с 2018 годом, увеличился в реальном выражении на 5,9%. Среднегодовые темпы прироста ВВП за 2010-2019 годы составил 7,13% (рис.2.1).

В первом квартале 2020 года прирост ВВП Узбекистана замедлился до 4,1% против 5,7% в январе-марте 2019 года и 5,6% в январе-марте 2018 года.⁵²

Одновременно отмечено замедление индекса-дефлятора ВВП до 114,1% после 121,3% в январе-марте 2019 года и 136,7% в январе-марте 2018 года.

⁵² Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике

В соответствии с оценкой, в январе-марте 2020 года объем ВВП республики Узбекистан в текущих ценах составил 110 517,8 млрд сумов. Индекс-дефлятор ВВП, по отношению к ценам января-марта 2019 года, составил 114,1%.

По прогнозам Европейского банка реконструкции и развития (ЕБРР) в 2020 году увеличение темпов роста ВВП Узбекистана ожидается на уровне 1,5%. В 2021 году темпы роста составят 6,5%, отражая восстановление экспорта и внутреннего спроса.

Из-за эпидемии коронавируса, Всемирный банк в очередном отчете после первого квартала 2020 года значительно ухудшил прогноз на текущий год для Европейских стран со снижением ВВП на 9,1%, США на 6,1%, России на 6,0% Мирового ВВП на 5,2%. Однако в таких странах как Китай и Республика Узбекистан прогнозирует рост ВВП на 1,0% и 1,5% соответственно.⁵³

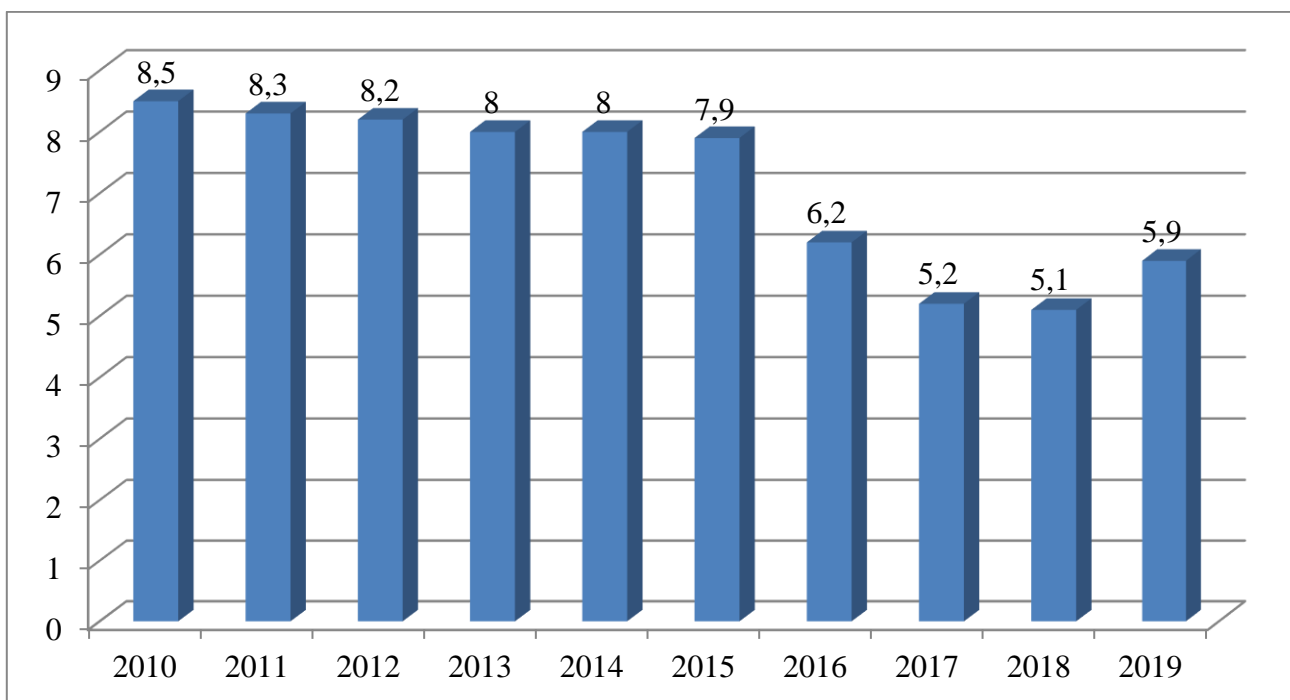


Рис. 2.1. Темпы прироста ВВП за 2010-2019годы, в % к предыдущему году⁵⁴

⁵³ Обзор Всемирного банк «Перспективы мировой экономики».

<https://www.vsemirnyjbank.org/ru/publication/global-economic-prospects>

⁵⁴ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

Наибольший вклад в прирост ВВП внесло строительство, которая выросла на 8,1%. Темпы роста промышленности в структуре ВВП в 2019 г. по сравнению с 2018 г. снизилось на 4,0%, также снизилось перевозка и хранение на 0,8% и в структуре ВВП торговля, услуги по проживанию на 0,4%. По остальным показателям наблюдается незначительный рост (рис. 2.2.).

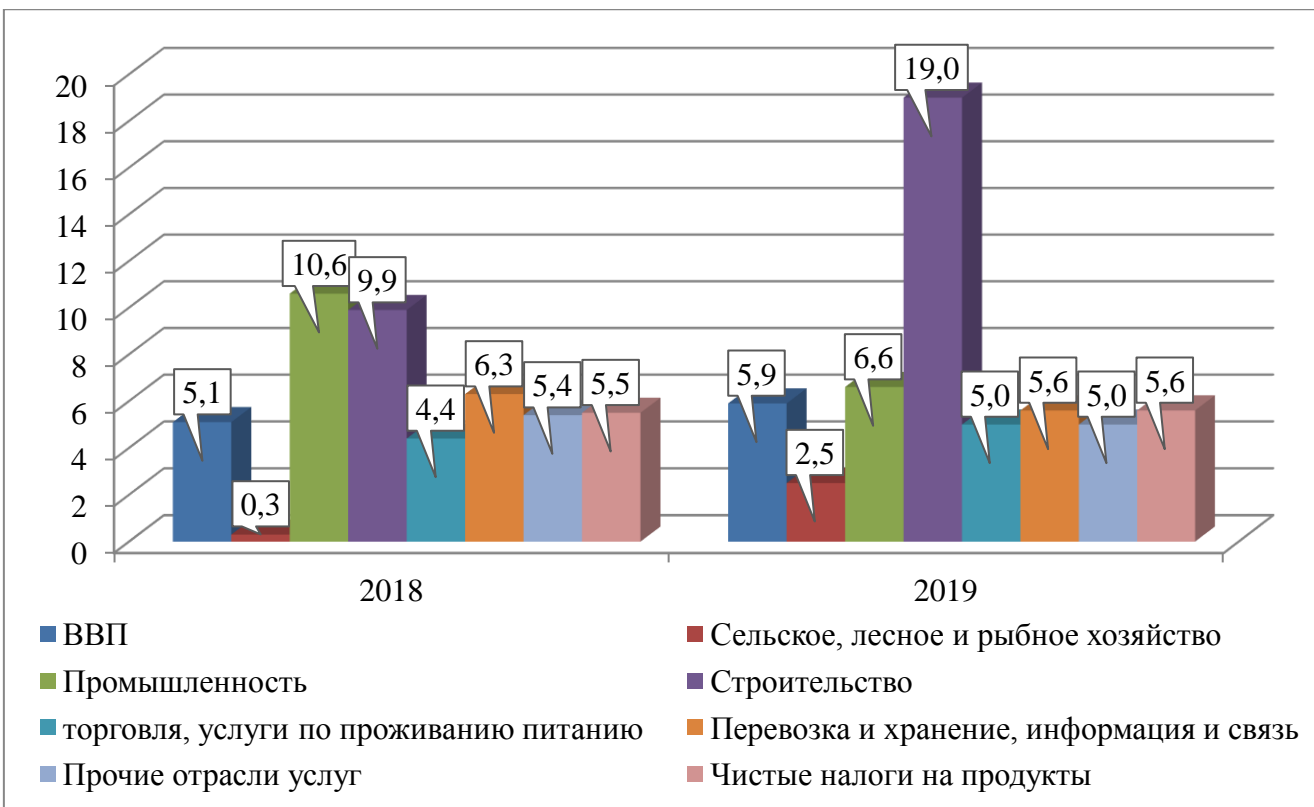


Рис. 2.2. Темпы роста ВВП по видам экономической деятельности за 2018-2019 год⁵⁵

Благодаря принятым мерам по цифровизации отраслей экономики, обеспечен рост общих объемов сферы услуг и производства продукции (включая строительство) в структуре ВВП с 30,8 % в 2010 году до 49,3% в 2019 году.

⁵⁵ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

Вместе с тем, развитие сферы услуг является одним из важнейших факторов роста экономики страны, увеличения занятости и повышения доходов населения. В результате реализации последовательных мер по реформированию сферы услуг и сервиса, данная отрасль за короткие сроки стала самым динамично развивающимся сектором экономики.

Обеспечение занятости населения является важнейшим приоритетом социальной политики Республики Узбекистан. Главной производительной силой развития экономики выступают трудовые ресурсы, часть населения, способная трудиться.

За 2019 год численность трудовых ресурсов составила 19142,3 тысячи человек и выросла за последнее десятилетие на 188,5 тысячи человек, что связано с ростом численности постоянного населения страны.

Среди трудоспособных выделяются экономически активные, занятые во всех видах экономической деятельности намеренные работать (безработные). Численность экономически активного населения составила 14946,2 тысячи человек (76,9 % всех трудовых ресурсов) и выросла за десятилетний период на 2754,2 тысячи человек (рисунок 2.3).

Важнейшим направлением государственной политики занятости является повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Структура занятости в известной степени отражает общую структуру экономики и изменяется в значительной степени под влиянием ее изменений.

Анализируя рынок труда в гендерном разрезе, или соотношение экономически активных мужчин и женщин, можно сделать вывод, что они принимают практически равное участие в этой сфере. Так, удельный вес экономически активных мужчин составил 54,3 % (7801 тыс. человек), женщин - 45,7 % (6556,3 тыс. чел.). Удельный вес женщин в гендерной структуре занятости за последнее десятилетие не претерпел существенных изменений.

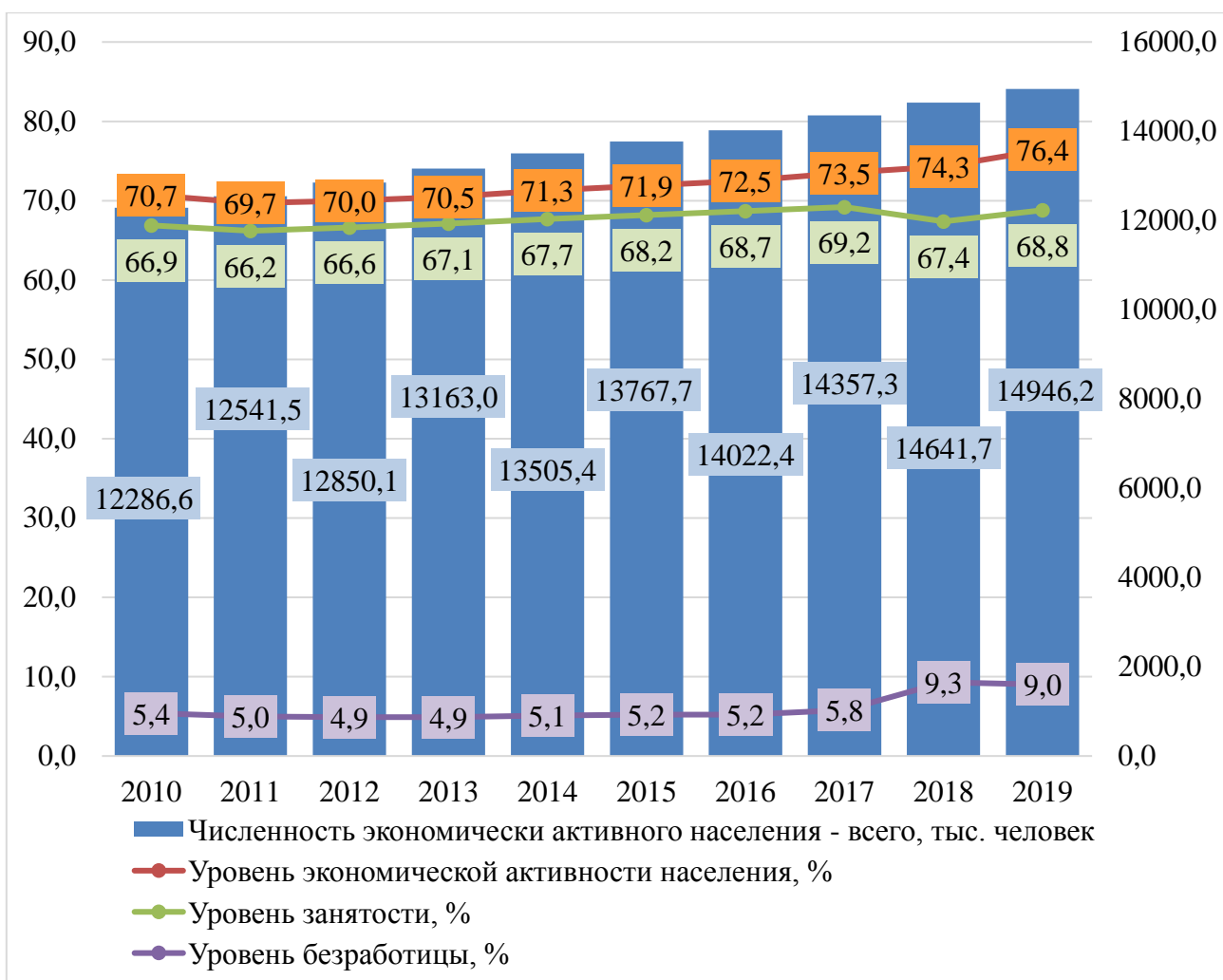


Рис. 2.3. Динамика численности экономически активного населения Республики Узбекистан за 2010-2018 годы⁵⁶

Наибольшая численность женщин занята в сельском, лесном и рыбном хозяйстве - 1627,9 тысячи человек; образовании, здравоохранении и предоставлении социальных услуг - 1298,1 тысячи человек; предоставлении прочих видов услуг - 1055,5 тысячи человек; промышленности – 807,3 тысячи человек; оптовой и розничной торговле - 766,2 тысячи человек (рисунок 2.4).

Наибольшая занятость мужчин отмечена в сельскохозяйственном секторе - 2043,4 тысячи человек; промышленности - 1019,5 тысячи человек; строительстве - 1215 тысяч человек; оптовой и розничной торговле - 714 тысяч

⁵⁶ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

человек; перевозках и хранении - 607,7 тысячи человек. Наименьшая занятость отмечена в сфере искусства, развлечения и отдыха - 35,6 тысячи человек.

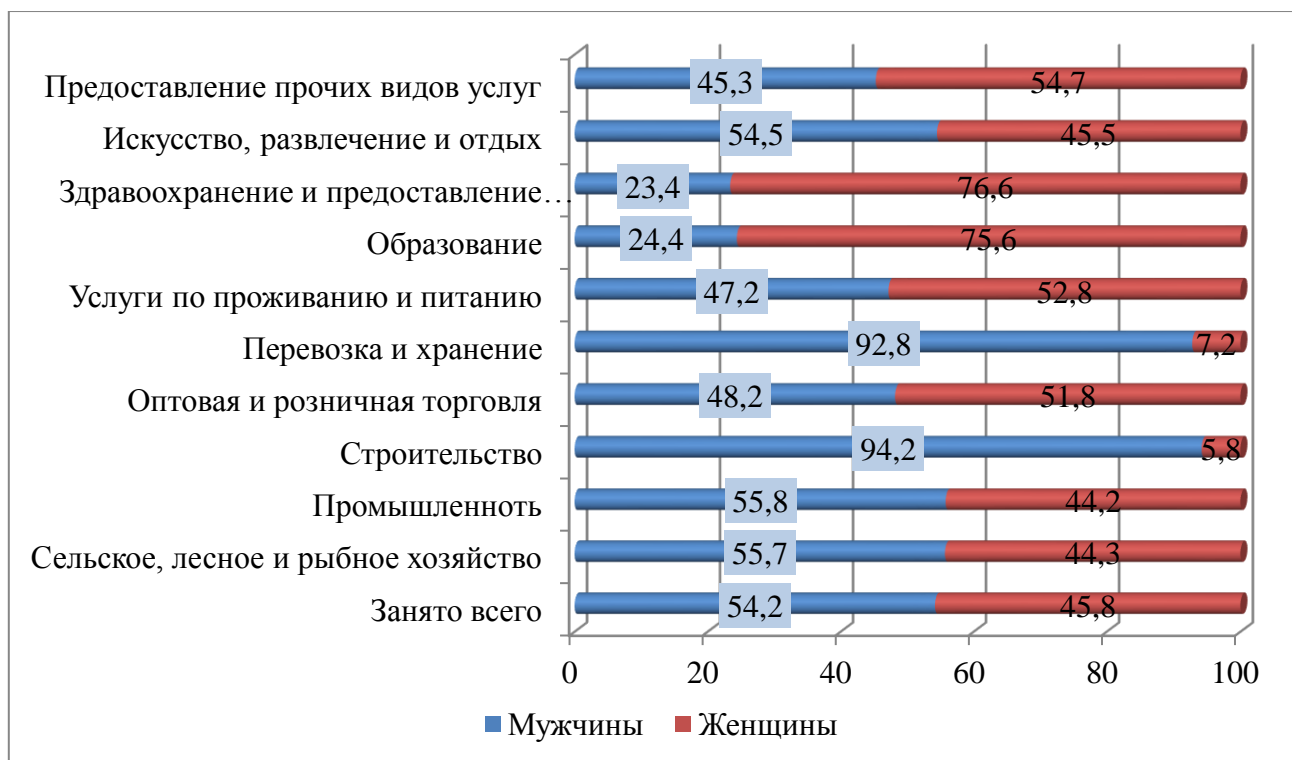


Рис. 2.4. Численность занятых мужчин и женщин по видам экономической деятельности в 2019 году⁵⁷

Наибольший гендерный разрыв отмечен в сфере строительства: доля мужчин - 94,2 %, женщин - 5,8 %; перевозке и хранении - доля мужчин - 92,8 %, женщин - 7,2 %. И, наоборот, в сфере образования доля занятых женщин составила 75,6 %, доля мужчин - 24,4 %, в здравоохранении и предоставлении социальных услуг доля женщин - 76,6 %, мужчин - 23,4 %.

Важным показателем состояния рынка труда является уровень безработицы, исчисленный как отношение незанятого населения к экономически активному. Этот показатель за последнее десятилетие в Узбекистане варьировал от 4,9 % до 5,8 % в 2017 году и в 2018 году до 9,4% в 2018 году и незначительно снизилось до 9,0% в 2019. За 2017 год численность

⁵⁷ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

населения, нуждающегося в трудоустройстве, составила 837 тысяч человек и выросла по сравнению с 2016 годом на 113 тысяч человек (рис. 2.5). В регионах данный показатель колеблется от 4,5 % в Ташкенте до 6,7 % в Сурхандарьинской области.

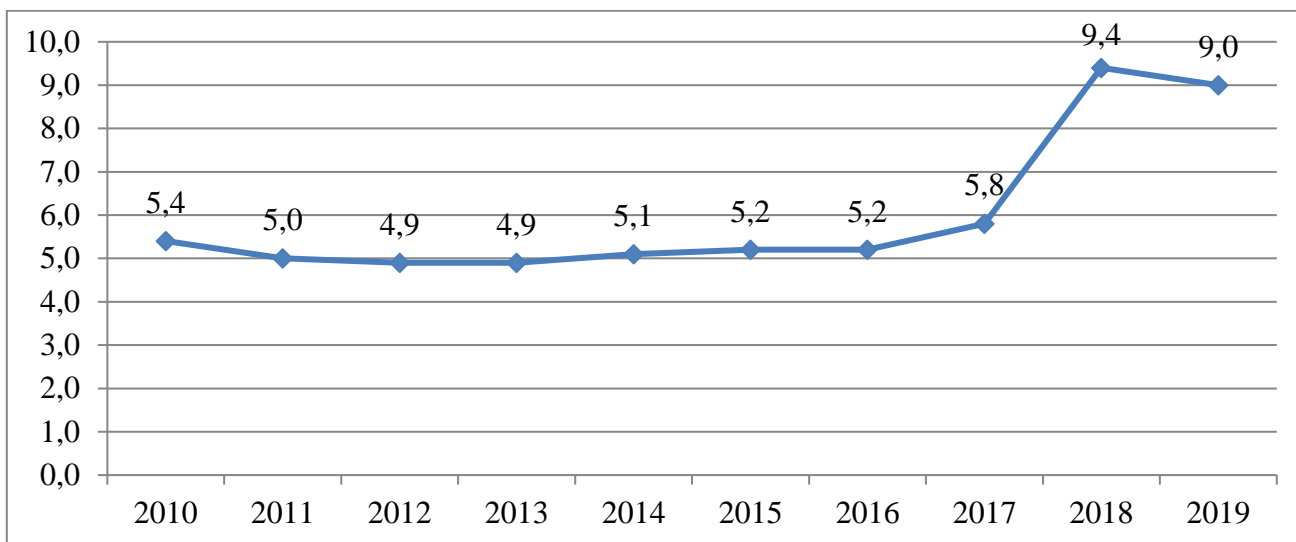


Рис. 2.5. Динамика уровня безработицы в Республике Узбекистан⁵⁸

В Республике Каракалпакстан, Андижанской, Кашкадарьинской, Самаркандской, Сырдарьинской и Ферганской областях зафиксирован наиболее высокий уровень безработицы, составляющий 9,7 %, наиболее низкий – в Ташкенте (8,0%). Количество населения, нуждающегося в трудоустройстве, составило 1391,1 тысячи человек. Уровень безработицы среди молодежи до 30 лет составил 15,3 %, а уровень женской безработицы достиг 13,0%.

Занятость в неформальном секторе осталась на уровне прошлого года – 7963,9 тысячи человек. При этом стало больше работников, выполняющих временную разовую и сезонную работу (на 41,9 тысячи человек), а количество занятых без оформления трудовых отношений и осуществляющих предпринимательскую деятельность без соответствующего разрешения в целом немного снизилось (на 3,6 тысячи).

⁵⁸ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

В связи с пандемией коронавируса Узбекистан столкнулся с беспрецедентной двойной угрозой для здоровья населения и экономики. По предварительным оценкам Международной организации труда, до 25 миллионов человек по всему миру могут лишиться работы, а потери доходов работников составят не менее 3,4 триллиона долларов, и Узбекистан не стал исключением.

В настоящее время рынок труда Узбекистана испытывает небывалое давление: более 1,5 млн. населения республики – безработные. Из-за строгой изоляции страны около 150 тысяч трудоспособного населения вынужденно остались без работы, более 200 тысяч граждан Узбекистан возвратившиеся на Родину трудовые мигранты без постоянного дохода, более 200 тысяч семей находятся за чертой бедности.

Самый высокий уровень безработицы 9,8% зарегистрирован в Самаркандской и Сурхандарьинской областях, 9,7% в Джизакской, Кашкадарьинской, Сырдарьинской и Ферганской областях, самый низкий показатель 7,8% в Ташкенте. Число граждан, нуждающихся в трудоустройстве, составило 1,399 миллиона человек.

Количество экономически неактивного населения достигло 4 186,8 тысячи человек (рост на 1,0%) за счет увеличения женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, или уходу за детьми в возрасте до двух лет (50,3 тысячи человек), несмотря на небольшое снижение добровольно незанятых лиц (на 8,7 тысячи человек).

Необходимо отметить, что основными количественными показателями, характеризующими материальный уровень жизни, являются реальные располагаемые денежные доходы населения.

Результаты осуществляемых мер за последние годы со стороны правительства, направленных на последовательное повышение доходов и уровня жизни населения, а также усиление социальной поддержки граждан

находят свое отражение в непрерывном повышении дохода населения, заработной платы и пенсий.

Как отметил Президент Республики Узбекистан «По предварительным расчетам, 12,0-15,0% или 4-5 миллионов населения нашей страны находится в состоянии бедности. Это означает, что их ежедневный доход не превышает 10-13 тысяч сумов. Или же, к примеру, у семьи могут быть и машина, и скот, но если заболит один человек, то не менее 70,0% доходов семьи уходит на лечение. Можно ли назвать такую семью зажиточной? Меня как Президента каждый день волнует вопрос: хватает ли нашим людям средств на такие жизненные потребности, как питание, лечение, обучение и одежда детей?».

Сокращение бедности не означает повышения размеров заработной платы или пособий, массовой выдачи кредитов. Прежде всего необходимо обучать население профессиям, повышать финансовую грамотность, побуждать людей заниматься предпринимательством, улучшать инфраструктуру, качество обучения и лечения, внедрить систему адресной выдачи пособий.

В этих целях совместно с Организацией Объединенных Наций, Всемирным банком и другими авторитетными международными организациями разрабатываются средне- и долгосрочная стратегии борьбы с бедностью.⁵⁹

Согласно приведенным данным, в 2000-2017 годах в расчете на душу населения можно наблюдать тенденцию к росту доходов, заработной платы и пенсий. Однако в последние годы снижены темпы роста заработной платы и пенсий - основных источников в структуре доходов, что сказалось на снижении общего дохода населения.

За прошедший 18 лет наблюдался рост доходов на душу населенияи она реально выросла в 13,2 раза. Также за этот период отмечался рост средней заработной платы и размера пенсий соответственно в 24,3 и 18,6 раз.(табл. 2.2).

⁵⁹ Мирзиёев Ш.М. «Определены меры по сокращению бедности через развитие предпринимательства и профессиональное обучение». 27.02.2020г. <https://president.uz/ru/lists/view/3408>

В 2019 году общий объем совокупного дохода населения Узбекистана увеличился, что в расчете на одного человека в среднем равно 10266,1 тыс.сумов.

Таблица 2.2

Изменения среднедушевого дохода населения, заработной платы и пенсий в 2000-2018 годы ⁶⁰

Наименование показателей	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.
I. Совокупный доход на душу населения, тыс. сумов	96,4	371,8	1765,8	5649,6	7952,8	10266,1
<i>реальный рост к соответствующему периоду прошлого года, %</i>	124,7	117,4	120,1	108,4	140,7	129,1
II. Среднегодовая номинально начисленная заработная плата, тыс. сумов	13,5	81,5	504,8	1457,8	1822,1	2523,4
<i>к соответствующему периоду прошлого года, %</i>	146,0	138,7	129,4	112,7	124,9	134,5
III. Средний размер установленной пенсии, тыс. сумов	7,4	31,7	171,9	556,8	684,6	747,4
<i>к соответствующему периоду прошлого года, %</i>	152,0	143,5	125,9	112,7	122,9	109,2

В связи с изменением потребительских цен, темпы роста совокупного дохода населения, по сравнению с аналогичным периодом прошлого года, в реальном выражении составили 10,3 %, доходы на душу населения - 8,4 %.

Среднедушевой номинальный совокупный доход населения выше среднереспубликанского значения был отмечен в Ташкенте 5,8 млн сумов, Навоийской 3,7 млн сумов, Бухарской 2,6 млн сумов и Ташкентской 2,5 млн сумов областях.

Весьма высокий показатель реального роста совокупного дохода на душу населения зафиксирован в Навоийской области 11,1%. В Джизакской 7,4%, Сурхандарьинской 7,1%, Наманганской 7,0%, Самаркандской 6,2%, Ферганской

⁶⁰ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

5,8% и Хорезмской 5,7% областях значения среднедушевого дохода превышают среднереспубликанский уровень.

Значительному росту общего объема совокупного дохода населения в основном способствуют существенные изменения доходов от трудовой деятельности (доходы наемных работников и от самостоятельной занятости), на долю которых приходятся 66% общих доходов, а 25,3% составляют доходы от трансфертов

Значительной частью доходов является доля доходов, полученных от трудовой деятельности, так как в результате осуществления целевых мероприятий, направленных на повышение занятости населения, постоянно создаются новые рабочие места.

Основные доходы населения приходятся на трудовую деятельность – 73,1% и трансферты – 26,1 %. (рис. 2.6).

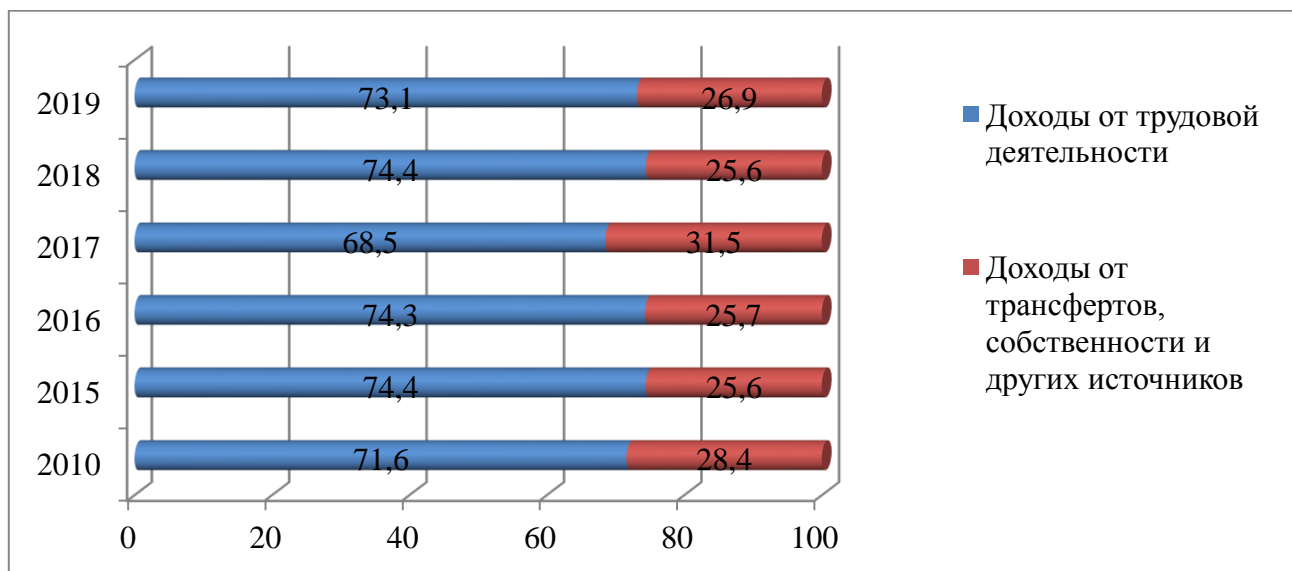


Рис. 2.6. Структура совокупного дохода населения в Республике Узбекистан за 2010-2019 годы, %⁶¹

Доходы от собственности выросли - до 9,9 трлн. сумов. При этом на долю Ташкента пришлось 69,0 %.

⁶¹ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

В структуре доходов от трансфертов социальные (пенсии, пособия, стипендии, дотации и другие) составили 38,7 %, прочие (переводы денег из других стран и другие) - 61,3 %.

Изменения размеров пенсий, пособий и стипендий способствовали росту совокупного дохода населения на 2,3 %. Объем денежных переводов из-за границы увеличился на 64,6 %, а их доля в совокупном доходе выросла на 3,0%.

Одновременно с ростом доходов населения в стране также создаются условия для эффективного использования доходов. Это достигается за счет локализации производства потребительских товаров, увеличения производства и расширения видов услуг, оказываемых населению.

Наряду с этим, из года в год оптимизируется структура потребительских расходов населения, затраты на продукты питания становятся устойчивыми, а на непродовольственные товары и услуги увеличиваются. Эти изменения можно наглядно увидеть на приведенном ниже графике.

Если в 2019 году, по сравнению с 2000 годом, в структуре потребительских расходов доля расходов на продовольственные товары уменьшилась на 12,5 единицы, то за этот же период доля расходов на непродовольственные товары увеличилась на 5 единиц, а доля расходов на услуги увеличилась на 7,6 единицы (рис. 2.7).

Логика приоритета повышения благосостояния населения, заложенного в Стратегии действий по пяти приоритетным направлениям развития Республики Узбекистан на период до 2021 года, заключается в том, что без роста зарплаты в реальном секторе до уровня прожиточного минимума невозможен высокопроизводительный труд и, следовательно, интенсивный (а не экстенсивный) рост производства, увеличение доходов государственного бюджета и социальных фондов, повышение расходов государственного и реального секторов на социальную сферу.

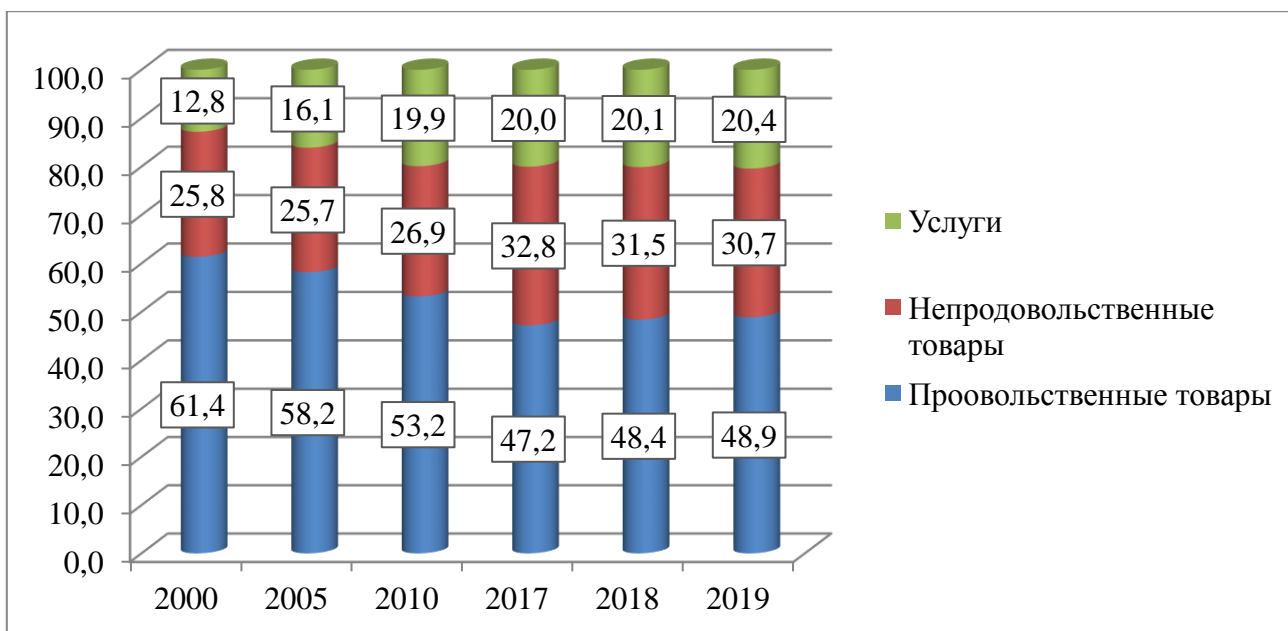


Рис. 2.7. Структурные изменения потребительских расходов населения в Республике Узбекистан за 2000-2019 годы, %⁶²

Решение задачи по борьбе с малообеспеченностью, заявленной в качестве одного из национальных приоритетов в программных документах, возможно путем вовлечения теневых доходов в официальный сектор экономики и перераспределения вовлекаемых в него сверхвысоких доходов в пользу наименее обеспеченных на основе налоговой реформы. В среднесрочной перспективе также требуется разработать состав новой расчетной рациональной потребительской корзины с учетом повышения платежеспособности населения. В связи с выше изложенным, рекомендуется предусмотреть, что при определении рациональной потребительской корзины должна приниматься в расчет оплата ряда услуг: в первую очередь, это расходы на медицину и образование, коммунальные и транспортные расходы, затраты на мобильную связь и интернет, разные консультации и другое.

В перспективе одним реальным рост заработной платы и адресной социальной защиты малообеспеченных и уязвимых слоев населения будет из

⁶² Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

направлений социальной политики. А затем и повышение уровня жизни станет невозможным без адекватного повышения темпов производительности труда, основой которого должны стать активизация накопления человеческого капитала и приближение к целевым параметрам потребления, соответствующим странам с динамично развивающейся экономикой (таблица 2.3).

Таблица 2.3

Положительные и отрицательные условия формирования и развития человеческого капитала

Компоненты	Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> • среднедушевые доходы населения • доля населения со среднедушевыми доходами: <ul style="list-style-type: none"> - ниже прожиточного минимума • коэффициент Джинни; • коэффициент фондов; • среднемесячная заработная плата 	<ul style="list-style-type: none"> • за последний год увеличились на 10,6% • 10,9 % от общей численности населения • В среднем по Республике Узбекистан (0,26%); • В среднем по Республике Узбекистан (6,4%); • Среднемесячная заработная плата выросла на 20,1% 	<ul style="list-style-type: none"> • Уровень среднедушевого дохода не является характерным показателем и не говорит о том, что обеспечиваются доходы большинства населения. • Существует значительная дифференциация доходов населения в зависимости от области • Средняя заработная плата работающих выросла на 20,1% <p style="text-align: center;">Неблагоприятные возможности (угрозы)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • доля расходов от доходов <ul style="list-style-type: none"> - на продукты питания; - одежду и обувь; - бытовую технику и электронику; - на другие непродовольственные товары - услуги ЖКХ; - услуги связи и транспорта; 	<ul style="list-style-type: none"> В Республике Узбекистан (47,3%); 10,3%; 1,0% 22,0% 7,7%; 6,1%; 	
<ul style="list-style-type: none"> - образование; - здравоохранение; - на другие услуги 	<ul style="list-style-type: none"> 1,9%; 1,4 %; 3,3 % 	
Компоненты	Благоприятные возможности	
	Рост доходов населения	Рост цен. Повышение доли расходов на оплату продуктов, транспорта, связи, услуг ЖКХ, реально оставшихся средств не хватает для оплаты образования, здравоохранения. Рост цен (особенно на ГСМ).

Итак, рассмотрев ВВП Республики Узбекистан, уровень экономической активности населения, уровень безработицы, доходы и расходы населения, как один из факторов развития человеческого капитала, необходимо остановиться на следующих основных моментах рассмотренных в таблице 2.3.

Накопленного качества человеческого капитала недостаточно, чтобы сделать серьезный инновационный прорыв в экономике и перейти к перспективам экономического развития. Существуют недостатки.

1) с точки зрения реализации человеческих возможностей – небольшая продолжительность жизни;

2) с точки зрения качества образования - образовательные программы не соответствуют современным тенденциям инновационного развития экономики;

3) недостаточно доходов для восстановления собственных сил и здоровья.

Все это в совокупности свидетельствует об ухудшении ресурсной составляющей воспроизводства человеческого капитала и, как следствие, снижении уровня социально-экономического развития страны.

2.2. Развитие системы образования как базовые условия формирования человеческого капитала

Роль знаний в экономическом развитии стран всего мира растет и по значимости опережает средства производства и природные ресурсы. Вложения в образование населения выступают как прирост человеческого капитала. Затраты в человека рассматриваются не как непроизводительное потребление, а как инвестиции, обеспечивающие в итоге прирост национального богатства. С этих позиций страна, которая реинвестирует доход от добычи невозобновляемых природных ресурсов в развитие человеческого капитала, повышая уровень образования населения, увеличивает накопление и обеспечивает устойчивое развитие.

Образование создает возможности и служит инструментом удовлетворения и развития интеллектуальных и профессиональных потребностей личности, в то же время экономические успехи государств определяются системами образования, образованностью граждан, подготовленностью рабочей силы на всех уровнях. Это осознание обусловлено тем, что наиболее эффективным фактором производства становится человеческий капитал, выраженный в знаниях, умениях, творчестве и духовности людей. Все это привело к переоценке и пересмотру роли и места образования в обществе, государстве.

На сегодняшний день образовательный потенциал населения Республики Узбекистан отнесен к высокому уровню. Существует единая и непрерывная развитая система образования, состоящая из:

- государственных и негосударственных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы в соответствии с государственными образовательными стандартами;
- научно-педагогических учреждений, выполняющих исследовательские работы, необходимые для обеспечения функционирования и развития системы образования;
- органов государственного управления в области образования, а также подведомственных им предприятий, учреждений и организаций.

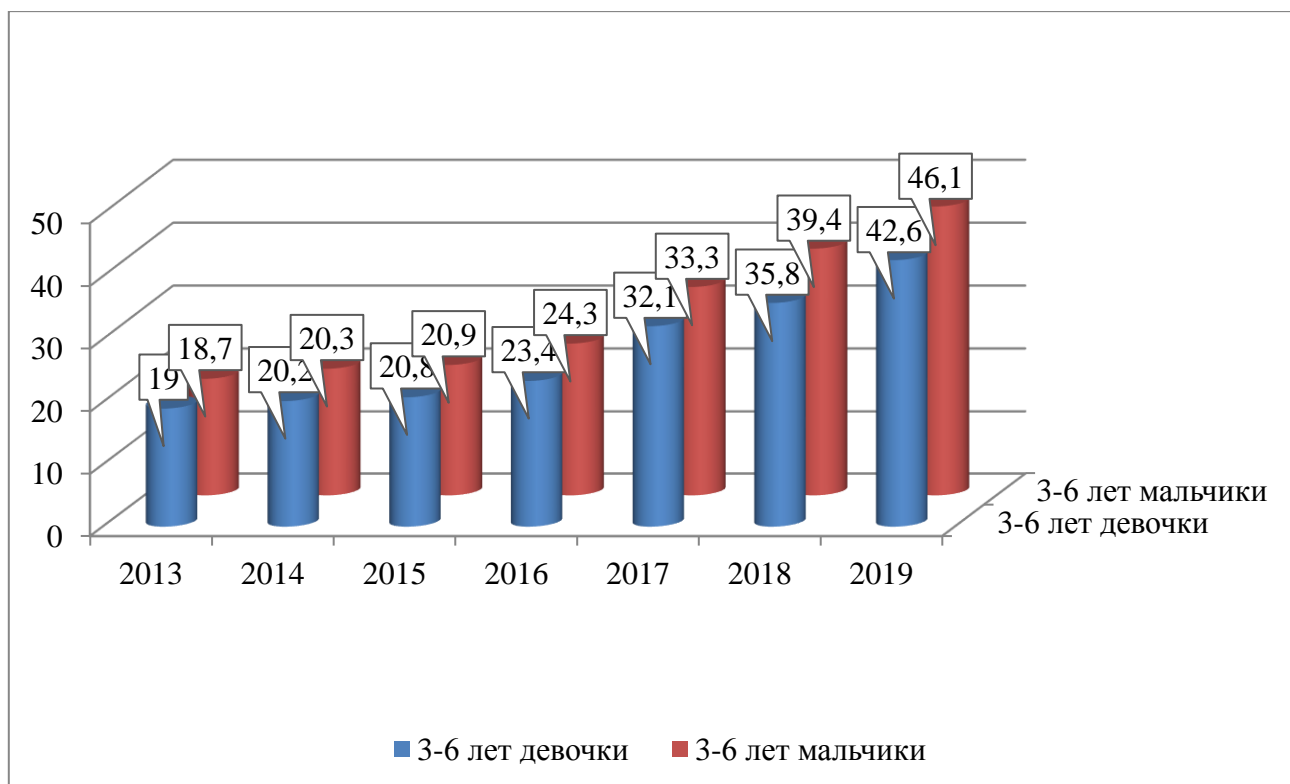
Образование в Республике Узбекистан реализуется посредством:

- дошкольного образования;
- общего среднего образования;
- внешкольного образования;
- профессионального образования;
- высшего образования;
- послевузовского образования;
- повышения квалификации и переподготовки кадров.

Умение и навыки личности формируются в самом раннем возрасте при помощи родителей, в детских дошкольных учреждениях и начальной школе.

Как известно, дошкольное образование, являющееся началом непрерывного образования, играет важную роль в развитии детей и подготовке к систематическому образованию. На 1 января 2020 года в Узбекистане функционируют 14562 дошкольных образовательных учреждения, из них 5908 - государственные, 6622 – семейные, 1566 – негосударственные, 41 – корпоративных и 425 – активных пользователей OpenEMIS в ДОО.

Число групп в дошкольных образовательных учреждениях увеличилось с 29425 до 32087 групп на 1 января 2020 года (на 2662 группы) Число мест составило 733863 единицы (возросло с прошлым годом на 1,7 %) (рисунок 2.8).



**Рис. 2.8. Охват детей дошкольными учреждениями, %
(2013-2019 годы)⁶³**

⁶³ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

Программа реформ дошкольного образования масштабна: если сегодня детсады посещают 33,0% детей, к 2031 году 85,0% детей должны обучаться в дошкольных образовательных учреждениях по принципам личностно-ориентированного обучения. Со времени создания в сентябре 2017 года Министерства дошкольного образования Республики Узбекистан пересмотрены нормативно-правовые рамки сферы: утверждены новые государственные требования к развитию детей раннего и дошкольного возраста, разработана учебная программа дошкольного образования на основе компетентностного подхода, запущена открытая информационная система управления образованием (EMIS, EducationalManagementInformationSystem). Ожидают утверждения планы действий по внедрению инклюзивного образования и политики развития педагогических кадров, разработан законопроект «О раннем развитии детей дошкольного возраста».

Несмотря на ежегодный прирост населения в более чем 700 тысяч детей и увеличение нагрузки на дошкольные образовательные организации, в следующем году планируется увеличить охват до 59,5%.

Необходимо отметить, что развитие дошкольного образования — одно из самых мудрых решений правительств Республики Узбекистан для создания человеческого капитала, который является основой для роста экономики и будущего страны.

В Южной Корее практически такое же количество детей, как в Узбекистане, охвачено дошкольным образованием: 800 тысяч детей в Узбекистане и около 850 тысяч детей в Республике Корея. При этом количество дошкольных образовательных учреждений (ДОУ) аналогично Республике Узбекистан. В Республике Узбекистан детей раннего возраста более 2,5 миллиона: количество детей отличается в три раза. В Корее охват детей ДОУ очень высокий — 94,0-95,0%, в Республике Узбекистан около 33,0%.

Возрастающая эффективность использования существующих мест в дошкольных образовательных учреждениях показана на рисунке 2,9. Если в 2010 году в стране на каждые 100 мест приходилось 76 детей, то к 2017 году этот показатель достиг 103. Это означает, что растет спрос на дошкольные образовательные учреждения.

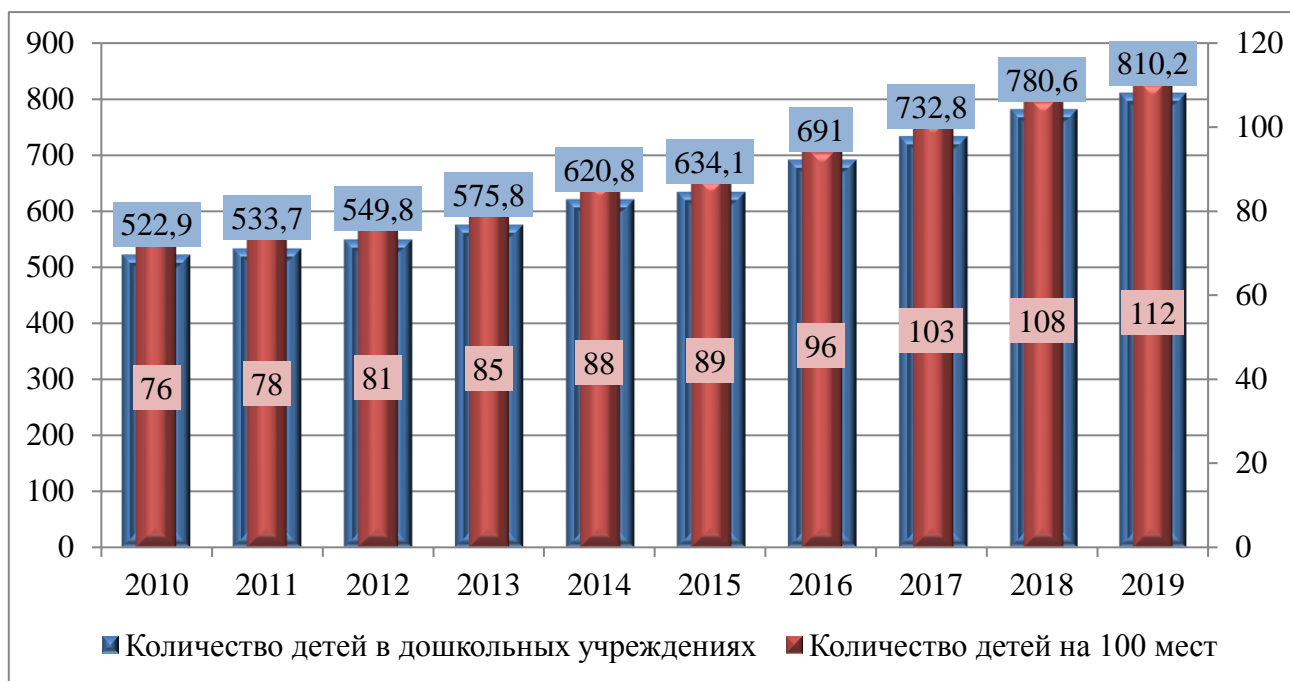


Рис. 2.9. Количество детей в дошкольных образовательных учреждениях и количество детей в расчете на 100 мест в динамике (2010-2019 годы)⁶⁴

В Узбекистане стандартная норма - 25 человек в группе, и Министерство дошкольного образования стремится к его соблюдению. Раньше же воспитанников в группах насчитывалось 30 и даже 40 человек.

Дошкольное образование в нашей стране не является обязательным, родители могут выбрать любую приемлемую для себя форму обучения и воспитания ребенка, поэтому важно развитие не только традиционной сети ДООУ, но и новых структур дошкольного образования.

⁶⁴ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

Согласно международному опыту, все больше стран вводят обязательное гарантированное государством дошкольное образование не менее одного года. В современном мире дети дошкольного возраста должны прийти в школу с определенным багажом знаний, необходимых для дальнейшего успешного обучения. В Финляндии за год до приема ребенка в школу все дети 5-6 лет проходят обязательную предшкольную подготовку в дошкольных организациях. Аналогично в Японии и Израиле — поступление ребенка в старшую группу детского сада является обязательным для подготовки к школе. В Болгарии реализуется Государственная программа воспитания детей дошкольного возраста в рамках 12-летней модели среднего образования.

Сделать позиции детей в образовательных достижениях одинаковыми крайне сложно. Это порождает высокий риск не только неуспеваемости детей на последующих ступенях образования, но и не полного получения начального образования. В связи с этим есть смысл рассмотреть вопрос о введении первой ступени непрерывного образования и об обязательном посещении дошкольного образовательного учреждений детей в возрасте 5-6 лет. Проект сначала может носить пилотный характер. В него обязательно должны быть вовлечены общеобразовательные школы, в которых могут быть созданы группы дошкольной подготовки.

Качество наряду с доступностью очень важно. Качественный уход и воспитание, особенно для детей из неблагополучных семей, способствуют мотивации, социальному доверию, хорошему познавательному и языковому развитию и подготовке к школе.

Одной из причин низкого качества услуг, предоставляемых дошкольными образовательными учреждениями, как было отмечено Президентом Республики Узбекистан в пяти инициативах, является «нехватка квалифицированных педагогических кадров и неразвитость системы ранней поддержки одаренных детей».

Численность педагогических кадров, работающих в дошкольных учреждениях, составляет 59688 человек, из которых 21,9 % - с высшим образованием, 76,4 % - со средним специальным педагогическим образованием. Среди всех педагогов 30,6% – имеющие 15-летний опыт работы, в том числе 30,2%а - в сельской местности.

Сегодня на первый план выдвигается применение новых подходов к осуществлению педагогической деятельности в детском саду, взаимодействие с семьей и другими социальными институтами. Делается акцент на эффективность процессов социализации, индивидуализации развития личности дошкольника. В связи с этим все более острой становится потребность в педагоге-профессионале, способном к сотрудничеству.

В настоящее время в стране имеется огромный потенциал для развития человеческого капитала. Это доказывают наличие в Узбекистане большинства трудоспособного населения, стабильно низкий показатель миграционного сальдо из страны, что связано с ростом рабочих мест и улучшением условий труда во всех сферах деятельности, а также повышение качества медицинского обслуживания в связи с модернизацией системы здравоохранения, что повлекло за собой уменьшение показателя смертности и рост продолжительности жизни.

Развивая тему формирования человеческого капитала, необходимо начать с первоначального уровня — дошкольного образования как основы для формирования человеческого капитала, так как обеспечение качественного образования — это вопрос национальной безопасности.

На сегодняшний день объем средних затрат на образование одного ученика в Республике Узбекистан значительно уступает аналогичным показателям в других развивающихся странах.

Нехватка инвестиций в образование негативно сказывается на материально-технической базе учебных заведений. Как отмечают эксперты,

большой проблемой остается нехватка водо- и электроснабжения, компьютерных классов.

В Узбекистане существует обязательное бесплатное общее среднее образование со сроком обучения 11 лет, которое подразделяется на начальное (1–4 классы школы) и среднее (5–11 классы школы) уровни обучения.

По состоянию на 1 января 2020 года в Республике Узбекистан действуют 9963 общеобразовательная школа (в том числе 335 государственных специализированных школ с углубленным изучением отдельных предметов). Общее количество обучающихся в средних общеобразовательных школах составляет более 6,1 млн человек. В 37 негосударственных образовательных учреждениях обучаются порядка 7,5 тысячи учащихся (рисунок 2.10).

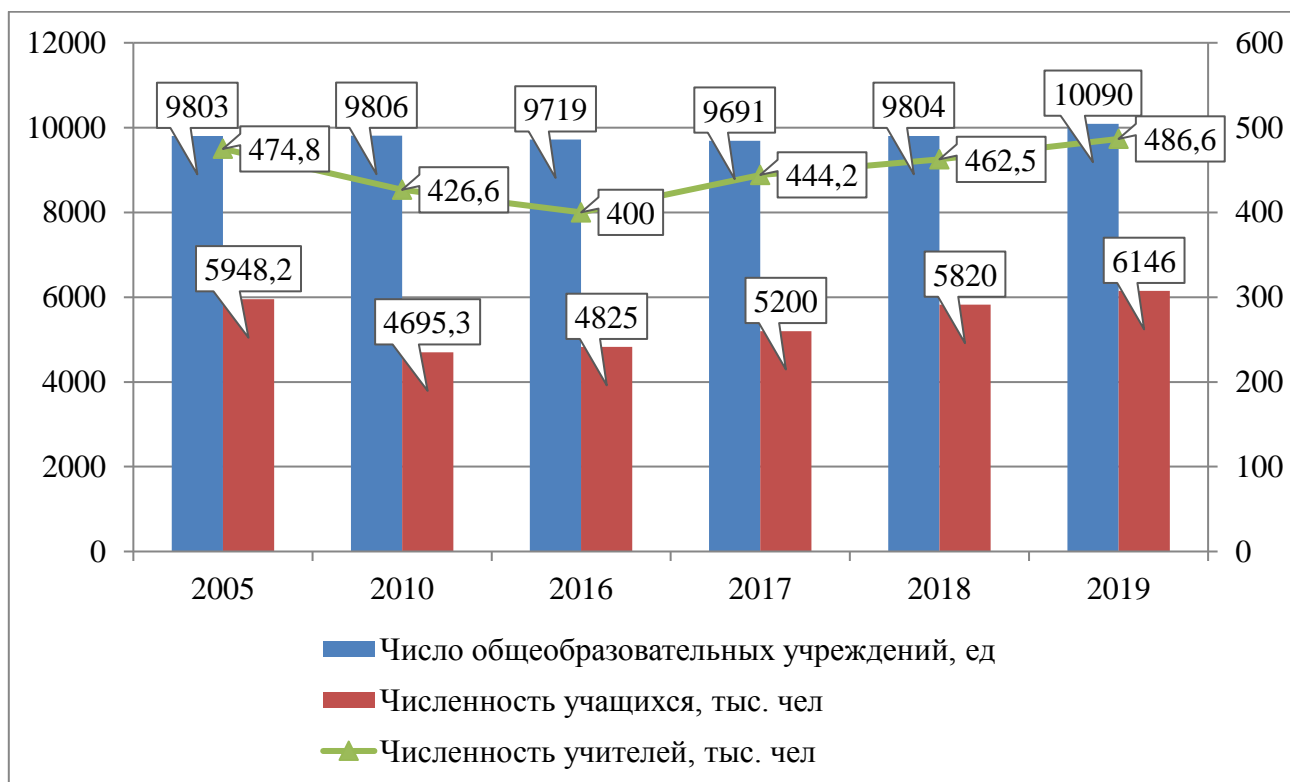


Рис. 2.10. Основные показатели общего среднего образования за 2005-2019годы⁶⁵

⁶⁵ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs.pdf>

Дополнительное образование, как вариативная часть общего образования, позволяет развить творческие склонности и способности детей. В нашей стране действуют 211 центров «Баркамол авлод», которые посещают более 140 тысяч учащихся. Общее количество кружков по различным направлениям – 5054.

Особое внимание уделяется и развитию среднего профессионального образования, которое организовано на базе 1494 учебно-производственных комплексов по 51 специальности. Кроме того, в системе народного образования имеется 85 специализированных школ и школ-интернатов для детей с ограниченными возможностями, в том числе 50- для детей с умственными недостатками развития, где обучается 18 533 человек. Функционируют 21 школа-интернат санаторного типа и 9 школ-интернатов для детей со сколиозом, 12 школ-интернатов для детей с хроническими респираторными заболеваниями.

В Узбекистане наблюдается общая тенденция к сокращению количества общеобразовательных учреждений и необходимость их капитального ремонта, что негативно скажется на образовательном потенциале. В некоторых школах количество учеников в классах достигает 45-50 человек, что препятствует получению качественного образования.

Республика Узбекистан по охвату населения общим средним образованием, в частности начальным, находится в одном ряду с развитыми странами (рисунок 2.11).

Высокий уровень доступности среднего образования обеспечивается также за счет создания условий для различных национальных групп обучаться на родном языке. Общеобразовательные учреждения в Узбекистане предоставляют возможность обучения на семи различных языках: узбекском, каракалпакском, казахском, кыргызском, русском, таджикском и туркменском. В средних образовательных учреждениях занятия ведут на узбекском, русском и каракалпакском языках. Это обеспечивает представителям различных этнических групп широкий доступ к среднему образованию.

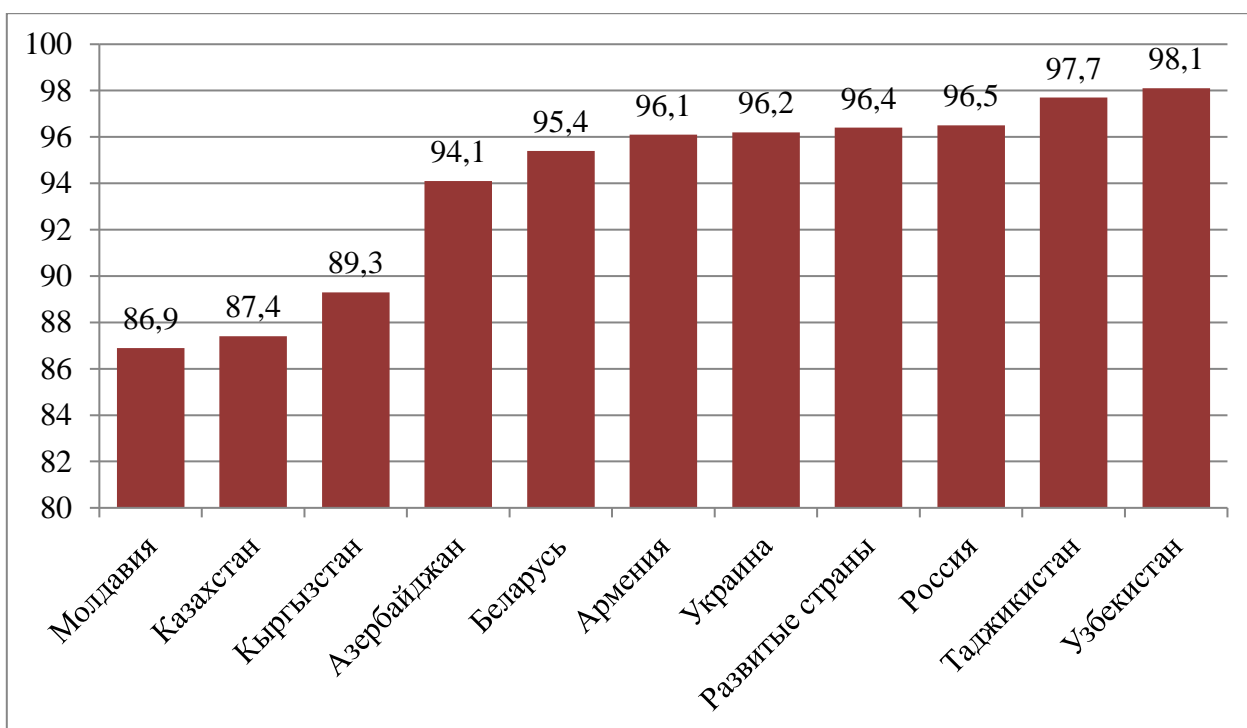


Рис. 2.11. Степень обеспеченности населения начальным образованием, %⁶⁶

Основные усилия со стороны государства были направлены на создание равных условий для качественного обучения детей в сельских и городских школах. В 2010-2019 годы количество средних образовательных учреждений уменьшилось с 9806 до 10090. В основном этот процесс происходил до 2017года, так как в этот период увеличивалось количество профессиональных колледжей и лицеев. Однако, начиная с 2017 года, в связи с переходом на 11-летнее образование, многие профессиональные колледжи закрылись, общеобразовательных школ стало больше.

Принимаются меры по улучшению содержания общего среднего образования для создания компетентностной модели обучения, направленной на изучение, в первую очередь, иностранных языков, информатики, математики, физики, химии и биологии, необходимых в дальнейшем для освоения

⁶⁶Аналитические данные Государственного комитета по статистике

профессий, востребованных в рамках создаваемой инновационной экономики в соответствии с новыми учебными стандартами и программами, согласно пяти инициативам Президента Республики Узбекистан.

Ожидается, что будут созданы условия для развития способностей детей по выбору профессии, подготовке к ней и самостоятельному планированию профессиональной карьеры.

Согласно Постановлению Президента Республики Узбекистан «О мерах по образованию Президентских школ» будут образованы специализированные Президентские школы. Основной целью Президентских школ являются обучение и воспитание одаренных детей с использованием передовых технологий в образовательном процессе, стимулирование талантливой молодежи, а также ее дальнейшая поддержка.

Президентские школы будут образованы во всех областях Республики Узбекистан в форме государственных специализированных общеобразовательных учреждений.

Прием в Президентские школы осуществляется по результатам тестирования на логическое мышление, письменного экзамена и собеседования из числа выпускников четвертых классов и старше.

Обеспеченность учебниками в общеобразовательных школах выросла с 77% в 2001 году до 99,8 % в 2019 году. Положительные тенденции в этом процессе связаны с повсеместным введением в школах арендной системы использования библиотечного фонда учебников, позволившей снизить затраты населения на их приобретение. Дети из малообеспеченных семей могут получить учебники бесплатно. Общеобразовательные школы ежегодно дополнительно обеспечиваются учебно-методическими материалами для учителей, а также научно-популярной, познавательной, справочной, энциклопедической и художественной литературой.

В последние годы приняты кардинальные меры по повышению роли и престижа профессии учителя, заинтересованности педагогов в постоянном повышении профессионализма: несколько раз увеличивался размер оплаты труда работников общеобразовательной системы, были введены дополнительные премиальные выплаты из средств Директорского фонда (за классное руководство, проверку тетрадей и другое).

Как показано на рисунке 2.12, штатный персонал общих образовательных учреждений в 2018/2019 учебном году возрос на 8,5 %. Рост численности преподавателей с высшим образованием в 2018/2019 учебном году составил 9,7%, со средним специальным - 2,9 %. Это свидетельствует о том, что выпускники высших образовательных учреждений пополняют ряды педагогов.

Согласно постановлению Президента Республики Узбекистан «О мерах по внедрению новых принципов управления в систему народного образования» разработана программа мер по совершенствованию системы народного образования. Документ предусматривает разработку до 1 февраля 2019 года проекта закона «О статусе учителя», предусматривающего:

- определение статуса учителя и принципов педагогической деятельности;
- совершенствование системы повышения квалификации учителей;
- гарантии защиты чести и достоинства учителя, в том числе запрет на привлечение учителей к работам, не связанным с их профессиональной деятельностью, в том числе посредством ужесточения ответственности виновных лиц;
- закрепление права на социальное обеспечение и индивидуальную педагогическую деятельность;
- определение права учителей на объединение в ассоциации (союзы) и иные организации в целях защиты их профессиональных прав и интересов.

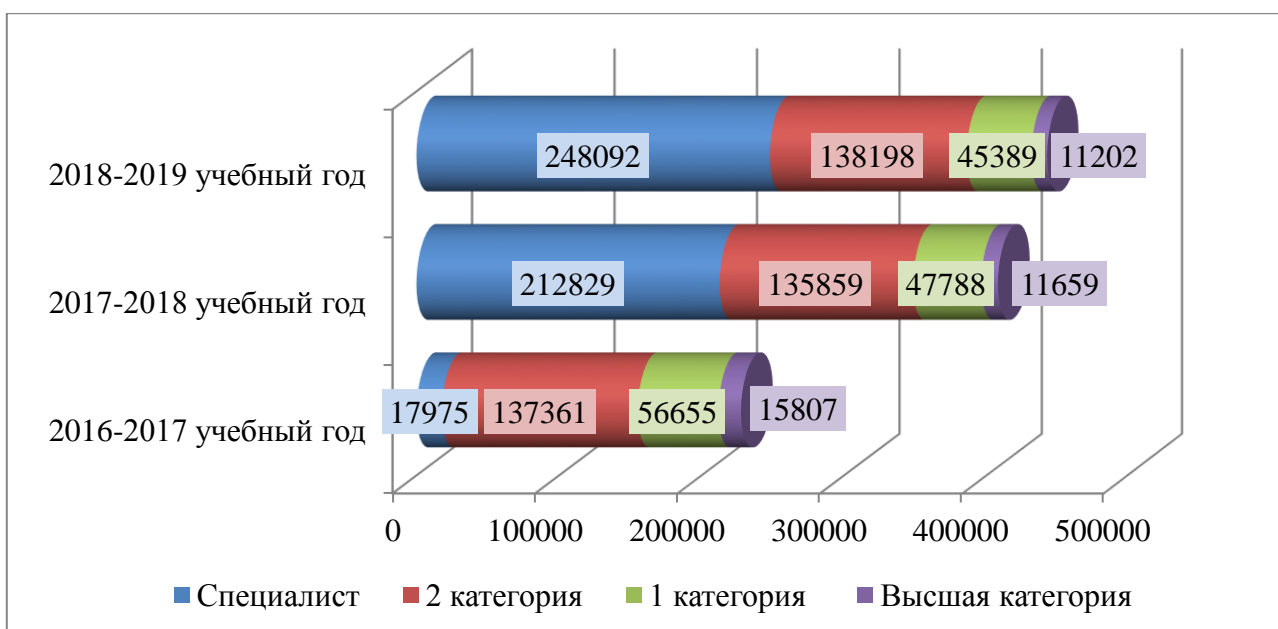


Рис. 2.12. Динамика категорий учителей общеобразовательных школ⁶⁷

С 1 января 2019 года утверждены правила принятия на бесплатное обучение в негосударственные образовательные организации талантливых и одаренных детей из семей, нуждающихся в социальной поддержке. Их будет не менее 10 % от среднегодового контингента учащихся.

Поэтапно будут внедряться новые государственные образовательные стандарты и учебные программы, в том числе метод STEAM (наука, технологии, инженерия, искусство и математика). Организационные мероприятия пройдут до 1 декабря.

Узбекистан будет участвовать в международных программах и исследованиях по оценке уровня знаний учащихся: PISA — оценка математической грамотности, грамотности чтения и естествознания 15–16-летних учащихся, TIMSS — оценка математической и естественно-научной грамотности учащихся 4-х и 8-х классов и PIRLS — оценка уровня и качества чтения и понимания текста учащимися начальной школы. Подготовительные мероприятия прошли 1 января 2019 года.

⁶⁷ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. https://stat.uz/uploads/docs/202018_ru%20.pdf

Кроме того, страна будет участвовать в международном исследовании системы преподавания и обучения TALIS — оценке условий труда учителей и образовательной среды в школах. Таким образом, роль образования в функционировании национальной экономики и жизнедеятельности общества в целом велика именно потому, что в процессах обучения оно является ведущим и определяющим. Немаловажно и то, что в образовательных процессах формируются не только профессиональные характеристики, но и личные, индивидуальные качества человека. При этом под образованием необходимо понимать такое изменение человеческого капитала, которое способно сформировать новые варианты поведения людей при получении необходимых знаний, формировании требуемых профессиональных компетенций.

В целом, теория человеческого капитала сформировалась при обнаружении достаточно четкой зависимости между уровнем образования народа, как в количественном, так и в качественном аспектах, и уровнем и качеством развития национальных экономик. Выявлено, что важно не взрастить некоторое число гениев или очень талантливых индивидов, а сделать массовым вначале минимальное начальное образование, на следующих этапах, соответственно, среднее образование, средне специальное и профессиональное образование, дать возможность расширяться высшему образованию в необходимых объемах.

Однако в последнее время среднее специальное и профессиональное образование не отвечает современным требованиям. Проведенный анализ показал, что она нуждается в коренном реформировании. В связи с этим Президент Республики Узбекистан подписал Указ «О мерах по коренному совершенствованию системы общего среднего, среднего специального и профессионального образования».

К началу 2018/2019 учебного года функционировали 1537 средних специальных и профессиональных образовательных учреждений, из них 123 ед.

- академические лицеи и 1414 ед. - профессиональные колледжи. К началу 2020 года академических лицеев сократилось до 92 единиц, а профессиональных колледжей до 1025. (рисунок 2.13).

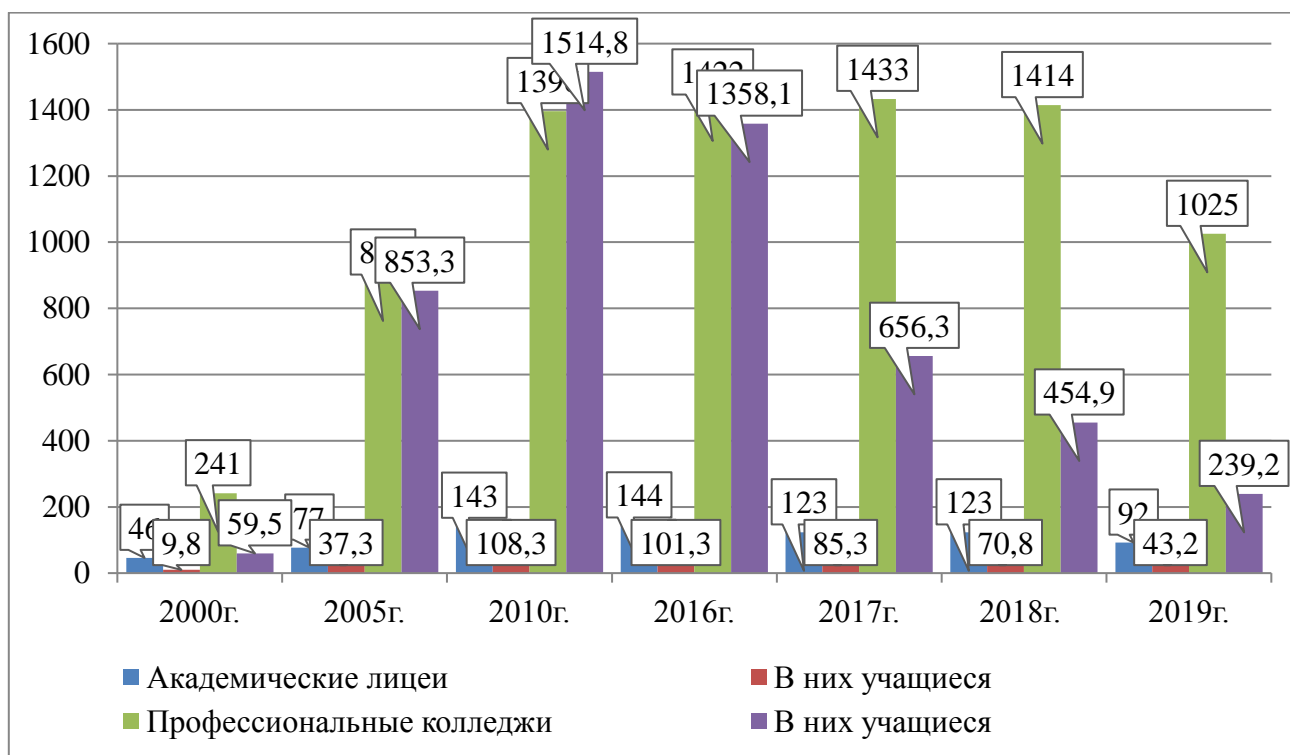


Рис. 2.13. Основные показатели среднего специального, профессионального образования (2000-2019 годы)⁶⁸

Одна из пяти инициатив Президента Республики Узбекистан предусматривает трудоустройство женщин, окончивших профессиональные колледжи. В связи с этим, в 2019-2020 годах во всех районах намечено построить 195 швейно-трикотажных предприятий с использованием сэндвич-панелей. Для этого выбраны густонаселенные, обладающие большими трудовыми ресурсами территории. Ожидается, что в результате организации

⁶⁸ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/ru/433-analiticheskie-materialy-ru/4881-statistika-obrazovaniya-v-respublike-uzbekistan>

предприятий будет создано более 24 тысяч постоянных рабочих мест для женщин.

Обеспеченность колледжей и их учебных мастерских учебно-лабораторным оборудованием отставала от темпов развития науки, производственных технологий и техники, а уровень материально-технического оснащения профессиональных колледжей составил в среднем 56 %.

Неэффективное и несвоевременное финансирование подготовки и издания учебников и учебных пособий привело к серьезному отставанию в обеспечении системы профессионального образования учебниками и учебными пособиями нового поколения.

Пробуждение у подрастающего поколения любви к книге с младшего возраста, формирование независимого мышления и широкого кругозора являются залогом достижения успеха в жизни.

Для совершенствования системы образования необходимо организовать на базе колледжей новую сеть учреждений профессионального образования. В этих учреждениях будут готовиться кадры на основе программ начального, среднего и среднего специального профессионального образования.

Сроки обучения будут дифференцированными исходя из сложности знаний, компетенций и навыков, необходимых для овладения профессией. Однако до внедрения этой системы необходимо создать ее методологическую базу, обновить образовательные программы в соответствии с международными требованиями, подготовить, переподготовить и повысить квалификацию учителей и мастеров производственного обучения. Необходимо разработать механизмы по стимулированию молодежи, особенно женщин, к приобретению профессий.

Главным фактором является адаптация новой системы профессионального образования к требованиям рынка труда.

Исследования показали, что на местах наблюдается безработица и вместе с тем существует большой спрос в специалистах рабочих профессий. Так, наблюдается нехватка 46 тысяч специалистов в легкой промышленности, 104 тысяч—в строительной индустрии, 71 тысячи—в металлургии, 67 тысяч—в сфере оказания услуг. Это является последствием отсутствия тесного взаимодействия между образованием и производством. Таким образом, главным критерием деятельности образовательных учреждений должны быть трудоустройство выпускника или открытием собственного бизнеса.

С целью совершенствования профессионального образования в Республике Узбекистан на основе передового международного опыта и внедрения системы непрерывного профессионального образования в другие секторы реальной экономики необходимо:

1. Расширение системы целевой подготовки кадров путем организации непрерывного профессионального образования по отраслям экономики и диверсификации сроков образовательных программ, исходя из сложности профессий и специальностей. В результате будет создана следующая система профессионального образования:

а) начальное профессиональное образование: в соответствии с действующим порядком организуется в учебно-производственных комплексах для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ, выпускникам выдаются дипломы. В то же время после 11-летнего общего среднего образования они могут обучаться в профессиональных колледжах системы среднего профессионального образования, в системе высшего образования по принципу добровольности.

б) среднее профессиональное образование: дается в профессиональных колледжах путем дифференцированной по срокам обучения подготовки по рабочим профессиям в соответствии с Классификатором основных должностей

служащих и рабочих профессий. Выпускники смогут продолжить обучение в системе высшего образования или начать трудовую деятельность.

в) среднее специальное, профессиональное образование: дается путем подготовки кадров по специальностям по образовательным программам, рассчитанным на 2-3-летнее обучение в отдельных профессиональных колледжах.

Выпускники, полностью освоившие указанные образовательные программы, смогут трудиться или продолжить обучение со 2-го курса по соответствующим направлениям подготовки высших образовательных учреждений.

2. Создание профессиональных колледжей в форме техникумов на основе зданий и сооружений и имеющейся материально-технической базы существующих профессиональных колледжей, обеспечение взаимосвязи и непрерывности процесса подготовки кадров с соответствующими высшими учебными заведениями.⁶⁹

3. Создание специализированной системы подготовки мастеров производственного обучения с учетом того, что мастера производственного обучения, играющие важную роль в подготовке кадров рабочих профессий, не готовятся в системе высшего образования.

Предложенные механизмы совершенствования подготовки кадров в системе среднего и профессионального образования в Республике Узбекистан, на наш взгляд, дадут положительный результат в образовательном процессе.

Сегодня во всех сферах и отраслях осуществляется широкомасштабная работа, вводятся в строй новые предприятия, развивается социальная инфраструктура. Все это повышает спрос на квалифицированных специалистов. Ибо, кадры играют решающую роль в развитии любой сферы, исполнении

⁶⁹Алижонов У.М. Совершенствование методов формирования потребности в кадрах с профессиональным образованием на рынке труда. Автореферат диссертации PhD по экономическим направлениям ТГЭУ. 2019

намеченных проектов. В связи с этим в последние годы модернизируется система образования, внедряются современные формы и технологии обучения. В регионах открываются новые образовательные учреждения, в том числе филиалы зарубежных вузов, создаются условия для подготовки востребованных специалистов. Однако необходимо отметить, что недостаточное количество высших учебных заведений и наличие квот на поступление в вузы значительно замедляют развитие человеческого капитала в Республике Узбекистан. В Узбекистане не достаточно развиты частные, неправительственные высшие образовательные заведения.

В системе высшего образования происходят качественные и количественные преобразования. Если в 1995 году количество высших образовательных учреждений составляло 58 учреждений, то к 2020 году этот показатель увеличился на 34,4 %, то есть составил 119 высших образовательных учреждений (рисунок 2.14).

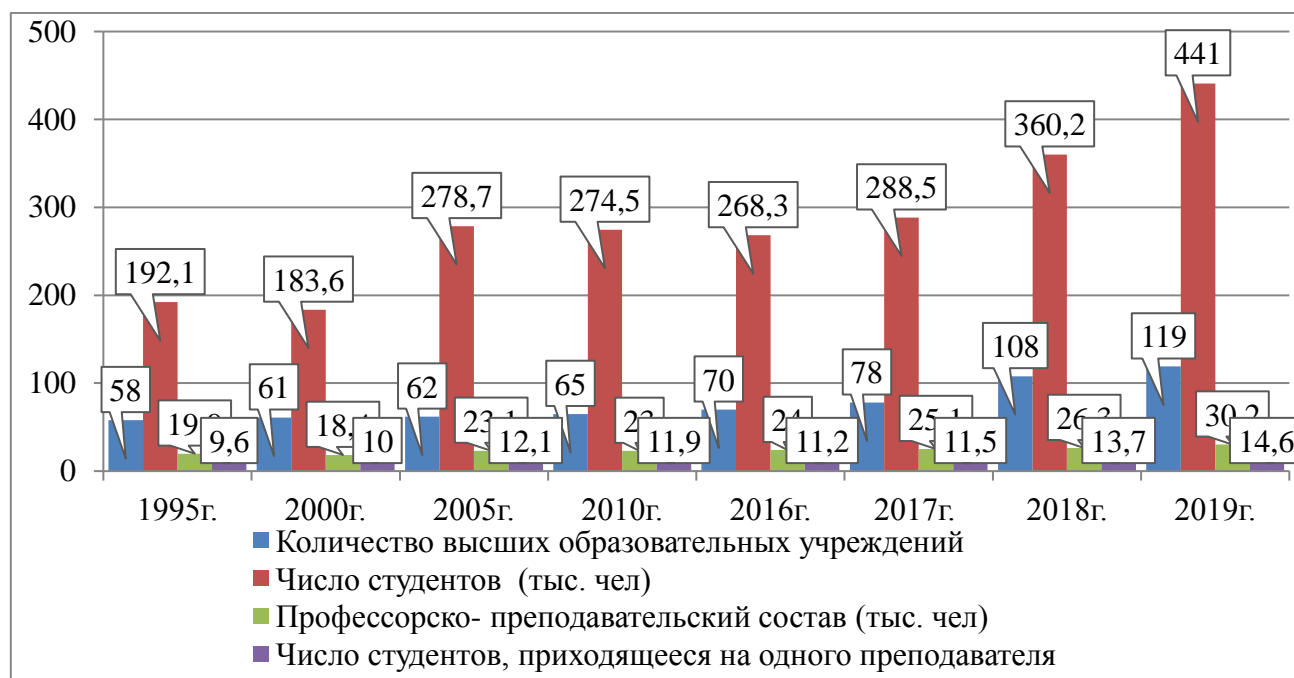


Рис. 2.14. Основные показатели высшего образования (1995-2019 годы)⁷⁰

⁷⁰ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs/oliy-talim-yan-dek-2019-ruu.pdf>

В высшие учебные заведения были зачислены 138,1 тыс. студентов, по сравнению с соответствующим периодом прошлого года их количество увеличилось на 23,8 тыс. человек, что составило 114,5 тыс. обучающихся, или оно возросло на 20,6%. В разрезе регионов наибольшие показатели приема в высшие учебные заведения зафиксированы в Ташкентской области - 140,3%, Андижанской области - 131,3%, г. Ташкент - 130,3% и Ферганской области - 125,7%.

Всего обучающихся студентов в бакалавриате составило 288471 человек, из них по направлениям гуманитарной сферы обучаются 121446 человек, социальной сферы, экономики и права - 27418 человек, производственно-техническим сферам - 85539 человек, сельского и водного хозяйства - 23479 человек, здравоохранения и социального обеспечения - 18879 человек, сферы услуг - 11710 человек (рис. 2.15).

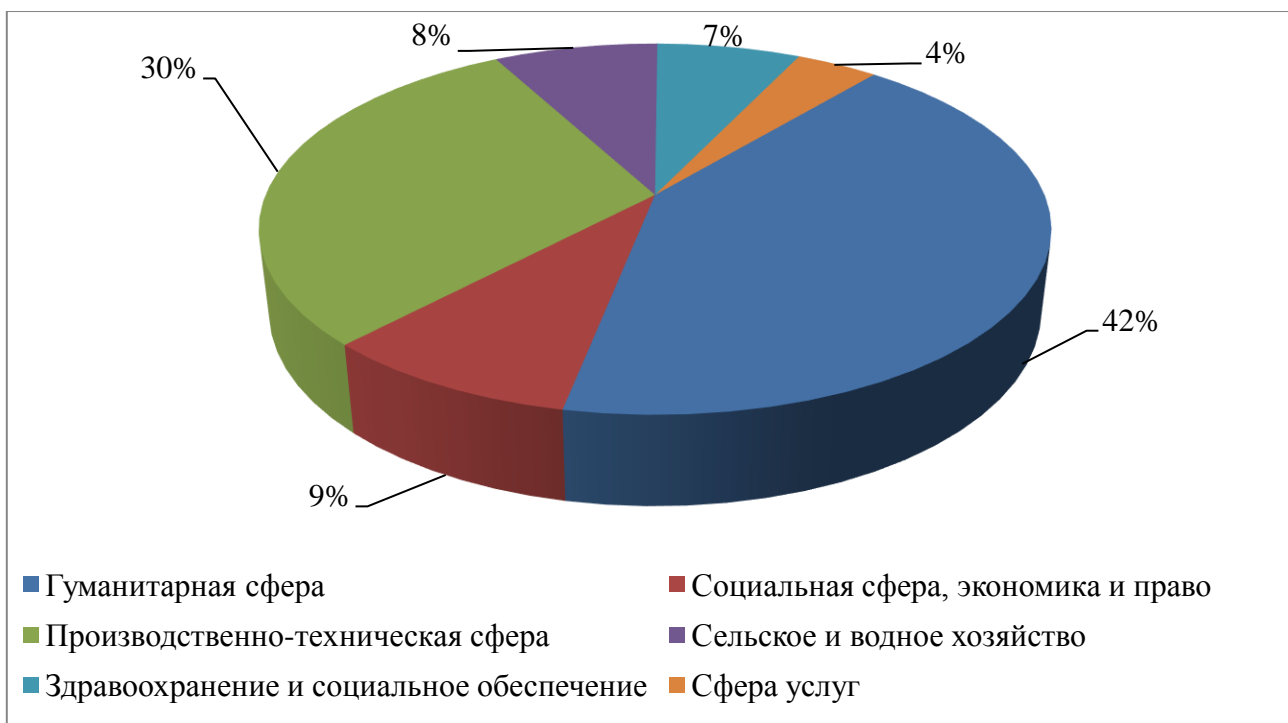


Рис. 2.15. Распределение студентов, обучающихся в бакалавриате по направлениям образования, %⁷¹

⁷¹ Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs/oliy-talim-yan-dek-2019-ruu.pdf>

В системе высшего образования Узбекистана предусмотрены две ступени аттестации:

1. Бакалавриат - базовое высшее образование, дающее основные умения и достаточные знания по разным направлениям. Длительность обучения не меньше четырех лет. По окончании программы государственная комиссия присуждает выпускникам квалификацию «бакалавр» соответственно профилю подготовки и выдает диплом установленного образца.

2. Магистратура - высшее образование, предполагающее освоение прикладных и фундаментальных теоретических знаний по выбранной специальности. Срок учебы - не менее двух лет. Доступ к обучению в магистратуре имеют выпускники бакалавриата, отобранные по конкурсу. После окончания учебы выдают диплом, присваивают степень магистра по определенной специальности.

В 2019/2020 учебном году в магистратуру были приняты 9362 студента, из общего числа которых 44,1 % (4131 человек) обучаются на основе государственного гранта, 55,9 % (5231 человек) - на платно-контрактной основе. В 2018/2019 учебном году в магистратуру были приняты 5725 студентов, из общего числа которых 27,2 % (1555 человек) обучаются на основе государственного гранта, 72,8 % (4170 человек) - на платно-контрактной основе. По сравнению с аналогичным периодом прошлого года, квоты приема в магистратуру увеличились на 61,2 %, в том числе обучение по государственному гранту возросло в 2,7 раза.

Из числа обучающихся в магистратуре 11647 студентов 34,9 % получают образование в гуманитарной сфере, 19,8 % - в социальной сфере, экономике и праве, 21,7 % - в производственно-технической сфере, 4,9 %- в сфере сельского и водного хозяйства, 16,0 % - в сфере здравоохранения (срок обучения по некоторым из них увеличен до трех лет) и социального обеспечения, 2,7 % - в сфере услуг. (рис. 2.16.)

Реформы в сфере высшего образования в Узбекистане реализуются в сотрудничестве со многими международными организациями, в числе которых Erasmus+ (Программа Европейского союза), JICA (Японское агентство международного сотрудничества), KOICA (Корейское агентство международного сотрудничества). В результате претворяемых в жизнь совместных программ сотни преподавателей и студентов Узбекистана имеют возможность ознакомиться с передовым международным опытом в системе образования, приобрести новые знания и навыки, повысить свою квалификацию в ведущих вузах мира.

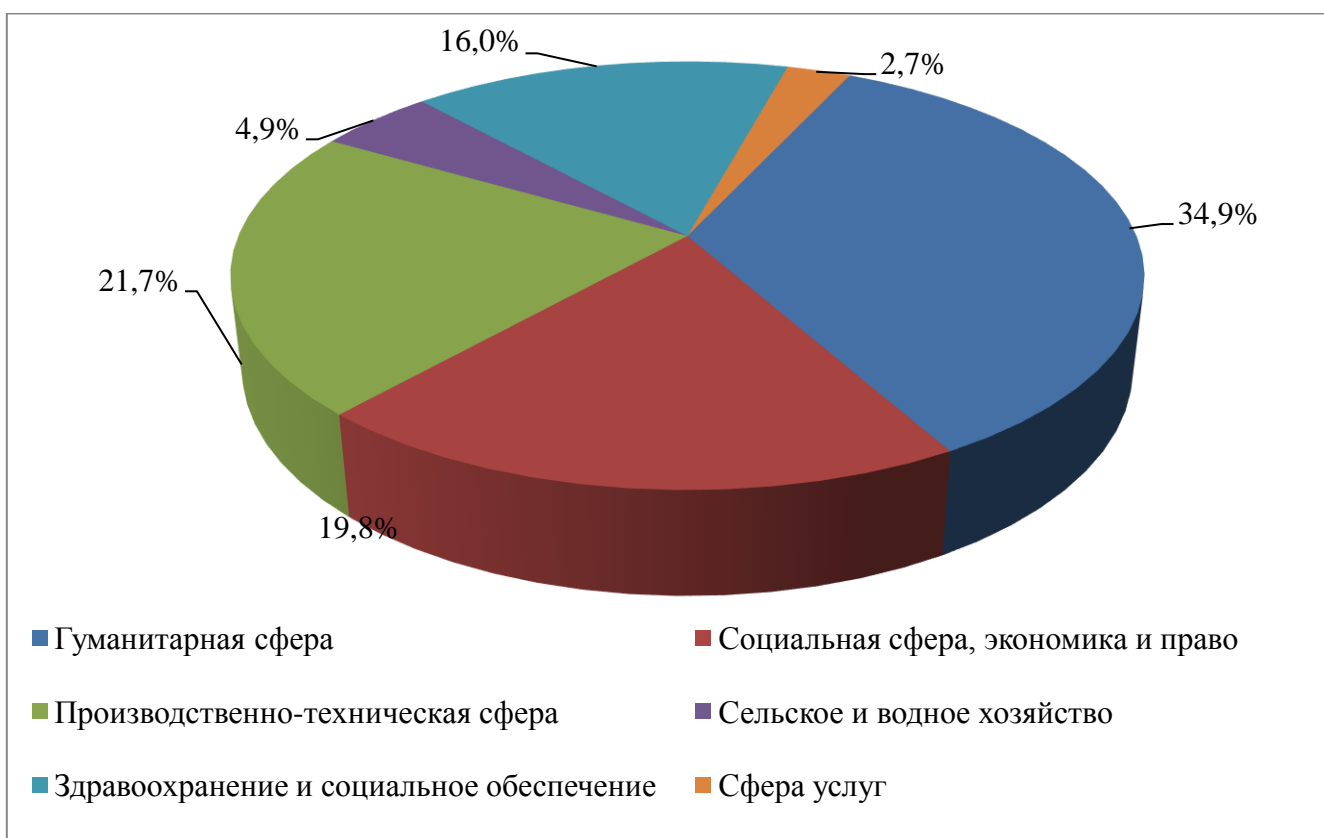


Рис. 2.16. Численность студентов, обучающихся в магистратуре высших образовательных учреждений, по областям знаний, %⁷²

⁷² Аналитические данные Государственного комитета по статистике. <https://stat.uz/uploads/docs/oliy-talim-yan-dek-2019-ruu.pdf>

Таким образом, для успешного формирования и развития человеческого капитала нужны серьезные общественные усилия. Необходимо найти тот правильный путь, при котором использование и материального, и человеческого капитала позволяло бы наиболее оптимально развивать и удовлетворять потребности и способности людей. Параметры жизнедеятельности человека, возможности его собственного развития и самореализации, соответствующие структуре экономике и задачам общества, социальная и образовательная политика являются основами и критериями успешного формирования, применения и накопления человеческого капитала.

Говоря о значимости человеческого капитала в современном развитии общества, следует иметь в виду, что материальная, вещественная составляющая капитала есть по сути своей материализованное выражение человеческого капитала, накопленных знаний. Существует опосредованная во времени связь накопления человеческого капитала и качественного изменения и накопления материально-вещественного капитала.

Человек, который повышает качество своего человеческого капитала, становится носителем новых знаний и навыков. Когда он использует их в своей практической деятельности, то способствует распространению новых технологий, информации, содействуя прогрессу. Инвестиции в человеческий капитал становятся решающим фактором развития в долгосрочной перспективе, позволяют решать экономические проблемы, возникающие в периоды кризисов. Многие проблемы национальных экономик сейчас объясняются именно недостаточным уровнем накопления человеческого капитала. Например, ориентированные на инновации экономики и использующие чужие технологии или копирующие разработки других имеют разный тип человеческого капитала.

Сама система образования - общего, специализированного и высшего представляет собой определенную культурную среду, в которой формируется индивидуальный человеческий капитал, а межкультурные связи участников

образовательного процесса должны определяться общими или схожими интересами. Это происходит, когда обучающийся заинтересован в результате, у него есть вера в успех и благополучную карьеру, а преподаватель заинтересован в своей работе и ее результатах. Через развитие индивидуальной культуры и согласование интересов формируется коллективная культура. В здоровой образовательной среде подобный индивидуализм и коллективизм не противостоят друг другу, а совместно участвуют в создании человеческого капитала.

2.3. Методическое обеспечение оценки влияния социальных и экономических факторов на развитие человеческого капитала

Долгое время доход на душу населения был главным мерилем уровня социально-экономического развития региона за тот или иной период времени, его изменения традиционно были важнейшим показателем прогресса. Однако, как показал опыт развитых стран, не обладающих запасами сырьевых ресурсов, и стран с разрушенной в годы Второй мировой войны материальной базой (Тайвань, Корея, Япония, Германия), стратегия социально-экономического развития, построенная с расчетом на человеческий фактор, обеспечила высокую динамику их экономического, социального развития и высокую степень социализации.

ВВП на душу населения призван быть показателем благосостояния, утилитарного или экономического благополучия страны, тогда как ИЧР (Индекс человеческого развития) - это попытка измерить уровень человеческих возможностей в социально-экономической системе. ИЧР и ВВП на душу населения следует рассматривать как показатели социально-экономического развития, и они тесно взаимосвязаны друг с другом (коэффициент корреляции равен 0,9668; коэффициент эластичности равен 19,4 %).

Измерителем человеческого капитала в мире выступает индекс развития человеческого капитала. Динамика индекс развития человеческого капитала в Республике Узбекистан показана на рисунке 2.17. По приведенным данным видно, что значение индекса в 2006 году составляло 0,63.

Однако за последние годы наблюдалась тенденция увеличения индекса развития человеческого потенциала - в 2019 году 0,71. Это говорит о том, что качество человеческого капитала в стране повысилось, Узбекистан на 105 месте, вошел в число стран с высоким уровнем человеческого развития. Причиной увеличения индекса человеческого развития Республики Узбекистан стало, во-первых, увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 71,4 года, во-вторых, средняя продолжительность обучения и ожидаемая, отражающая способность овладевать знаниями, и, в-третьих, увеличение валового национального дохода на душу населения до 6470 долларов США, что говорит о достойном уровне жизни.

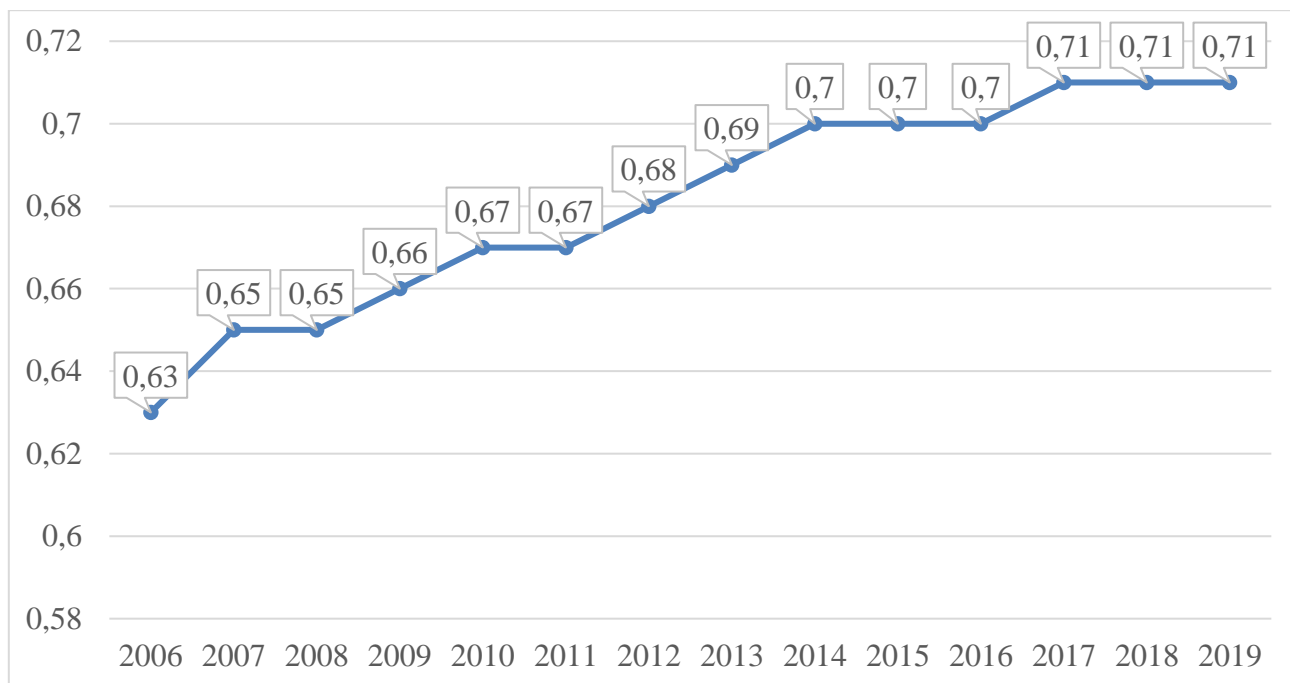


Рис. 2.17. Динамика индекса развития человеческого капитала Узбекистана в 2006-2019 годы⁷³

⁷³Источник: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-indices-indicators-2018-statistical-update>

В таблице 2.4 представлен рейтинг стран по ИЧР, составленный на основе данных мирового Доклада о развитии человека за 2018 год.

Компоненты индекс развития человеческого капитала хорошо показывают преимущества и недостатки Узбекистана в области человеческого развития. Недостаточно высокий уровень образования и не очень высокий доход на душу населения, существенное отставание по показателю ожидаемой продолжительности жизни. Из-за этого Узбекистан находится на 105 позиции в рейтинге из 189 стран.

Таблица 2.4

Рейтинг стран по ИЧР (2018г.)⁷⁴

№ п/п	Страны	Ожидаемая продолжительность жизни (в годах)	ВНД на душу (ППС в долл. США)	Ожидаемая продолжительность обучения/ средняя продолжительность обучения (лет)	ИЧР
1	Норвегия	82,3	68012	17,9/12,6	0,953
2	Швейцария	83,5	57625	16,2/13,4	0,944
49	Россия	71,2	24233	15,5/12,0	0,816
53	Беларусь	73,1	16323	15,5/12,3	0,808
58	Казахстан	70,0	22626	15,1/11,8	0,800
70	Грузия	73,4	9186	15,0/12,8	0,780
80	Азербайджан	72,1	15600	12,7/10,7	0,757
83	Армения	74,8	9144	13,0/11,7	0,755
86	Китай	76,4	15270	13,8/7,8	0,752
105	УЗБЕКИСТАН	71,4	6470	12,0/11,5	0,710
108	Туркменистан	68,0	15594	10,8/9,8	0,706

Хотя значения индекса развития человеческого капитала повысились во всех регионах и группах стран по уровню человеческого развития, темпы прироста существенно варьируются. Самым быстрорастущим регионом по

⁷⁴Источник: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-indices-indicators-2018-statistical-update>

этому показателю в 1990-2017 годы была Южная Азия – прирост на 45,3%, за ней следуют Восточная Азия и Тихоокеанский регион – 41,8 %, Африка к югу от Сахары – 34,9%. В противоположность этому, в государствах – членах Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР) прирост составил 14 %. Эта тенденция позволяет надеяться на сокращение разрыва между регионами по уровню человеческого развития.

В то же время во всех регионах особенно в последнее десятилетие рост замедлился. Частично это вызвано глобальным продовольственным, финансовым и экономическим кризисом 2008-2009 годов. Но отчасти причина этого состоит в том, что по мере прогресса в человеческом развитии замедление роста ИЧР неизбежно, но с учетом предельных значений роста отдельных компонентов ИЧР. Это видно на примере стран ОЭСР. Существует биологический предел ожидаемой продолжительности жизни; продолжительность обучения и степень охвата образованием тоже не могут повышаться бесконечно. Единственным компонентом индекса, который может продолжать увеличиваться, является доход, но и его рост замедляется по мере достижения зрелой экономики. Чем большее количество стран достигает верхнего предела параметров ИЧР, тем большее значение приобретают показатели качества человеческого развития.

Простой механический расчет ИЧР позволяет отследить изменение экономической и социальной ситуации территории, а изучение отдельных его компонент выявляет основные проблемы и определяет возможное направление социально-экономической политики территории. Исследования показывают, что значимость индексов территориально дифференцирована относительно конкретных условий. А при изменении таких факторов, как индекс ожидаемой продолжительности жизни, индексы образования и доходов, на 1,0%, индекс развития человеческого потенциала может возрасти на 0,34 % за счет индекса ожидаемой продолжительности жизни; на 0,472 % - за счет изменения индекса

образования и на 0,306 % за счет изменения индекса доходов. Это говорит о том, что наибольшее влияние на изменение ИЧР оказывают образовательные факторы.

Рассмотрим взаимосвязи, существующие между другими факторами ИЧР. Между образованием и продолжительностью жизни прослеживается устойчивая взаимосвязь. Исследования российских демографов Е. Андреева и А. Школьниковца подтверждают, что каждый дополнительный год обучения дает увеличение ожидаемой продолжительности жизни на 0,7 года.

Также имеется прямая зависимость между уровнем образования и уровнем доходов. Последние исследования, в частности среднего класса, свидетельствуют, что аспирантура, второе высшее образование и степень магистра дают в среднем 15-процентный прирост доходов.

Рост ожидаемой продолжительности жизни в старших возрастах, который наблюдается в развитых странах, можно связать с изменением характера труда, которое произошло в XX веке. В первую очередь, это – ежегодное сокращение почти вдвое за 100 лет количества рабочего времени, во-вторых, постоянное в течение века увеличение количества работников, занятых преимущественно умственным трудом.

Несмотря на прогресс, достигнутый в последние десятилетия, основные задачи в области реформирования образовательной системы Узбекистана, в частности по расширению доступа к дошкольному образованию и повышению качества среднего и высшего образования, остаются актуальными. Только 25,0% детей в 2017 году имели доступ к дошкольному образованию. Это сравнимо со средним по Центральной Азии показателем в 29,6 % за тот же период, в то время как Казахстан, где данный показатель составляет 58,0%, занимает первое место в регионе. Результаты эмпирических исследований показывают, что инвестиции в начальное образование, включая дошкольное,

оказывают наибольшее положительное влияние на развитие человеческого капитала и экономики в целом.

Чтобы Узбекистан располагал достаточными возможностями для получения высоких показателей индекса развития человеческого капитала, дети и молодежь должны получать образование и профессиональную подготовку в достаточном количестве и высокого качества. Предварительный анализ ЮНИСЕФ, проведенный на основе статистических симуляций демографических дивидендов для всех азиатских стран, показал, если в течение следующих десятилетий средняя продолжительность обучения в Узбекистане (12,2 года) вырастет до уровня стран с высоким уровнем дохода (17 лет), то к 2050 году значительно повысится валовой внутренний продукт (ВВП) на душу населения. Кроме недостаточного охвата дошкольным образованием обеспокоенность вызывает состояние высшего образования, где степень охвата в 2019 году составила всего 20,0%. Расширение охвата и улучшение качества высшего образования также должны рассматриваться как одно из приоритетных направлений для инвестиций в развитие детей и молодежи. Иначе с учетом нынешних тенденций в области образования страна будет в состоянии удвоить ВВП на душу населения лишь к середине XXI века.

К областям, требующим пересмотра и дальнейшего развития, можно отнести обучение молодежи профессиональным навыкам, прививание им культуры непрерывного обучения, поощрение критического мышления, креативности, развитие эмоционального интеллекта, а также обучение навыкам пользования цифровыми и информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ). Хотя обучение точным и инженерным наукам не может быть универсальным решением всех проблем, оно является важным условием для того, чтобы молодое поколение Узбекистана могло в полной мере воспользоваться современными технологиями для раскрытия своего потенциала.

Инвестирование в здравоохранение и питание детей и молодежи имеет огромное значение для создания человеческого капитала, что жизненно необходимо для обеспечения конкурентоспособности. На сегодняшний день показатели здоровья детей в Узбекистане свидетельствуют об определенных достижениях: в стране высокий уровень охраны материнства и детства, причем почти все роды принимаются высококвалифицированными медицинскими специалистами. Более того, достигнуты существенные успехи в снижении детской и материнской смертности. Тем не менее, система здравоохранения в Узбекистане нуждается в дальнейшем совершенствовании для преодоления отставания по ключевым аспектам от стран с высоким или выше среднего уровнем доходов. Согласно имеющимся данным, расходы на здравоохранение в Узбекистане (GGHE-D) составляют 9,0 % от всех государственных расходов, что ниже рекомендованных международных показателей на уровне 15,0%. Это свидетельствует о необходимости увеличения расходов на государственную систему здравоохранения.

Таким образом, расходы бюджета не только на здравоохранение, но и на другие социальные сферы в 2019 году увеличатся до 58012,1 млрд сумов, или на 65,6%а (рисунок 2.19). Основные статьи затрат будут на здравоохранение - увеличатся на 26,3%а, образование – на 45,6 %а, культуру и спорт - на 45%, науку – на 5,8%а.

Помимо инвестирования в здравоохранение и образование нынешних и будущих граждан, создание эффективной системы государственного управления и соответствующая долгосрочная экономическая политика имеют важное значение для любой страны.

Каждый год около полумиллиона молодых людей вступают на рынок труда Узбекистана. Количество созданных рабочих мест для молодежи остается ниже необходимого, в результате чего уровень безработицы среди молодежи в

Узбекистане достиг 17,0%, что в три раза превышает средний уровень безработицы для всего трудоспособного населения.

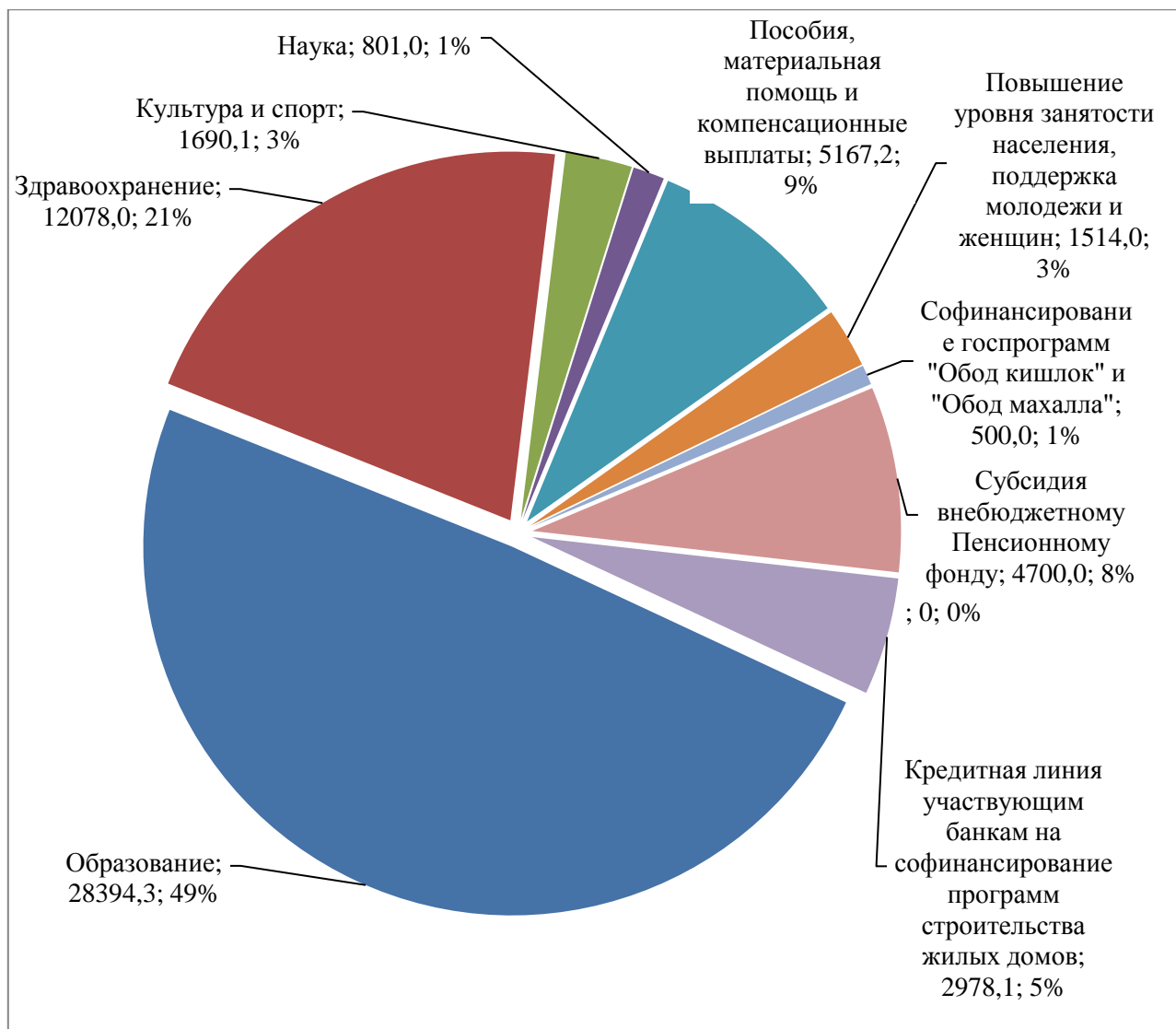


Рис. 2.19. Структура социальных расходов на 2019г., млрд. сум⁷⁵

Сохранение рабочей силы и продуктивное использование потенциала молодых людей, пополняющих рабочую силу, возможны только при проведении эффективной инновационной политики для стабильного и инклюзивного экономического роста. За последние несколько лет в Узбекистане

⁷⁵По данным бюджета Республики Узбекистан для граждан в 2019г

наблюдались высокие темпы экономического роста - в среднем около 7,0% (в 2017 году он замедлился до 5,3 %). Хотя экономический рост был высоким, особенно по сравнению с соседними странами, он незначительно повлиял на создание рабочих мест. Согласно докладу Международного валютного фонда, эластичность занятости в экономике составила около 0,32 %. Это означает, что каждый % экономического роста способствовал повышению занятости лишь на 0,32 %. Этому есть несколько объяснений, главным из которых является то, что экономический рост в Узбекистане был обусловлен государственными вложениями в капиталоемкие отрасли, которые, как правило, не способствуют созданию массовой занятости в формальном секторе. Учитывая то, что большая часть рабочей силы занята в неформальном секторе, перед правительством стоит задача перехода к экономической модели, которая бы стимулировала создание рабочих мест в формальном секторе.

Учитывая продолжающийся устойчивый рост экономики Узбекистана, увеличение инвестиций в технологии широкополосной связи, высокие показатели грамотности и быстрый рост количества веб-сайтов на узбекском языке, у Узбекистана есть большой потенциал для развития этой сферы. Это позволило бы стране использовать большие преимущества цифровой экономики.

Для эффективной реализации данных возможностей необходимо привить молодому поколению следующие базовые навыки, требуемые в XXI веке: фундаментальную, включая традиционную и математическую, грамотность, а также грамотность в области ИКТ; критическое мышление, креативность, коммуникативность и умение работать в команде; любознательность, способность адаптироваться и лидерские способности.

Узбекистан имеет определенные успехи в расширении прав и возможностей девочек и женщин. По данным Государственного комитета Республики Узбекистан по статистике, девочки достигли паритета с

мальчиками в доступе к начальному образованию, хотя различия начинают проявляться после 9-го класса, когда девочкам исполняется 15 лет и больше. Однако паритет нарушается на дальнейших стадиях образования, включая высшее образование. С 2011 года доля девушек среди выпускников высших учебных заведений неуклонно снижается - примерно с 44,0% в 2011 году до 35,0% в 2019 году.

Что касается занятости, то участие женщин по-прежнему остается незначительным. Согласно последним оценкам Международной организации труда, в 2017 году только 53,8 % женщин трудоспособного возраста занимались экономической деятельностью. Гендерный разрыв между экономически активными мужчинами и женщинами составляет более 20%ных пунктов. В сельских районах женщины обычно сталкиваются с дополнительными трудностями при официальном трудоустройстве. Это связано с недостаточным доступом к таким услугам, как детские сады и бесплатное дошкольное образование для детей, что делало бы женщин более свободными для экономической деятельности. К тому же, общее количество формальных рабочих мест в сельской местности меньше, а женщины там обычно больше загружены домашними делами, чем в городе.

Если Узбекистан намерен извлечь дивиденды из существующей демографической структуры, приоритет должен отдаваться расширению прав и возможностей женщин для работы в формальном секторе. В век быстро развивающихся технологий женщинам потребуется обучение необходимым профессиональным навыкам для работы на производстве с высокой добавленной стоимостью.

Молодежь Узбекистана может предоставить стране уникальные возможности. Содействие инициативам по интеллектуальному и физическому развитию молодых людей и расширению деятельности молодежных сообществ и организаций имеет множество преимуществ. Это укрепит способности

молодежи удовлетворять свои потребности и самостоятельно зарабатывать средства к существованию. Также это будет способствовать снижению вероятности возникновения экономических, политических и социальных уязвимостей на пути дальнейшего развития страны, что повысит устойчивость мер государственной политики. В особенности, это позволит молодым людям активно участвовать в дальнейшем развитии Узбекистана и жизни общества, а также укрепит доверие, социальный капитал и чувство общей ответственности.

Без расширения прав и возможностей молодого поколения посредством инвестирования в образование и здравоохранение, достижение существенных экономических преобразований трудновыполнимо – даже при благоприятной демографической ситуации. В целях получения демографического дивиденда у Узбекистана есть возможность воспользоваться опытом других стран для успешной синергии трех аспектов – образования, экономики и расширения прав и возможностей молодежи и женщин.

ГЛАВА 3. ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОЦЕССОВ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ И ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

3.1. Экономический рост в системе мотивации повышения качества человеческого капитала

Образование является главным фактором формирования человеческого капитала, оказывает как прямое, так и косвенное воздействие на экономическое развитие. В связи с этим особенно важно, чтобы содержание образовательных программ соответствовало требованиям времени. Одной из главных задач является радикальное повышение качества образовательных услуг и разработка в сжатые сроки комплекса обновленных методических материалов. В свою очередь, образовательные программы должны формироваться с учетом востребованных компетенций работников. Общие и профессиональные компетенции, заданные в образовательных стандартах нового поколения как ожидаемые результаты профессионального образования, должны стать основой для формирования нового качества человеческого потенциала.

В Узбекистане необходимо развитие системы прогнозирования перспективных компетенций, которыми должны обладать работники, выходящие на рынок труда. Эта система должна дополнить количественное прогнозирование параметров рынка труда, которое осуществляется в стране и которого уже недостаточно для развития человеческого потенциала.

В зарубежных странах действуют подобные системы. В Европе понимают термин «компетенции» (англ. skill, competence) как набор навыков, качеств и способностей, которые позволяют индивиду успешно и постоянно выполнять действия, функции, задания, широко или подобно обозначенные, и могут быть усовершенствованы и расширены через обучение. Выделяют общекультурные компетенции, такие как владение одним из иностранных языков на уровне, не ниже разговорного, так и профессиональные компетенции для различных направлений деятельности: способность понимать и применять в

исследовательской и прикладной деятельности современный математический аппарат, собирать, обрабатывать и интерпретировать данные современных научных исследований и т.п.

В Европе понимание необходимости формирования перечня перспективных компетенций, которыми должны обладать работники, возникло в начале 2000 годов. В последние годы сотрудничество между государством и работодателями в области образования и обучения в Европе стало играть решающую роль в формировании будущего европейского общества.

Мероприятия по разработке программ для профессионального образования и подготовки проходили параллельно в рамках деятельности Европейского Союза (ЕС) и Организации по экономическому сотрудничеству и развитию (ОЭСР). Совет Европейского Союза по делам образования, молодежи и культуры принял 12 ноября 2002 года резолюцию по укреплению сотрудничества в области профессионального образования и обучения. Сотрудничество предполагало прогнозирование востребованных профессиональных компетенций работников и выпускников. Данный процесс получил название Копенгагенский процесс, в рамках которого деятельность до сих пор продолжается. Одним из направлений развития данной программы стало содействие государства, образовательных учреждений и работодателей в разработке перечня востребованных компетенций и квалификаций на отраслевом уровне.

Развитие профессионального образования и профессиональной подготовки (Vocational Education and Training, VET) было названо одной из приоритетных задач образовательной политики. Это ключевые экономические составляющие востребованности молодых людей на рынке труда, обеспечения профессиональной квалификации необходимого уровня.

Система VET распространена во многих странах-членах. Каждый уровень взаимодействия между государством, системой образования и работодателями

имеет свои особенности функционирования. Важным элементом любой системы VET является прогнозирование занятости, востребованных профессий и компетенций. Прогнозирование компетенций реализуется в рамках количественного прогнозирования и является неотъемлемой частью системы VET.

Прогнозировать востребованные компетенции на рынке труда сложно, но возможно в рамках развития профессиональных и образовательных стандартов. Одним из способов оценки требуемых навыков и компетенций на рынке труда являются консультации с работодателями и профсоюзами. Во многих национальных моделях в дополнение к количественным оценкам прогноза вводятся также качественные характеристики, учитывающие новые компетенции, которые будут востребованы на рынке труда в среднесрочной перспективе.

Как в среднесрочном, так и в долгосрочном периоде, предусматривается переход к новой концепции развития в условиях структурной перестройки экономики. Поставлена задача по переходу к модернизации и инновационному типу развития. При описании ожидаемых сдвигов, в ближайшие 20 лет надежда возлагается на так называемый «шестой» уклад, базовыми направлениями которого считаются: нанотехнологии; альтернативная энергетика; глобальные и национальные информационные сети; биотехнологии (на базе генной инженерии) растений, животных, медицинских препаратов.

Существует обширный перечень методов и способов исследования профессионально значимых компетенций. Важным аспектом является взаимодействие заинтересованных субъектов на разных уровнях: наднациональном, государственном, региональном. Это очень важно для развития профессионально значимых компетенций.

В таблице 3.1. приведены другие примеры методов и способов прогнозирования компетенций в европейских странах на различных уровнях.

Как видно из представленной таблицы, значительная и важная часть процесса прогнозирования востребованных компетенций проходит именно на региональном уровне.

Таблица 3.1

Методы и способы прогнозирования компетенций⁷⁶

Наднациональный уровень
Развитие политических инструментов в области развития профессионально значимых Компетенций
Разработка и согласование новых направлений развития технологических инноваций
Государственный уровень
Модели развития экономики министерств и ведомств
Сбор и анализ данных о ситуации на рынке труда
Национальная система прогнозирования потребностей рынка труда в кадрах
Прогнозирование развития системы образования
Разработка и создание базы данных спроса и предложения навыков на национальном уровне с целью облегчения анализа и прогнозирования потребности в навыках
Долгосрочные прогнозы, а также прогнозы будущего спроса, профессиональных групп по различным сценариям роста
Национальные органы квалификационного контроля разрабатывают и согласуют образовательные программы, профессиональные стандарты, отраслевые программы развития
Развитие/обновление национальной квалификационной рамки
Разработка учебных планов, содержания и длительности курсов
Региональный уровень
Консультации с работодателями и профсоюзами, группами экспертов по будущим профессиональным потребностям, представителями общественных организаций, государственных ведомств, организаций промышленного развития и образования и органов профессиональной подготовки, социальными организациями и торговой палатой
Опросы учащихся
Опросы об ожидаемых потребностях местных работодателей
Метод Форсайта
Разработка учебных планов, содержания и длительности учебных курсов
Оценка качества компетенций выпускников учебных программ
Оценка эффективности результатов обучения студентов

⁷⁶ Составлено автором на основе исследования

Практика развитых зарубежных стран показывает, что инструменты, позволяющие эффективно формировать человеческий капитал страны, включают взаимодействие трех факторов: государства, системы кадрового обеспечения экономики и рынка труда (работодателей). Тесная взаимосвязь системы кадрового обеспечения и регионального рынка труда на всех уровнях, а также понимание своей сферы ответственности и роли в общей сложившейся системе позволяют реагировать на технологические изменения «снизу». Таким образом, система образования путем внесения корректив в образовательные программы «снизу», получает возможность гибко реагировать на происходящие изменения в профессиональной среде и отвечать на вызовы времени.

В таблице 3.2. представлена степень вовлеченности работодателей в функционирование системы профессионального образования и подготовки. Как видно, степень вовлеченности работодателей в функционирование системы профессионального образования и подготовки достаточно высокая. Участие работодателей происходит на основе встроенных в систему образования механизмов, что позволяет согласовывать интересы всех участников данного процесса. Важным является то, что работодатели коллективно или индивидуально включены в процесс определения перечня востребованных компетенций на рынке труда, его воплощения и оценки.

Для более эффективного функционирования рынка труда и использования человеческого капитала необходимо активно подключать к этому процессу работодателей, как основных потребителей востребованных компетенций.

Таблица 3.2

Степень вовлеченности работодателей в функционирование системы профессионального образования и подготовки⁷⁷

Деятельность	Задачи и действия	Институциональные условия	Примеры стран
<p>Формулирование повестки дня</p> <p>Определение направлений деятельности</p>	<p>Анализ материалов</p> <p>Выявление проблем</p> <p>Определение проблем для реформирования</p> <p>Реформирование норм регулирования, структуры и финансирования систем VET</p> <p>Развитие/обновление квалификационной рамки</p> <p>Разработка учебных планов, содержания и длительности курсов VET</p> <p>Определение числа мест для прохождения обучения по программам VET</p>	<p>Коллективно через объединения работодателей, ассоциации, организации, союзы и т.п.</p> <p>Индивидуально, используя опросы работодателей</p> <p>Коллективно через объединения работодателей, ассоциации, организации, союзы и т. п.</p> <p>Управляющие советы учебных заведений, включающие работодателей</p> <p>Региональные или отраслевые советы</p> <p>Отдельные работодатели</p>	<p>Совещательный совет по профессиональному образованию и подготовке, Дания (RadetfordeGrundlasggendeErhvervsrettedeUddaimelser)</p> <p>Опросы работодателей, например в Великобритании и Австралии</p> <p>Совещательный совет по профессиональному образованию и подготовке, Дания</p> <p>Партнерства VET (федеральное правительство, кантоны и социальные партнеры) в Швейцарии</p> <p>Отраслевые организации работодателей в Австралии и Великобритании</p> <p>Региональные центры VET в Нидерландах</p> <p>Региональные комитеты развития и подготовки в Нидерландах</p>
<p>Реализация выбранных направлений</p> <p>Оценка результатов деятельности</p>	<p>Продвижение VET, например, через прием интернов</p> <p>Развитие подготовки на местах</p> <p>Финансирование подготовки для работников</p> <p>Проверка успеваемости студентов</p> <p>Оценка качества компетенций выпускников программ VET</p> <p>Оценка эффективности результатов обучения студентов</p>	<p>Отдельные работодатели, предлагающие обучение на рабочем месте (включая базовую подготовку в рамках отрасли), прохождение практики или предоставление сотрудникам для подготовки преподавателей по программам VET</p> <p>Индивидуальное или коллективное финансирование добровольно или в принудительном порядке</p> <p>Национальные институты VET</p> <p>Коллективные союзы работодателей</p> <p>Отдельные работодатели (например, через опросы)</p>	<p>Прохождение практики в странах с дуальной системой обучения</p> <p>Отраслевые курсы в Швейцарии</p> <p>Подготовка новобранцев в Венгрии</p> <p>Итоговая экзаменация на рабочем месте, например в Германии</p> <p>KRIVET (Корея), BIBB (Германия), NCVER (Австралия), и т. п.</p> <p>Опросы работодателей (на предмет удовлетворенности программами), например в Великобритании и Австралии</p>

⁷⁷ Составлено автором на основе исследования

Для успешного взаимодействия трех заинтересованных участников процесса развития человеческого капитала в стране необходимо развивать дальше и внедрять такие действия, как разработка общих стандартов для системы образования и рынка труда, утверждение общей терминологии и инструментов измерения - общий язык для всех субъектов процесса; проведение масштабных опросов работодателей и составление перечня квалификационных требований в рамках отраслей промышленности и прогнозирования развития экономики страны в целом; определение ключевых навыков для будущего, устранение дисбаланса между спросом и предложением на компетенции, улучшение системы переподготовки и получения новых навыков для безработных, развитие понятных стратегий финансирования процесса развития и получения компетенций; развитие сотрудничества работодателей и системы образования в области практической подготовки специалистов на местах.

На современном этапе экономического и технологического развития существует разногласие интересов и возможностей бизнеса, государства и образовательных учреждений в сфере рынка труда. Кроме того, есть разрыв между потребностями бизнеса в специалистах с определенными знаниями, навыками и умениями и формированием соответствующих компетенций у выпускников учебных учреждений. Проблема дисбаланса между системой профессиональной подготовки и рынком труда не является специфической для Республики Узбекистан и наблюдается в большинстве промышленно развитых стран. Существует международная практика решения этого вопроса с помощью исследований долгосрочных перспектив экономического и научно-технологического развития и прогнозирования запросов работодателей на компетенции выпускников в будущем (рисунок 3.1).

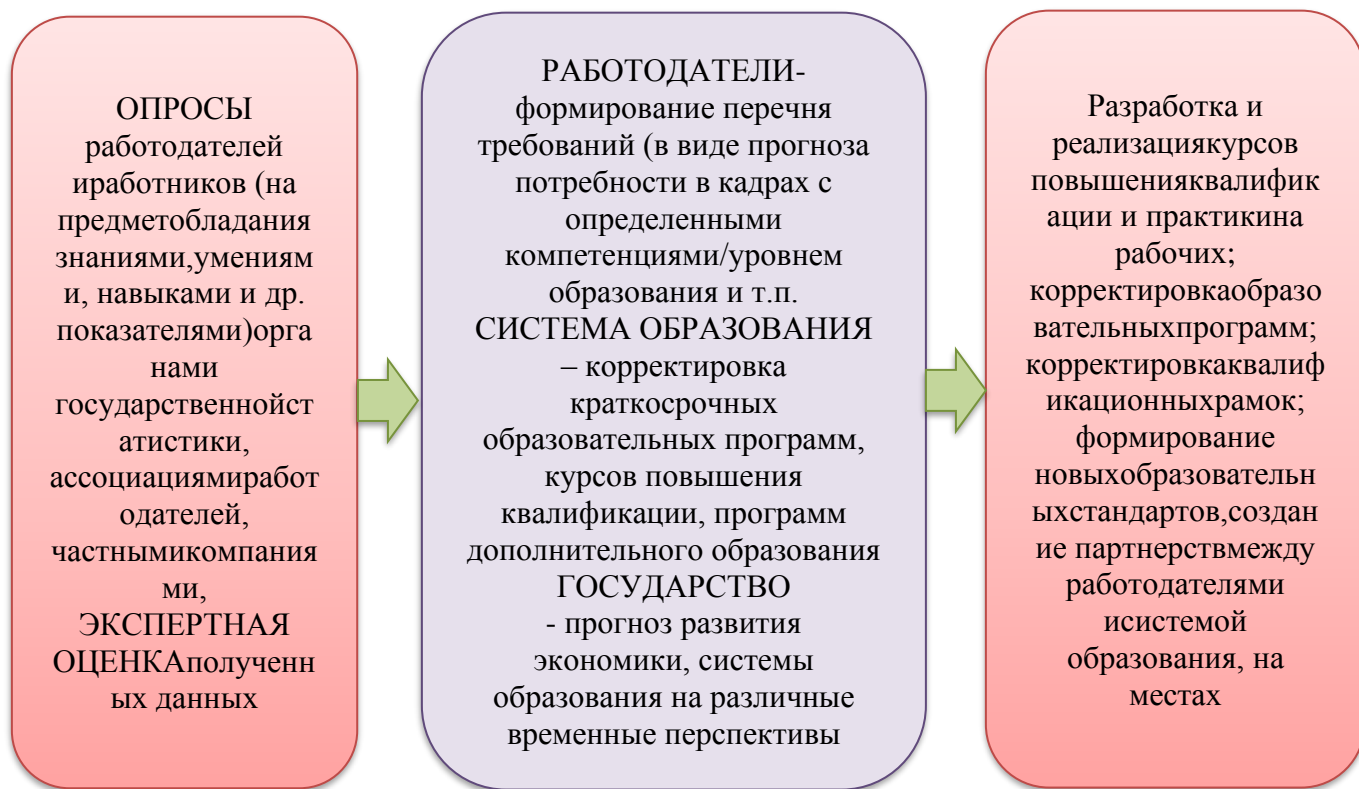


Рис. 3.1. Организационный механизм обновления содержания системы образования. Лучшая мировая практика⁷⁸

Благодаря анализу лучшей мировой практики в области формирования компетенций было выявлено несколько аспектов.

1. Основной акцент в мировой практике при формировании компетенций делается на роль правительств, работодателей и работников, то есть на важность социального диалога/социального партнерства в развитии и применении обучающих практик и программ.

2. Страны Европейского союза изначально имеют различный уровень социально-экономического развития, а, следовательно, и разные уровни развития компетенций. Мировой опыт показывает, что наиболее успешными являются страны, которым удалось согласовать требования государства и работодателей.

⁷⁸Составлено авторам

3. Анализ трех различных моделей социального партнерства на примере стран-членов Евросоюза показал, что либеральная модель распространена в англо-саксонских странах (Великобритании, США, Канаде), модель государственного вмешательства - во Франции, неокорпоративная модель свойственна Финляндии и Швеции. В каждой из трех моделей социального партнерства политика развития компетенций, учет квалификационных требований работодателей системой профобразования осуществляются по различным направлениям – в либеральной модели через институты, осуществляющие развитие, оценку и сертификацию компетенций (Совет по компетенциям в Великобритании, Ассоциации профессионалов в США, Отраслевые советы Канады), в модели государственного вмешательства через государство (Франция), в неокорпоративной модели через муниципалитеты Финляндии и профсоюзы Швеции.

4. Проведенный анализ лучшей зарубежной практики стран Евросоюза показал, что корректировка профессиональных и квалификационных требований происходит в меньшей степени на государственном уровне. Автономия муниципальных властей, школ, профсоюзов, отраслевых советов, советов по компетенциям, ассоциаций профессионалов ряда стран позволяет разрабатывать учебные планы с учетом последних изменений в развитии инноваций и технологий, выявлять и прививать новые компетенции, быстро внедрять новые образовательные и профессиональные стандарты при обучении и составлении программ. Тесная взаимосвязь системы образования и рынка труда на всех уровнях, а также понимание своей сферы ответственности и роли в общей сложившейся системе позволяют реагировать на технологические изменения «снизу». Таким образом, система образования путем внесения корректив в образовательные программы «снизу» получает возможность гибко реагировать на происходящие изменения в профессиональной среде и отвечать на требования времени.

Сбор и анализ статистических данных о состоянии рынка труда и уровне подготовки рабочей силы на регулярной основе позволяет достаточно оперативно оценивать ситуацию на рынке труда и в области компетенций работников.

Важным аспектом при анализе и формировании востребованных компетенций выступают опросы работодателей и работников. Практика показывает, что все анализируемые страны-члены Евросоюза проводят опросы работников на предмет новых и востребованных компетенций на регулярной основе не реже раза в год. Финляндия, Великобритания, Швеция проводят опросы работников ежеквартально. За исключением Швеции и США, где самым популярным методом обследования является онлайн-анкетирование, большинство стран используют метод анкетирования по телефону (computer-assisted telephone interviewing (CATI) technology).

Результаты опроса работников используют на различных уровнях для модернизации системы профессионального образования:

- в учебных заведениях на местном уровне при планировании учебного процесса (проекты по обучению трудовых ресурсов, потребности образования и контакты с предприятиями);
- органы управления образованием на региональном и государственном уровне: для корректировки программ обучения и переподготовки, развития программ дополнительного обучения и переподготовки; при прогнозировании развития системы образования;
- на всех уровнях представителями рынка труда при модернизации квалификационных требований к профессиям;
- для индивидов (учащихся, их родителей и работодателей), которые будут иметь доступ к информации, что поможет им сделать правильный выбор в отношении обучения и подготовки;

- в центрах занятости населения при планировании и проведении обучения безработного населения на местном уровне, в трудовом посредничестве.

Результаты опроса работников также необходимы для оптимизации функционирования рынка труда представителям государственного управления:

- при развитии социального партнерства в контексте с разрабатываемой государствами политики VET;

- в ходе создания базы данных рабочих мест специалистов;

- для удовлетворения работодателей компетенциями рабочей силы;

- для построения матриц профессионально-отраслевого соответствия, лежащих в основе национальных прогнозов занятости населения;

- при прогнозировании перечня востребованных профессий, подробно представленных в Occupational Outlook Handbook;

- при выработке мегатрендов отрасли;

- для разработки предложений по развитию области;

- для анализа рынка труда, обзоров экономики и конъюнктуры, лот-отчетов и идентификации нового потенциала бизнеса и инноваций;

- для выявления нужд проблемных групп - мигрантов, престарелых сотрудников, неквалифицированных кадров.

Реализация компетентностного подхода, позволяющего осуществлять прогнозирование качественных параметров системы профобразования и рынка труда, является важным условием своевременного определения будущих потребностей в уровне и специализации подготовке выпускников.

Инструментом, позволяющим сделать это более точно на кратко- и среднесрочный период, являются опросы работодателей и работников.

Несмотря на то, что целостная государственная политика в развитии национальной системы квалификаций сегодня только формируется, уже

сделаны отдельные достаточно серьезные шаги. Этому способствовали Болонский и Копенгагенский процессы.

На уровне отдельных областей профессиональной деятельности за последние несколько лет в профессиональном сообществе сформирована новая парадигма управления качеством подготовки специалистов, основанная на профессиональных стандартах, как на более современной форме формализованного описания профессиональной деятельности. Разработаны профессиональные стандарты, которые имеют существенные отличия от других способов описания требований к специалисту:

- позволяют систематически раскрыть профессиональную деятельность специалистов, связанных общей технологической задачей (исследования, производство, проектирование, обслуживание и т.п.), следуя структуре целостного технологического процесса и соблюдая преемственность деятельности на различных квалификационных уровнях (например, на уровнях рабочего, техника, инженера и управленца);

- структура описания деятельности в профессиональных стандартах предусматривает использование более современной конструкции в виде сочетаний требований к знаниям, умениям и компетенциям, профессиональному опыту, что позволяет обеспечить преемственность профессиональных стандартов, национальной рамки квалификаций, с одной стороны, и образовательных стандартов и программ - с другой;

- в профессиональных стандартах есть возможность выделить сертифицируемые виды профессиональной деятельности, в которых особенно заинтересован работодатель, и таким образом сфокусировать задачу независимой оценки и сертификации на ограниченном поле существенных характеристик.

Эти и некоторые другие особенности профессиональных и образовательных стандартов делают их существенно более полезными

элементами национальной системы, связывающей сферы труда и профессионального образования.

Профессиональные стандарты и государственные образовательные стандарты тесно взаимосвязаны. Национальная система профстандартов представляет собой систему описания профессиональных квалификаций, ориентированную на различные уровни взаимодействия системы профессионального образования с рынком труда (политический уровень, уровень организаций и граждан). Через эту взаимосвязь рынок труда дает сигнал о своих обобщенных требованиях к человеческим ресурсам, что в свою очередь является ориентиром для системы образования, которая должна предложить гражданам эффективные образовательные траектории для обеспечения этих требований через систему прогнозирования потребностей экономики в квалифицированных кадрах с акцентом на приобретение новых компетенций.

Важным элементом успешного управления человеческим капиталом страны и регионов выступает актуализация существующих образовательных программ, их соответствие требованиям времени. Обобщая результаты проведенного анализа, необходимо сделать вывод об объективной необходимости разработки механизма, позволяющего осуществлять актуализацию существующих образовательных программ для кадрового обеспечения экономики.

Механизм повышения качества кадрового обеспечения экономики за счет актуализации содержания профессионального образования представлен на рисунке 3.2.



Рис. 3.2. Механизм повышения качества кадрового обеспечения экономики за счет актуализации содержания профессионального образования⁷⁹

Сформулированные квалификационные требования к профессиям – это необходимая совокупность детализированной информации по группам. Именно такое представление позволит распространять информацию заинтересованным лицам (для работодателей, выпускников учреждений подготовки кадров и специалистов, проходящих переподготовку), способствуя их своевременному информированию для принятия решений, связанных с выбором профессии, изменением образовательной траектории или карьерного пути. Действенность подобного инструмента в рыночной экономике доказана лучшей зарубежной практикой США, Финляндии, Австралии и других. Реализация предложенной схемы должна осуществляться главным образом органами управления системой подготовки кадров при активном участии образовательных учреждений и работодателей.

⁷⁹Составлено автором

Важнейшую часть представленного механизма составляет прогноз развития экономики и системы кадрового обеспечения, результаты которого учитываются при проведении опросов работодателей на региональных рынках труда, а также при разработке профилей профессий.

При условии прогнозирования предприятиями своего развития на кратко-, средне- и долгосрочный периоды появляется возможность определения задач будущего, исходя из которых формируются перечни востребованных компетенций.

В настоящее время Узбекистан обладает опытом в количественном прогнозировании потребностей в кадрах для рынка труда, но подобных прогнозов в условиях быстро изменяющегося мира уже недостаточно. Необходимо рассматривать и учитывать качественную составляющую данного процесса. Нарботок по переходу от прогнозирования потребности в кадрах к прогнозированию востребованных компетенций немного. Существующие в Узбекистане наработки и применение зарубежного опыта позволят исследователям перейти к прогнозированию компетенций, однако существует ряд препятствий для подобной деятельности.

Изучение зарубежного опыта показало, что ключевым элементом при прогнозировании выступают сбор, кодификация и анализ статистических данных.

Составление прогнозов потребностей в кадрах с востребованными профессиональными компетенциями предъявляет очень высокие требования к состоянию национальной статистики. При анализе качественного состава рабочей силы важными показателями являются такие параметры, как распределение занятого населения по группам занятий и уровням образования, работников с определенным уровнем образования по профессиям. Подобные данные, как и в Европе, собирают не систематизировано, что затрудняет анализ.

Повышение качества человеческого капитала возможно через систему образования в ходе воспроизводственного цикла. Выявление и приобретение востребованных на рынке труда компетенций для работников являются важной частью повышения качества человеческого капитала. Выявлены механизмы взаимодействия субъектов, задействованных в развитии человеческого капитала: государства, рынка труда и системы образования. Нами разработан механизм повышения качества кадрового обеспечения экономики за счет актуализации содержания профессионального образования с учетом лучшего мирового опыта. Кроме того, перечислены некоторые вопросы, которые могут возникнуть на пути реализации предложенного механизма.

3.2. Эффективность управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития

В современной научной литературе вопросы оценки эффективности управления человеческим капиталом в рамках инновационного развития региона освещены недостаточно. При оценке эффективности управления человеческим капиталом на уровне предприятия, как правило, используется затратный подход, учитывающий издержки предприятия на повышение квалификации работников, медицинское обследование и страхование, охрану труда, медицинское страхование, различные социальные услуги сотруднику. Затратный подход при оценке эффективности управления человеческим капиталом, характерный для исследователей индустриальной экономики, не может считаться исчерпывающим, так как построение инновационной системы сопряжено с циклическими колебаниями экономических систем, определенным временным лагом. Большинство экономистов считают, что доходный подход к исследуемой категории наиболее приемлем. Он позволяет учитывать отложенный положительный эффект текущих действий, определяя перспективы той и иной модели управления.

Нами выявлены проблемы оценки эффективности управления человеческим капиталом. К основным проблемам можно отнести следующие:

- отсутствие локализации исходных данных, обусловленных встроенностью методов оценки эффективности управления человеческим капиталом в общую экономическую систему оценки эффективности деятельности предприятия;

- оценка эффективности управления человеческим капиталом сводится к задаче принятия решения при нечеткой исходной информации;

- сложность выявления четкой и измеримой связи между инвестициями в человеческий капитал и уровнем инновационного развития предприятия.

Существуют методические подходы к оценке эффективности управления человеческим потенциалом предприятия, которые рассматривают степень инновационности предприятия как один из результативных факторов эффективности управления человеческими ресурсами в рамках хозяйствующего субъекта. А. Мельков предлагает в качестве движущей силы, развивающей человеческий капитал в целях инновационного развития предприятия, считать приверженность сотрудников. Основными видами инвестиций в человеческий капитал на микроуровне являются инвестиции в специальную подготовку, физическое состояние и эмоциональное состояние работников. Мы предлагаем их расширить с целевой ориентацией на формирование у работника приверженности к организации.

При этом предлагается оценивать эффективность развития человеческого капитала корпорации через систему сбалансированных показателей организации, наряду с финансовыми показателями, показателями взаимоотношений с клиентами и операционной деятельности. В качестве метода оценки и способа управления человеческим капиталом исследователем выбрана модель «Balanced Scorecard» (рисунок 3.3).



Рис. 3.3. Общая схема разработки стратегии организации на основе модели «Balanced Scorecard»⁸⁰

Представленная модель исследует инвестиционный аспект в развитии человеческого капитала организации «Инфраструктура/ Сотрудники», основываясь на затратном подходе к оценке эффективности управления человеческим капиталом. Следует отметить, что инновационный потенциал организации как результат развития человеческого капитала на основе приверженности работника предприятию в представленной модели оценивается крайне обобщенно, встроен в общие показатели экономической эффективности деятельности предприятия.

В. Гальперин предлагает осуществлять экономическую оценку капитала вместе с определением специфики его способностей, то есть оценивать

⁸⁰Мельков, А.В. Инновационный механизм повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал холдинга: дис. ... канд. экон. наук /А.В. Мельков; НОУ ВПО «Московский экономический институт». - М.,2010.- 168 с.

величину суммы, приведенную к определенному моменту с помощью дисконтирования ожидаемых доходов от труда (это - экономическая оценка человеческого капитала, его способностей). Данный подход считаем целесообразным, так как, учитывая и формируя потребности развития носителя человеческого капитала, предприятия на микроуровне получают инновационную восприимчивость.

М. Армстонг предлагает сделать планирование личного развития ключевой составляющей в процессе управления показателями труда и развития предприятия, в том числе инновационного. При таком планировании развития человеческого капитала работники самостоятельно или, взаимодействуя с руководителями в процессе управления показателями инновационности труда, выявляют потребности развития. В основе планирования развития человеческого капитала на микроуровне (предприятии) лежит понимание того, что инновационного достигают работники, какими знаниями и навыками владеют и какие им необходимы.

Таким образом, оценка эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития предприятия базируется на анализе потребностей развития субъектов человеческого капитала.

Потребности развития формируют инновационную культуру, наличие которой позволяет:

- носителю человеческого капитала разделять и считать своими собственными инновационные цели организации;
- работнику организации стремиться повысить квалификацию, реализовать на практике идею непрерывного личностно-профессионального совершенствования;
- обеспечить поддержку инновационных предложений и разработок.

Определение задач развития человеческого капитала (ЧК) в интересах инновационного развития предприятия и индикаторов такого развития отражено в таблице 3.3.

Таблица 3.3

Показатели эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития на уровне предприятия

Соответствие составляющей инновационной культуры субъекта ЧК (наноуровень)	Задачи инновационного развития предприятия	Сущность индикатора инновационного развития человеческого капитала на предприятии (микроуровень)	Соответствие составляющей инновационной активности региона (мезоуровень)
Личностный компонент	Повысить интеллектуальный потенциал предприятия (индекс образованности кадров)	Отношение числа работников с высшим образованием и/или получающих дополнительное образование к среднесписочной численности работников $I_{об} = Ч_{об} / ССЧ$	Затраты на исследования и разработки на одного занятого
	Повысить вооруженность нематериальными активами (индекс вооруженности нематериальными активами)	Вооруженность нематериальными активами (отношение стоимости нематериальных активов к среднесписочной численности работников $I_{н/а} = C_{н/а} / ССЧ$)	
	Повысить квалификацию сотрудников (индекс квалификации) Сформировать внутрифирменную самоорганизующуюся систему инновационного менеджмента (индекс вовлеченности в инновации)	Отношение числа работников, повысивших квалификацию к среднесписочной численности работников $I_{кв} = Ч_{кв} / ССЧ$ Отношение числа работников, состоящих в общефирменных, внутри- и межфункциональных подразделениях, на которых совместно решаются те или иные проблемы, связанные с внедрением инноваций, к среднесписочной численности работников $I_{в} = Ч_{в} / ССЧ$	
Операционный компонент	Реализовать на практике идею непрерывного инновационного совершенствования (фирма стремится к тому, чтобы каждый сотрудник помимо решения задач компании самосовершенствовался)	Отношение числа вовлеченных в разработку рационализаторских предложений и/или инновационных проектов к среднесписочной численности работников $I_{с} = Ч_{с} / ССЧ$	Затраты на технологические инновации на одного занятого Объем инновационной продукции на душу населения региона
	Увеличить количество рационализаторских инновационных предложений (индекс рационализации)	Отношение числа рационализаторских предложений и/или инновационных проектов к среднесписочной численности работников $I_{р} = Ч_{р} / ССЧ$	

Уровень развития человеческого капитала в Узбекистане является определителем инновационной восприимчивости региона, которая отражается в показателях производительности труда, региональной фондоотдачи, экологичности производства. Именно эти параметры позволяют говорить о возможности эффективной реализации человеческого капитала в регионе на микроуровне, так как само по себе наличие и высокий уровень регионального человеческого капитала не означают высокий уровень инновационного развития. Инновационная восприимчивость региональной социально-экономической системы - это наличие условий и возможностей реализации, распространения и использования разных нововведений во всех сферах региональной экономики и общества.

Восприимчивость к инновациям в регионе может быть обусловлена социально-психологическими особенностями населения, недостаточной освещенностью инновационного процесса в региональных средствах массовой информации, высокими организационно-экономическими барьерами в регионе, препятствующими развитию инновационного предпринимательства. Иными словами, базовой проблемой регионального инновационного развития можно считать низкую инновационную культуру. В свою очередь высокие показатели инновационной восприимчивости региона обеспечивают инновационную активность региона, формирующую вектор инновационного развития региона.

В конечном итоге оценка эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона отражается в оценке инновационной восприимчивости региона и инновационной активности. Таким образом, оценку эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона целесообразно осуществлять с учетом условий эффективности управления человеческим капиталом и показателей инновационной восприимчивости и инновационной активности региональной экономической системы (рисунок 3.4).

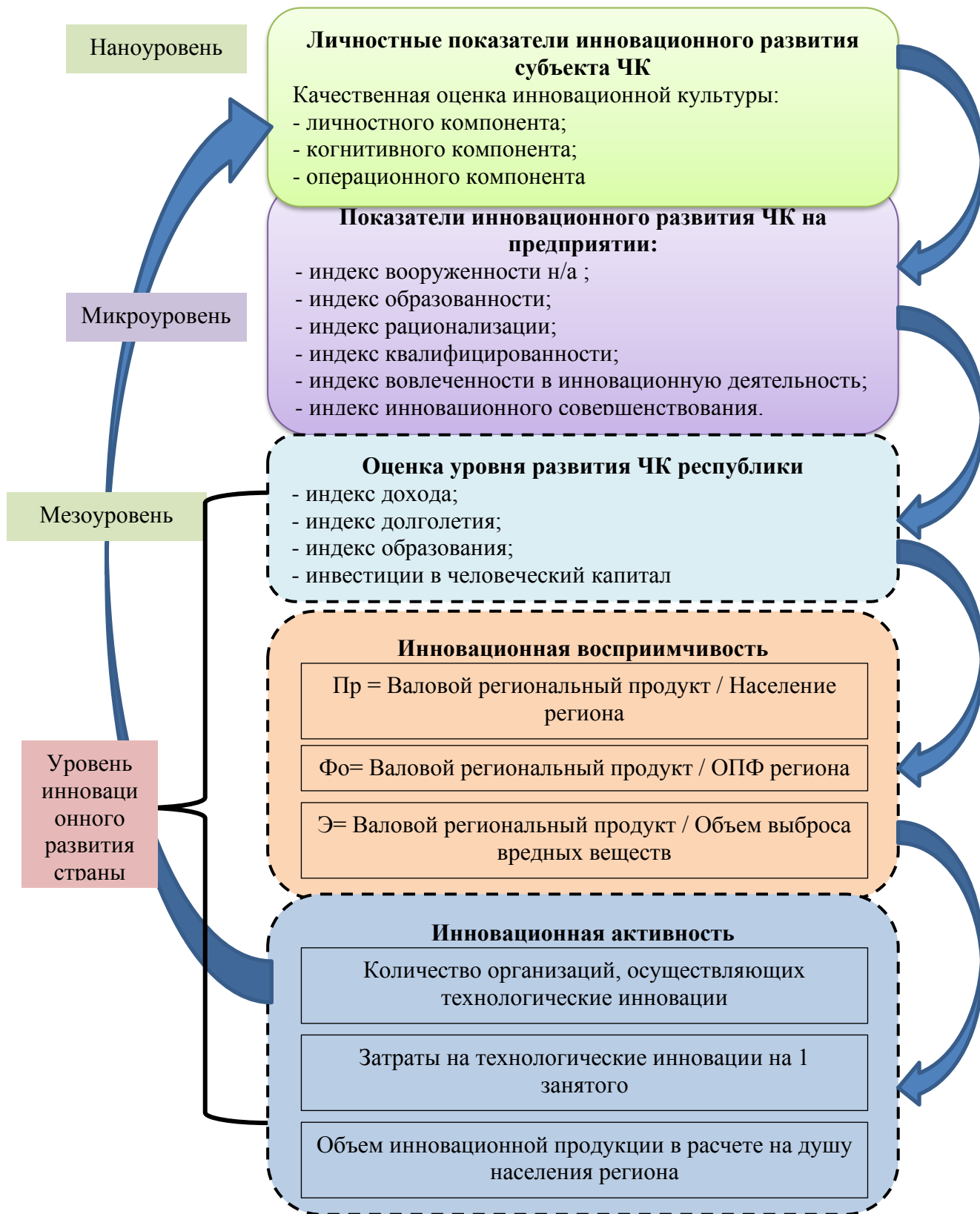


Рис.3.4. Система оценки эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития региона⁸¹

⁸¹Разработано автором

Развитие человеческого капитала Республики Узбекистан является долгосрочной целью. Ее реализация характеризуется временным лагом и отложенным положительным экономическим эффектом. Актуальность инновационного развития страны на основе человеческого капитала обусловлена как внешними факторами (построение конкурентоспособной национальной экономической системы), так и внутренними - необходимостью экономически сбалансированного развития страны, повышения эффективности функционирования предприятий, инновационного развития личности.

Следовательно, система оценки эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития должна осуществляться на всех трех уровнях. Началом послужит наноуровень - для оценки потенциала человеческого капитала на уровне личности.

Затем будет продолжаться на микроуровне - в целях оценки инновационного потенциала человеческого капитала предприятий и организаций. Итогом инновационного развития человеческого капитала на нано- и микро-уровнях будет уровень инновационного развития страны. Его можно оценить на мезоуровне через три составляющих: оценку индекса потенциала человеческого развития и его компонентов с учетом корреляции инвестиций в человеческий капитал, оценку инновационной восприимчивости и оценку инновационной активности Республики Узбекистан.

3.3. Методологические аспекты развития человеческого капитала с позиций цифровой экономики

Один из ключевых подходов для успеха организации в цифровой экономике является развитие методов и подходов к управлению человеческим капиталом. Из-за изменений в технологиях старые навыки управления могут быть недостаточными при переходе к новой экономике. Цифровая экономика

изменит связи между менеджерами и сотрудниками. Традиционная парадигма управления изменяется от сотрудников, которых постоянно проверяют и от которых требуется уступчивость и преданность организации, к новой парадигме управления, где более важным является создание условий для максимальной реализации индивида, построение отношений равноправных, партнерских, основанных на высоком доверии, а также свободный выбор сотрудников в сочетании с высокой ответственностью.⁸²

Происходят серьезные изменения в производственной деятельности за счет сокращения доли ручного труда. Большой объем деятельности приходится на программирование и управления высокопроизводительным оборудованием, включая 3-D принтеры, робототехнику, машинное обучение, интернет вещей, виртуальную реальность и искусственный интеллект. Европейская комиссия прогнозирует, что к 2020 году 90% рабочих мест потребуют цифровой компетентности и будет недостаток 75 600 специалистов в области информационно-коммуникационных технологий.

В настоящее время в республике наблюдается недостаток высококвалифицированных специалистов, таких как менеджеры и специалисты – инженеры-химики, инженеры-электрики, IT-инженеры и аналитики и другие, особенно в промышленности. Сотрудники с низкой квалификацией могут оказаться под угрозой замены, если они не смогут либо ее повысить, либо пройти подготовку по новым, востребованным специальностям. Развивающаяся цифровая экономика в Узбекистане предъявляет новые, дополнительные требования к компетенциям и квалификации персонала. Для формирования соответствующего баланса квалификации необходимо понять, какие новые знания, компетенции и навыки будут востребованы в будущем.

⁸² Нижегородцев Р.М., Резник С.Д. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических система. / Монография. - М: ИНФА-М, 2017.

Как отметил Президент Республики Узбекистан «создана необходимая система для обеспечения интеграции науки и производства в республике. Оказывается поддержка инновационным идеям и проектам научно-исследовательских учреждений и ученых, профинансировано 31 стартап-проект на сумму 28,2 миллиарда сумов. В рамках международного сотрудничества в настоящее время реализуются 38 совместных проектов на сумму 9,6 миллиарда сумов совместно с партнерами в Германии, России и Беларуси.»⁸³

В текущих условиях работодатели должны обеспечивать существующие навыки и компетенции персонала. Несоблюдение данных требований может привести к нескольким нежелательным последствиям, таким как неправильный найм сотрудников и увеличение текучести кадров, что приведет к снижению финансовых результатов [32] (Ute Klammer).⁸⁴ При реструктуризации и модернизации производства работодатели могут использовать опережающее обучение, чтобы избежать увольнений работников, рабочие места которых оказались лишними после внедрения инструментов Индустрии 4.0.

Хорошо известно, что на успех организации влияет состав руководства и стиль управления.⁸⁵ Раньше теория управления рассматривалась исключительно с позиций иерархии – самый главный был руководителем, который давал поручения менеджерам, а те распределяли задачи подчиненным. Со временем такая модель стала неэффективной. Сейчас часто используются преимущества командной работы. Менеджмент в эпоху цифровой экономики формирует потребность в развитии новых компетенций в лидерских практиках, задает условия для цифровизации как важнейшего источника долгосрочного экономического роста. Это в основном «мягкие» навыки – нематериальные навыки, которые помогают взаимодействовать и коммуницировать с другими и

⁸³ Мирзиёев Ш.М. «Президент посетил Министерство инновационного развития». 12.06.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/3645>

⁸⁴ Ute Klammer, Arbeiten 4.0 – Folgen Der Digitalisierung Fur Die Arbeitswelt, Doi: 10.1007/S10273-017-2163-9

⁸⁵ Is the era of management over. World Economic Forum. [Электронный ресурс].URL: <https://www.weforum.org/agenda/2017/12/is-management-era-over>

которые сложно отследить, проверить и наглядно продемонстрировать. К данной группе относятся, например, эмоциональный интеллект, коммуникационные и переговорные навыки, управление временем, построение доверия, разрешение конфликтных ситуаций, стратегическое мышление, лидерство, принятие решений, гибкость, убедительность и другие некогнитивные навыки.⁸⁶

Место и роль человеческого капитала в цифровой экономике требует разработки новых концепций и подходов в управлении человеческим капиталом. В сегодняшние дни стоит вопрос, как генерируется, используется и управляется знание, приобретенное и принадлежащее отдельному человеку. Современные способы коммуникации обеспечивают быстрый доступ к знаниям – интернет дает возможность для образования и обучения через онлайн курсы. Для обеспечения конкурентных преимуществ ведущие организации борются, чтобы нанять самых высококвалифицированных преподавателей, которые могут помочь в развитии их идей и стратегий. Цифровая экономика изменяет в целом не только способы приобретения человеческого капитала, но и его использование и развитие. Доступность интернета, видео разговоры, мобильные приложения, виртуальная реальность и т.д. изменяют традиционную трудовую занятость, а также ее элементы, такие как, например, рабочее время и место работы. Ежедневно создаются новые профессии, для которых нет необходимости прямых личных коммуникаций между сотрудниками и работодателями. Становятся доступными коммуникации между сотрудниками компании, находящимися в разных странах и на разных континентах. Так дело доходит до практики, что люди с разных континентов могут работать вместе над данным проектом без личного контакта. Таким образом, развивается виртуальная мобильность, что значительно дешевле по сравнению с

⁸⁶ Westoby M., Gibert Anais, Tozer Wade C. Teamwork, Soft Skills, and Research Training // Trends in Ecology & Evolution. – 2017. – № 2.

существовавшим ранее подходом, когда сотрудники направлялись в командировку, а организации несли значительные расходы на транспорт, гостиницы и т.д. Более образованные и компетентные специалисты имеют и могут диктовать более высокие требования к работодателю, так как сами могут определять, где хотят работать, и оценивать, какие условия предлагают конкурирующие организации. Цифровая экономика предъявляет новый серьезный вызов тем организациям, которые не хотят инвестировать в развитие человеческого капитала.

Швейцарская неправительственная организация «Всемирный экономический форум» (World Economic Forum) разработала доклад «The Future of Jobs 2016» (рис. 3.5.),⁸⁷ в котором приняли участие 371 фирмы из 15 разных стран из 9 разных отраслей. В докладе собраны данные первой половины 2015 г., характеризующие уровень массовой занятости, специалистов и новые возникающие профессии. Большинство респондентов (почти 50%) были главными специалистами, топ-менеджерами, исполнительными директорами и т.д.

Участники исследования определили, что основным препятствием для организаций в новой экономике является, во-первых, неполное понимание деструктивных изменений (51%), а во-вторых, ограниченные ресурсы (50%).

Система образования и подготовки персонала должна своевременно предоставлять специалистов с требующимися для различных организаций компетенциями. Однако на сегодняшний день работодатели сами не в состоянии определить, какие компетенции персонала для них будут актуальны в будущем.

⁸⁷ The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum., [Электронный ресурс]. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

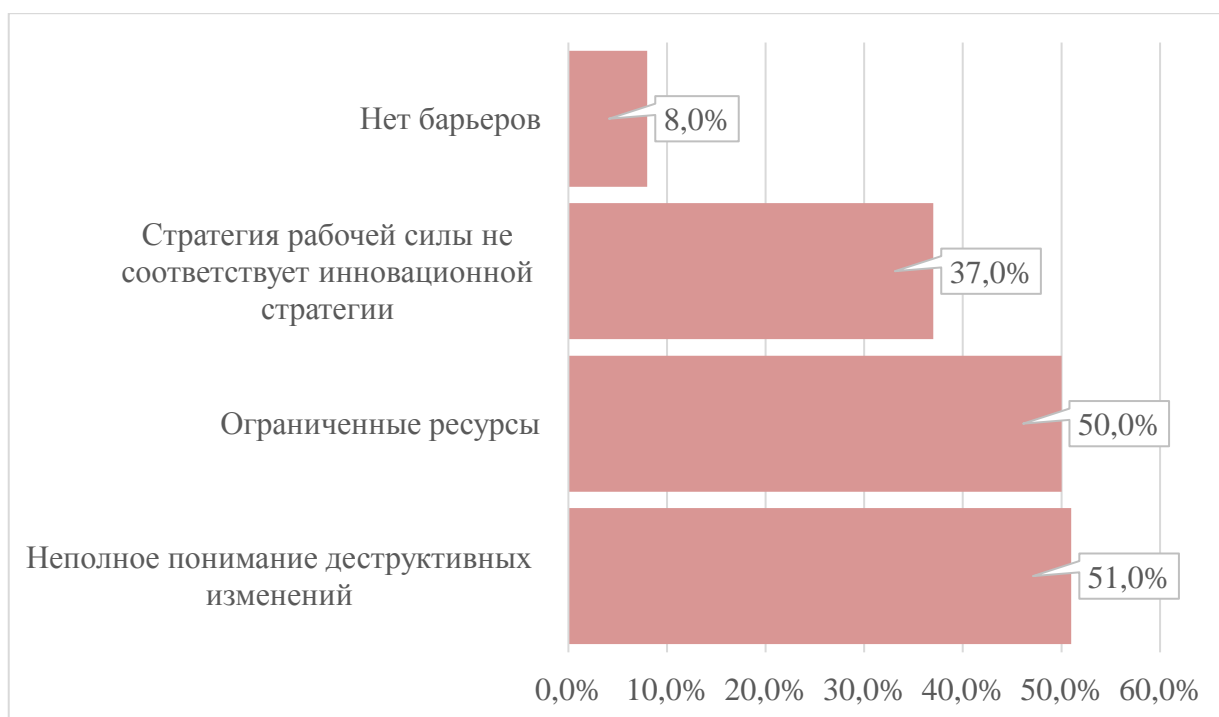


Рис. 3.5. Барьеры в цифровой экономике⁸⁸

Человеческий капитал как драйвер развития экономического роста страны направлен на создание рабочих мест в официальном секторе экономики – это наиболее эффективная политика, соответствующая осуществляемой Международной организацией труда Программе достойного труда и позволяющая пользоваться преимуществами технического прогресса.⁸⁹

В большинстве случаев государство направляет большое количество инвестиций в строительство, так как вложение в человеческий капитал не дает быстрого эффекта. Всемирным Банком запущен проект «Человеческий капитал», который предполагает устойчивое развитие посредством государственных инвестиций.

В Узбекистане определены 5 инициатив Президента Республики Узбекистан, а также в Ташкентском государственном экономическом

⁸⁸ Составлено автором на основе исследования The Future of Jobs: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. World Economic Forum., [Электронный ресурс]. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

⁸⁹ Доклад о мировом развитии «Изменение характера труда». Всемирный банк. [Электронный ресурс]. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/469061544801350816/pdf/WDR-2019-RUSSIAN.pdf>.

университете совместно с Министерством занятости и трудовых отношений создана научная школа «Экономика труда», которая изучает проблемы формирования и развития человеческого капитала финансируемая Правительством Республики Узбекистан.

Человеческий капитал объединяет в себе множество элементов (рис. 3.6.), в основе которых лежит: непрерывное обучение, изменение, совершенствование и адаптация к новым условиям.



Рис. 3.6. Составляющие человеческого капитала⁹⁰

Образование является одним из основных прав человека, и оно имеет ключевое значение для раскрытия человеческих возможностей, а также огромную прикладную ценность. Образование повышает человеческий капитал, производительность труда, доходы, возможности трудоустройства и экономический рост. Кроме финансовых выгод образование делает людей более здоровыми и дает им больший контроль над своей жизнью, повышает социальный капитал и создает институты, которые поощряют инклюзивность и всеобщее процветание, расширяет свободу по многим направлениям, одновременно повышая устремления и увеличивая потенциал для их

⁹⁰ Составлено автором на основе исследования

достижения. Эти преимущества выражаются в денежной и неденежной форме для отдельных лиц, семей, сообществ и общества в целом (табл. 3.3.).⁹¹

Таблица 3.3.

Преимущества образования и науки⁹²

	Человек/семья	Сообщество/общество
Денежные	Более высокая вероятность занятости, Большая эффективность труда, Более высокий заработок, Снижение уровня бедности	Высокая эффективность труда, Ускорение экономического роста, Снижение уровня бедности, Долгосрочное перспективное развитие
Неденежные	Лучшее состояние здоровья, Улучшенный уровень образования и здоровья детей/семьи, Повышение выносливости и адаптивности, Повышение интереса молодежи к искусству, Создание условий для занятия молодежи спортом, Повышение навыков владения компьютерными технологиями и интернетом, Повышения духовности молодежи, Создание новых рабочих мест для женщин.	Повышение социальной мобильности, Повышение эффективности работы институтов/предоставления услуг, Повышение гражданской активности, Большая социальная сплоченность, Снижение негативного внешнего воздействия

Эффективное развитие экономики, достижение уровня развитых стран напрямую связано с затратами на образование, его качество и эффективность. Данное исследование основано на инновационном развитии страны. Конкурентоспособные кадры любого государства являются его основным конкурентоспособным ресурсом, основанном на институциональном взаимодействии человека и государственного управления этими ресурсами.

Образование имеет ключевое значение для раскрытия человеческих возможностей. Оно имеет огромную прикладную ценность, повышение человеческого капитала, увеличение производительности труда.

⁹¹ Доклад о мировом развитии, «Обучение для реализации образовательных перспектив». - Вашингтон, 2018.

⁹² Составлено автором на основе исследования

Рассматривая человеческий капитал как систему экономических отношений, выраженных через систему хозяйственной деятельности, формируются репродуцирующие производительные свойства человеческого капитала. Основываясь на целостном подходе, человеческий капитал рассматривается как персонифицированная определенность экономических отношений, накапливая на протяжении жизни профессиональные качества, способы использования технологий в производственной сфере (табл. 3.4.) с целью повышения эффективности труда и получения достойного вознаграждения за этот труд. Развитие человека как личности универсально и противоречиво; он (человек) выступает в роли главного конструктора, творца, соиздателя, потребителя материальных благ, сценариста, актера. Именно то, как он будет выполнять все эти роли во взаимосвязи мер, чувств, обязанностей, трудолюбия, старательности, честности по отношению к себе и другим, будет происходить процесс воспроизводства человеческого капитала.

Императив целостного подхода в формировании человеческого капитала заложен в процессах формирования воспроизводства, способного интегрировать в себе другие методологические подходы. В целостном подходе рассматривается определенность экономических отношений: формирования; накопления; использования приобретенных профессиональных качеств человека в его профессии, в обществе, в семье. В процессе развития экономических отношений развивается общество на основе информационных технологий, развивается также и человеческий капитал.

Человек универсально развивается и концептуально проявляется в обеспечении политической стабильности, экономической предсказуемости, в развитии общества. Благодаря человеку повышается деловая и творческая активность на производстве в системе экономических коммуникаций. Создаются возможности роста качественного образования, повышается его общая и технологическая культура. Развитие и накопление человеческого

капитала проявляется как двусторонний процесс, который зависит от субъекта труда, обладателя человеческого потенциала. С другой стороны, от направленности и условий рыночных агентов это происходит в сфере создания условий воспроизводства.

Таблица 3.4.

Воспроизводство человеческого капитала⁹³

Факторы, определяющие фазы накопления человеческого капитала	Факторы влияния на формирование человеческого капитала
Получение среднего образования Получение высшего образования Качество системы образования Применение знаний и технологий Качественная системность во всем Доступность программного обеспечения Степень приобретенных практических навыков Активная позиция в жизни Коммуникабельность Заинтересованность в карьерном росте Мотивации Присутствие общей культуры Идейное воспитание личности Приобретение трудовых навыков Наличие социальных и профессиональных качеств и компетенций Моральная ответственность и качество	Доступность к новым технологиям Инвестиции в человеческий капитал Защита интеллектуальной собственности Этичное поведение работодателей Уровень развития технологий Уровень развития общества Направленность мотиваций в экономической и общественной деятельности Уровень развития психофизиологических природных качеств Эмоциональная устойчивость Физические и интеллектуальные природные задатки Креативные свойства ума Ловкость, темперамент Целеустремленность Мировоззренческая научная философия Самоутверждения и самореализации
Факторы, определяющие фазу потребления	Факторы, определяющие фазу обмена
Инновации Способность к инновационному мышлению Уровень научных учреждений Расходы компаний на инновации Наличие высокообразованной интеллектуальной элиты Патенты Государственные закупки передовых технологий Уровень развития технологии	Контрактная система труда Эффективное налогообложение Профессиональное управление Приоритетность оставлять за талантами Привлечение профессионалов Равноправные отношения к женщинам и мужчинам Социальные Этические Консенсуальные

⁹³ Составлено автором на основе исследования

Человеческий капитал как целостное социально-экономическое явление включает методологические основы классификации компонентов, идентификации функционирования воспроизводственных циклов, репродукцию, диалектику фаз производства, обмена, потребления, распределения.

Информационная грамотность населения во многом зависит от предприятий, готовых проводить дополнительное обучение своих сотрудников в области информационных и коммуникационных технологий (ИКТ). Среди опрошенных организаций только 5,1% руководителей организаций ответили согласием о готовности обучать своих сотрудников.

Внедряя в процессы производства достижения научно-технического прогресса, а также новых наукоемких производственных мощностей, происходит дифференцированное появление множества новых компетенций, которые человеку необходимо осваивать и переходить на следующий уровень человеческого развития, происходят воспроизводственные процессы накопления человеческого капитала.

В процессе воспроизводства человеческого капитала огромное влияние имеет развитие ИТ-технологий, применение информационных и коммуникационных технологий работниками организаций, интеграция внутренних информационных систем. Готовность учреждений образования к развитию на основе ИКТ рассмотрена в таблице 3.5.

В процессе формирования алгоритма дано авторское обоснование основных дефиниций «инновационный потенциал» и «инновационная деятельность», проанализированы их основные особенности в системе функционирования при реализации процесса по воспроизводству человеческого капитала.

Таблица 3.5.

Инновационная деятельность предприятий⁹⁴

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Число предприятий и организаций внедряющих инновации:									
технологические	145	185	164	725	819	894	893	975	982
маркетинговые	1	2	9	14	13	14	20	22	17
организационные	3	9	14	22	20	27	20	26	25
Количество внедрённых инноваций:									
технологические	462	818	624	1262	1382	1737	1816	1946	2482
маркетинговые	32	9	17	32	41	36	51	62	42
организационные	6	15	58	40	42	46	39	38	34
Объем произведенной инновационной продукции (товаров, работ и услуг), млрд.сум	1849	1348,7	3635,9	4614,7	7043	8023,6	10688,2	18543,3	28871,5
Затраты на инновации, млрд.сум	264,4	372,6	311,9	4634,2	3757,4	5528,3	2571,4	4162,3	4707,2

В данном случае авторское видение этих двух дефиниций состоит из процесса, соединяющего звенья инновационного потенциала и инновационной деятельности в экономической системе. Определение нового качества их элементов и звеньев в процессе соединения выражается в форме достигнутого интегрального результата на основе использования инновационного потенциала, где их процесс соединенной деятельности проявляется в виде нового продукта, технологии. Отражая полную палитру проявления слаженной работы функционирования всех звеньев экономической системы, создается новое качество продукта, в результате чего данный продукт трансформируется через процессы инновационного потенциала и инновационной деятельности. Новый продукт в виде человеческого капитала с последующим выходом на

⁹⁴ Источник: Государственный комитет Республики Узбекистан по статистике. <https://stat.uz/ru/164-ofytsyalnaia-statystyka-ru/6572-sotsialnaya-sfera2>

рынок. В своей совокупности эти два процесса отражают эффективность инновационной экономической системы по воспроизводству человеческого капитала.⁹⁵

В данном контексте следует рассмотреть процессы формирования человеческого капитала, применяя информационные коммуникативные технологии (ИКТ), интеграции внутренних информационных систем (ИС) и возможности современного доступа информации внутри организаций.

Следует отметить, что основные наиболее распространенные структурные элементы воспроизводства человеческого капитала заложены в инвестиционном подходе, где инвестиции раскрываются в качестве основного фактора развития, а именно: вложение в образование; здоровье; проектную деятельность; информационные технологии; физическое развитие и многое другое.⁹⁶

Инвестиции рассматриваются в качестве ключевого фактора как целостное многогранное явление, имеющее системную структурно-функциональную организацию.⁹⁷ Исходя из вышеизложенного, инвестиционный подход способствует развитию того или другого элемента человеческого капитала. Охватывая всю совокупность инвестиционного подхода и задавая внешние координаты процессу развития, признается последовательность развития инвестиционного подхода, переходит в деятельностный подход. В этой связи рассмотрим деятельностный подход в контексте роли человека в производстве человеческого капитала, определяя виды деятельности капитала, ведь целостный человек проявляется в деятельности, осуществляя все виды приобретенных навыков, компетенций,

⁹⁵ Борщ Л.М. Модернизация экономики: технологии VS человек // Известия уральского государственного экономического университета. – 2018. – № 3. – с. 42-54. – doi:10.29141/2073-1019-2018-19-3-5 .

⁹⁶ Борщ Л.М., Герасимова С.В. Пространственная модель инновационного технологического регионального развития // Научно-технические ведомости санкт-петербургского государственного политехнического университета. экономические науки. – 2018. – № 4. – с. 185-199. – doi: 10.18721/JE.11414 .

⁹⁷ Добрынин Л.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность, использование. / Монография. - СПб.: Санкт-Петербургская издательско-книготорговая фирма «Наука», 1999. –309 (7) с.

духовных качеств, семейных ценностей, нашедших свое институциональное признание в общей системе государственного устройства и общественной жизни. В данном случае инвестиции в воспроизводственном процессе человеческого капитала выполняют роль основного финансового ресурса, генерирующего импульсы совершенствования человеческого капитала.

Деятельностный подход объединяет следующие компоненты:

- культурно-нравственный капитал;
- интеллектуальный капитал;
- организационный капитал;
- управленческий капитал;
- социальный капитал;
- креативно-трудовой капитал;
- предпринимательский капитал;
- потребительский капитал;
- структурно-логический капитал.

Компоненты человеческого капитала функционируют во взаимосвязи и взаимозависимости, интегрально составляют неаддитивность человеческого капитала.⁹⁸

Качественная составляющая воспроизводства человеческого капитала находится в прямой зависимости от направленности и эффективности использования инструментов влияния на развитие экономических процессов. Алгоритм воспроизводственных процессов человеческого капитала определяется в виде целостного социально-экономического явления, которое включает методологические основы классификации компонентов человеческого капитала через идентификацию индивидуальной специфики. Данный алгоритм воспроизводственных процессов человеческого капитала функционирует на

⁹⁸ Грузков И.В. К проблеме методологических оснований анализа сущности человека в экономической науке // Вестник университета. – 2009. – № 26. – с. 23-26.

основе репродуктивных циклов человеческого капитала. Процессы диалектики фаз производства, накопления, распределения и обмена включает механизм воспроизводственной функции человеческого капитала, составляя основу ресурсов государства

В результате исследования по тематике диссертации выявлены направления воспроизводства когнитивного потенциала, их креативный компонент человеческого капитала. Данная тематика охватила взаимосвязи и взаимозависимости в процессе развития и накопления, воспроизводства человеческого капитала, инновационность предусматривает исследования в сфере современного изучения изменяющихся обстоятельств формирования и развития человеческого, выработки адекватных концептов, корректировки факторов воспроизводства человеческого капитала.

Методологическую основу составляют принципы, методы и подходы категории диалектического познания, концепты алгоритмизированной методики на основании целостного подхода в понимании инновационного подхода. Воспроизводство человеческого капитала в понимании инновационного развития наращивает человеческий потенциал, влияет на социально-экономическое развитие на основе формирования компетенций, способного ответственно осваивать информационные технологии и наращивать деловые качества и знания, основанные на цифровом следе. Отметим, что изменения, происходящие в воспроизводственных процессах человеческого капитала, методология и подходы должны быть отражены в содержании курсов, изучаемых в высшей школе и на предприятиях.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование, посвященное развитию человеческого капитала, позволяет сделать ряд выводов, направленных на совершенствование социально-экономической политики Республики Узбекистан, управления человеческим капиталом в интересах цифрового развития экономики.

1. Формирование человеческого капитала во многом определяет социальная среда, в которой растет и воспитывается человек (учитывается его здоровье, культура, становление, работоспособность, отношение к делу и коллегам). Немаловажное значение имеют склонность к техническим или гуманитарным направлениям, желание развиваться и постоянно самосовершенствоваться. Таким образом, только совокупность интеллектуальных, физических и психологических качеств, заложенных на генетическом уровне, а также полученное образование и профессиональные навыки определяют внутреннюю структуру человеческого капитала.

2. Внедрение пяти инициатив Президента Республики Узбекистан, прежде всего в школах, будет способствовать формированию широкого кругозора у молодежи, поможет стать умными, высокообразованными, культурными и физически здоровыми личностями, ни в чем не уступать своим зарубежным сверстникам. Реализация этих идей станет основой для того, чтобы более пятимиллионов школьников в нашей стране смогли уверенно строить свое будущее, стать успешными людьми и внести вклад в развитие Родины.

3. Инвестиции увеличивают ценность человеческого капитала и приносят в будущем большой доход его носителю. К основным инвестициям в человеческий капитал относятся расходы на образование (курсы повышения квалификации, семинары, тренинги), сохранение здоровья, медицинские услуги, мобильность, воспитание детей, поиск работы и информации о ценах, доходах, заработной плате. В исследованиях основоположников человеческого капитала

было доказано, что как на народно-хозяйственном уровне, так и на уровне отдельного работника предприятия вложения в образование, обучение, здравоохранение и другие формы развития значительно более прибыльны, чем вложения в основной капитал. Были проведены расчеты, что максимальная сумма прибыли от инвестиций в человеческий капитал почти в три раза превышает прибыль от инвестиций в технику.

4. Для формирования человеческого капитала, соответствующего потребностям рынка труда в условиях цифровой экономики, необходимо:

4.1. Обновление устаревших программ профессионального образования и повышения квалификации для ликвидации пробелов в цифровых навыках, необходимых в современной экономике. Эти преобразования целесообразно проводить в государственном масштабе, поскольку значительная доля производств, для цифровизации которых потребуются профильные специалисты, находится за пределами крупных городов.

4.2. В долгосрочной перспективе система образования Узбекистана на всех уровнях нуждается в более масштабной трансформации на основе таких принципов, как образование в течение всей жизни (Lifelong Learning); гибкость образовательных траекторий; модульность образовательных курсов должна основываться на инновационном подходе. При этом следует сосредоточить внимание на развитии личностных, социальных навыков и навыков решения межпредметных задач, ориентированных на практику, а также на применении современных методик, форматов и инструментов обучения, включая цифровые образовательные средства и форматы удаленного образования.

4.3. Развивать взаимодействие образовательных и исследовательских организаций между собой, с бизнес-сообществом и государственными органами, чтобы обеспечить актуальность и значимость образовательных программ и сократить время адаптации образовательной системы к требованиям

рынка. Помимо модернизации системы подготовки кадров необходимо обеспечивать возможность их самореализации.

4.4. Для обеспечения профессионального развития подобных кадров в Узбекистане нужно совершенствовать платформы взаимодействия студентов и потенциальных работодателей, создавать благоприятные условия для развития технологических компаний и стартапов, а также принимать меры по повышению качества жизни в стране в целом.

4.5. Развить новые центры компетенций по наиболее востребованным технологическим направлениям. Существует дисбаланс компетенций на рынке труда, что может привести к ситуации, когда будет одновременно и безработица, и нехватка квалифицированных кадров. Уже сейчас отмечается нехватка людей с так называемыми «навыками XXI века» и новым типом мышления, где к профессиональным навыкам добавляется DigitalSkills и SoftSkills.

Данное исследование является стартом для начала масштабной работы по определению новых векторов в стратегическом управлении человеческим капиталом в условиях развития цифровой экономики.

5. Рассмотрев ВВП Республики Узбекистан, уровень экономической активности населения и безработицы, доходы и расходы населения, как один из факторов развития человеческого капитала, необходимо остановиться на следующих основных моментах.

Накопленного качества человеческого капитала недостаточно, чтобы сделать серьезный инновационный прорыв в экономике и перейти к перспективам экономического развития. Существуют недостатки.

1) с точки зрения реализации человеческих возможностей – небольшая продолжительность жизни;

2) с точки зрения качества образования - образовательные программы не соответствуют современным тенденциям инновационного развития экономики;

3) недостаточно доходов для восстановления собственных сил и здоровья.

Все это в совокупности свидетельствует об ухудшении ресурсной составляющей воспроизводства человеческого капитала в Узбекистане и, как следствие, снижении уровня социально-экономического развития страны.

6. Программа реформ дошкольного образования масштабна: если сегодня детсады посещают 33,0% детей, то к 2031 году 85,0 % детей должны обучаться в дошкольных образовательных учреждениях по принципам личностно-ориентированного обучения.

В Узбекистане наблюдается общая тенденция к сокращению количества общеобразовательных учреждений и необходимость их капитального ремонта, что негативно скажется на образовательном потенциале. В некоторых школах количество учеников в классах достигает 45-50 человек, что препятствует получению качественного образования.

Республика Узбекистан по охвату населения общим средним образованием, в частности начальным, находится в одном ряду с развитыми странами.

В последние годы приняты кардинальные меры по повышению роли и престижа профессии учителя, заинтересованности педагогов в постоянном росте своего профессионализма: несколько раз увеличивался размер оплаты труда работников общеобразовательной системы, были введены дополнительные премиальные выплаты из директорского фонда (за классное руководство, проверку тетрадей и другое).

С целью совершенствования профессионального образования в Узбекистане на основе передового международного опыта и внедрения системы непрерывного профессионального образования в другие сектора реальной экономики необходимо:

1. Расширение системы целевой подготовки кадров путем организации непрерывного профессионального образования по отраслям экономики и

диверсификации сроков образовательных программ, исходя из сложности профессий и специальностей. Таким образом, создается следующая система профессионального образования:

а) начальное профессиональное образование: в соответствии с действующим порядком организуется в учебно-производственных комплексах для учащихся 10-11 классов общеобразовательных школ, выпускникам выдаются дипломы. В то же время после 11-летнего общего среднего образования они могут обучаться в профессиональных колледжах системы среднего профессионального образования и в системе высшего образования по принципу добровольности.

б) среднее профессиональное образование: дается в профессиональных колледжах путем дифференцированной по срокам обучения подготовки по рабочим профессиям в соответствии с Классификатором основных должностей служащих и рабочих профессий. Выпускники могут продолжить обучение в системе высшего образования или начать трудовую деятельность на производстве.

в) среднее специальное, профессиональное образование: дается путем подготовки кадров по специальностям по образовательным программам, рассчитанным на 2-3-летнее обучение в отдельных профессиональных колледжах.

Выпускники, полностью освоившие указанные образовательные программы, смогут осуществлять трудовую деятельность на рынке труда или продолжить обучение со 2-го курса по соответствующим направлениям подготовки высших образовательных учреждений.

2. Создание профессиональных колледжей в форме техникумов на основе зданий и сооружений и имеющейся материально-технической базы существующих профессиональных колледжей, обеспечение взаимосвязи и

непрерывности процесса подготовки кадров с соответствующими высшими учебными заведениями.⁹⁹

3. Создание специализированной системы подготовки мастеров производственного обучения, учитывая, что мастера производственного обучения, играющие важную роль в подготовке кадров рабочих профессий, не готовятся в системе высшего образования.

Предложенные механизмы совершенствования подготовки кадров в системе среднего и профессионального образования в Республике Узбекистан, на наш взгляд, дадут положительный результат в образовательном процессе.

Таким образом, для успешного формирования и развития человеческого капитала нужны серьезные общественные усилия. Необходимо найти тот правильный путь, при котором использование и материального, и человеческого капитала позволяло бы наиболее оптимально развивать и удовлетворять потребности и способности людей. Параметры жизнедеятельности человека, возможности его собственного развития и самореализации, соответствующие структуре экономике и задачам общества, социальная и образовательная политика являются основами и критериями успешного формирования, применения и накопления человеческого капитала.

Исследование показывает, что при изменении индексов ожидаемой продолжительности жизни, образования и доходов на 1,0% индекс развития человеческого потенциала может возрасти на 0,34%, за счет индекса ожидаемой продолжительности жизни; на 0,472 %, - за счет изменения индекса образования и на 0,306 %- за счет изменения индекса доходов. Это говорит о том, что наибольшее влияние на изменение индекса развития человеческого капитала оказывают образовательные факторы.

⁹⁹Алижонов У.М. Совершенствование методов формирования потребности в кадрах с профессиональным образованием на рынке труда. Автореферат диссертации PhD по экономическим направлениям ТГЭУ. 2019

Расходы бюджета не только на здравоохранение, но и на другие социальные сферы в 2019 году увеличатся до 58012,1 млрд сумов, или на 65,6 %. Основные статьи затрат будут на здравоохранение - увеличатся на 26,3%, образование – на 45,6%, культуру и спорт - на 45%, науку – на 5,8%.

Без расширения прав и возможностей молодого поколения посредством инвестирования в их образование и здравоохранение достижение существенных экономических преобразований будет трудным – даже при благоприятной демографической ситуации. В целях получения демографического дивиденда у Узбекистана есть возможность воспользоваться опытом других стран для успешной синергии трех аспектов – образования, экономики и расширения прав и возможностей молодежи и женщин.

В настоящее время Узбекистан обладает опытом в количественном прогнозировании кадровых потребностей для рынка труда, но подобных прогнозов в условиях быстро изменяющегося мира уже недостаточно.

Необходимо рассматривать и учитывать качественную составляющую данного процесса. Нарботок по переходу от прогнозирования потребности в кадрах к прогнозированию востребованных компетенций немного. Существующие в Узбекистане наработки и применение зарубежного опыта позволят исследователям перейти к прогнозированию компетенций, однако существует ряд препятствий для подобной деятельности. Изучение зарубежного опыта показало, что ключевым элементом при прогнозировании выступают сбор, кодификация и анализ статистических данных.

Повышение качества человеческого капитала возможно через систему образования в ходе воспроизводственного цикла. Выявление и приобретение востребованных на рынке труда компетенций для работников являются важной частью повышения качества человеческого капитала. Выявлены механизмы взаимодействия субъектов, задействованных в развитии человеческого капитала: государства, рынка труда и системы образования. Нами разработан

механизм повышения качества кадрового обеспечения экономики за счет актуализации содержания профессионального образования с учетом лучшего мирового опыта. Кроме того, перечислены некоторые вопросы, которые могут возникнуть на пути реализации предложенного механизма.

Развитие человеческого капитала Республики Узбекистан является долгосрочной целью. Ее реализация характеризуется временным лагом и отложенным положительным экономическим эффектом. Актуальность инновационного развития страны на основе человеческого капитала обусловлена как внешними факторами (построение конкурентоспособной национальной экономической системы), так и внутренними - экономически сбалансированным развитием страны, повышением эффективности функционирования предприятий, инновационного развития личности. Следовательно, система оценки эффективности управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития должна осуществляться на всех трех уровнях. Начало будет на НАНОуровне - для оценки потенциала человеческого капитала на уровне личности. Затем продолжится на микроуровне - в целях оценки инновационного потенциала человеческого капитала предприятий и организаций. Итогом инновационного развития человеческого капитала на нано- и микро-уровнях будет уровень инновационного развития страны. Его можно оценить на мезоуровне через три составляющих: оценку индекса потенциала человеческого развития и его компонентов с учетом корреляции инвестиций в человеческий капитал, оценку инновационной восприимчивости и оценку инновационной активности Республики Узбекистан.

В результате исследования по тематике диссертации выявлены направления воспроизводства когнитивного потенциала, их креативный компонент человеческого капитала. Данная тематика охватила взаимосвязи и взаимозависимости в процессе развития и накопления, воспроизводства

человеческого капитала, инновационность предусматривает исследования в сфере современного изучения изменяющихся обстоятельств формирования и развития человеческого, выработки адекватных концептов, корректировки факторов воспроизводства человеческого капитала.

Методологическую основу составляют принципы, методы и подходы категории диалектического познания, концепты алгоритмизированной методики на основании целостного подхода в понимании инновационного подхода. Воспроизводство человеческого капитала в понимании инновационного развития наращивает человеческий потенциал, влияет на социально-экономическое развитие на основе формирования компетенций, способного ответственно осваивать информационные технологии и наращивать деловые качества и знания, основанные на цифровом следе. Отметим, что изменения, происходящие в производственных процессах человеческого капитала, методология и подходы должны быть отражены в содержании курсов, изучаемых в высшей школе и на предприятиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Указ Президента Республики Узбекистан от 7 февраля 2017 года «О Стратегии действий по дальнейшему развитию Республики Узбекистан» // Национальная база данных законодательства, 16.10.2017 г., № 06/17/5204/0114, 31.07.2018 г., № 06/18/5483/1594
2. Мирзиёев Ш.М. «Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису». 24.01.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/3324>
3. Мирзиёев Ш.М. «Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису». 24.01.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/3324>
4. Мирзиёев Ш.М. «Послание Президента Республики Узбекистан Олий Мажлису». 24.01.2020. <https://president.uz/ru/lists/view/3324>
5. Абдурахманов К. Х. Тенденции развития человеческого капитала Узбекистана. Вестник РЭУ № 8, , 2013.
6. Абдурахманова Г.К. «Кичик бизнесда аҳолини иш билан таъминлаш». Монография. – Т.: «Iqtisodiyot». 2014, с. 216
7. Абакумова И.В., Антонова Е.К. и др. Научные исследования в сфере социально-экономических и гуманитарных наук: междисциплинарный подход и конвергенция знаний. – Самара, 2016.
8. Аналитические данные Государственного комитета по статистике <https://stat.uz/ru/433-analiticheskie-materialy-ru/4682-makroekonomicheskij-analiz>
9. Алле М. Поведение рационального человека в условиях риска: критика постулатов американской школы // THESIS.1994. №5. С. 227.
10. Баженова В.С. Непрерывное образование в условиях трансформации экономической системы. - М. Изд-во Рос. экон. акад., 2000. – 63-64 с.
11. Барановский А.И. Человеческий капитал в современной экономике // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2007. – №1. – с.20-22

12. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход// Избранные труды по экономической теории: пер. с англ. М.: ГУ-ВШЭ, 2003.
13. Блауг М. Методология экономической науки, или Как экономисты объясняют: пер. с англ./ науч. ред. и вступ. ст. В.С. Автономова. М., 2004.
14. Беккер Г.С. Человеческий капитал. URL: [http:// www.econlib.org / library/Enc/HumanCapital.html](http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html).
15. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Д. Белл. М.: Академия, 1999.
16. Борщёва Н.Л. Развитие методологии управления человеческим капиталом в инновационной экономике. / диссертация. - М., 2016. – 330 с.
17. Вильям Пети. Экономические и статистические работы. Т. I-II. Перевод под ред. Смит М.Н., Москва: Государственное социально-экономическое издательство, 1940, 323 с.
18. Веснин В.Р. Менеджмент: учебник – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2012.
19. Грейсон Дж. К., О'Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI века пер. с англ. И. С. Олейника, С. П. Семенцова. Экономика. 1991. с. 319.
20. Гальперин В. М., Игнатъев С. М., Моргунов В. И. Микроэкономика в 2-х томах, СПб.: Омега-Л, Экономикс, 2010. - 1026 с.
21. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. / Учебник для вузов. 2-е изд., испр. и доп. - М.: Изд. группа НОРМА-ИНФРА, 1999.
22. Глазьев С.Ю. Нанотехнологии как ключевой фактор нового технологического уклада в экономике: монография. / С.Ю. Глазьев, В.В. Харитонова. - М.: Тривант, 2009. - 164 с.
23. Гущина Ю.И., Гаврилова О.А., Нестеренко Т.В. Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. – 2017. – Том 18. – № 7. – С. 1205-1213.

24. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка эффективности использования. / Монография. - СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
25. Долан Э., Линдсей Дж. Рынок: микроэкономическая модель. – СПб., 1992. – 477 с.
26. Долятовский В.А., Гречко М.В. Прогнозирование потребности в человеческом капитале для обеспечения требуемых темпов развития страны и региона // Интеллектуальные ресурсы - региональному развитию. 2014, № 1. С. 167-171.
27. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учебное пособие. СПб.: СПбУЭФ, 1996. – с.72.
28. Ермоченко О.Н. Теории воспроизводства человеческого капитала и определение структуры кадрового потенциала // Транспортное дело России. – 2009. – № 12. – с. 67-69.
29. Ерёмина И.Ю. Управление развитием менеджерского таланта персонала организации в сфере дополнительных образовательных услуг. Автореферат диссертации на соиск. уч. степ.д. э. н. М., 2009.
30. Знаменский Д.Ю. Государственная политика по управлению научным потенциалом высшей школы: институциональный аспект // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2016. № 4 (24).
31. Игнатьева С.Н. Индекс человеческого развития – количественная оценка человеческого капитала // Worldscience: problemsandinnovations: сборникстатей XIV международнойнаучно-практическойконференции. 2017. С. 109-111.
32. Индексы и индикаторы человеческого развития. Обновленные статистические данные 2018. http://hdr.undp.org/sites/default/files/2018_human_development_statistical_update_ru.pdf

33. Ильинский И.В., (1996). Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном воспроизводстве. – СПб.: СПбУЭФ, 1996. с. 127.
34. Каменецкий В.А. Капитал (от простого к сложному) / В.А. Каменецкий, В.П. Патрикеев. М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. с. 191.
35. Капелюшников Р. Записка об отечественном человеческом капитале // Отечественные записки. 2007, №3. с. 33-36.
36. Кельчевская Н.Р., Черненко И.М., Ширинкина Е.В. Формирование и развитие научно-педагогических кадров в организациях высшего образования РФ // Вестник Пермского университета. Серия: Экономика, 2018. – № 1.
37. Коровяковская, Н.Д. Человеческий капитал как фактор инновационного развития / Н.Д. Коровяковская, Ю.А. Холоденко // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – с. 15.
38. Корчагин Ю.А. Модернизация экономики России невозможна без изменения парадигмы развития и модернизации человеческого капитала <http://lerc.livejournal.com/68523.html>
39. Корицкий А.В. Влияние человеческого капитала на экономический рост [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Корицкий А.В.— Электрон.текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет (Сибстрин), ЭБС АСВ, 2013.— 245 с.
40. Критский М.М. Человеческий капитал. - Л.: Изд. Ленингр. ун-та, 1991.
41. Кувалдина Т.Б. Человеческий капитал и человеческий ресурс: сущность и возможные варианты учета // Инновационная экономика и общество. 2017. № 4 (18).с. 42-50.
42. Кузьмич Н.П. Человеческий капитал в рамках обеспечения конкурентоспособности организации в условиях экономики знаний // Теория и практика общественного развития. 2014. № 1.

43. Лазарева Е.И., Анопченко Т.Ю. Эконометрическая оценка инвестиционной привлекательности как основа формирования кластерной инвестиционной стратегии региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. 2016. № 5. с. 21-26.

44. Лазарева Е.И., Кожанова Ю.А. Управление человеческим капиталом как ключевым фактором устойчивого развития региона // В сборнике: Актуальные вопросы современной науки сборник научных трудов по материалам международных конкурсов: «Лучший научно-исследовательский проект 2016», «Лучшее научное эссе 2016». Научный центр «Олимп». 2016. с. 726-728.

45. Максимова В.Ф. Инвестирование в человеческий капитал: учебное пособие / Московский государственный университет экономики, статистики и информатики. – М., 2004. – с. 7–16.

46. Мау В.А. Человеческий капитал [Электронный ресурс]: вызовы для России/ Мау В.А.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дело, 2013.— 32 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51129.html>.— ЭБС «IPRbooks».

47. Мельков, А.В. Инновационный механизм повышения эффективности инвестиций в человеческий капитал холдинга: дис. ... канд. экон. наук / А.В. Мельков; НОУ ВПО «Московский экономический институт». - М., 2010.-168 с.

48. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/monitor_rf.xls

49. Мониторинг и прогнозирование региональной потребности в специалистах высшей научной квалификации : монография / В. И. Аверченков [и др.]; под ред. В. И. Аверченкова, В. М. Кожухаря. - Брянск : Изд-во БГТУ, 2010.- 162 с

50. Нижегородцев Р. М. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: Монография / Нижегородцев Р.М., Нижегородцев Р.М., Резник С.Д. - Москва :НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 294 с.

51. Нижегородцев Р.М., Резник С.Д. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических система. / Монография. - М: ИНФА-М, 2017.

52. Николаева Т.П. Основы информационной экономики / Т.П. Николаева. СПб.: ООО «ЛЕКС СТАР», 2001. с. 6.

53. Носаков В.Н., Носаков И.В. Системный подход к человеческому капиталу при создании инновационного продукта // NovaInfo.Ru. 2016. Т. 1. № 50. с. 50-54.

54. Носкова К.А. Оценка человеческого капитала i-го сотрудника организации // Актуальные вопросы экономических наук: материалы II междунар. науч. конференция. Уфа, 2013. – с. 4-8.

55. Научно-технический потенциал: структура, динамика, эффективность / Г.М.Добров, В.Е.Тонкаль, А.А.Савельев и др.-Киев: Наукова думка,1987.-347с.

56. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020.— 387 с.

57. Официальный сайт Организации Объединенных Наций. URL:<http://www.un.org/ru>

58. Плискевич Н.М. Динамика человеческого капитала в трансформирующемся обществе – I. URL: <http://www.kapital-rus.ru/articles/article/179029>.

59. Псахарополус Дж. Размер семьи, расходы на образование и уровень образования в бедной стране: научное издание / Дж. Псахарополус; Дж.

Псахоропулос, Р. Маттсон // Социология образования: Дайджест рос.изарубеж. прессы. - 2001. - N 9. - с. 33-35.

60. Развитие человеческого потенциала и человеческого капитала: теоретические и практические аспекты [Электронный ресурс]: монография/ А.М. Афонин [и др.].— Электрон.текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2014. - 180 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39701.html>.— ЭБС «IPRbooks».

61. Ревуцкий, Л.Д. К вопросу о результативности использования человеческого капитала предприятий и методах ее определения / Л.Д. Ревуцкий // Аудит и финансовый анализ. – 2010. – № 2. – с. 398–401.

62. Резник С.Д., Черницов А.Е. Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений // Пенза: ПГУАС, 2013. – 228 с.

63. Россия 2015: оптимистический сценарий / Абалкин Л.И., Алаев Э.Б., Амосов А.И. и др.; отв. ред. Л.И. Абалкин; Ин-т экономики Рос. акад. наук, Моск. межбанк, валют, биржа. - М.: ММВБ , 1999. - 413 с.

64. Сакайя Т. Стоимость, создаваемая знанием, или История будущего / Т. Сакайя // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Академия, 1999. с. 348.

65. Санто Б. Инновации как средство экономического развития: пер. с англ. - М.: Прогресс, 1990.

66. Симкина Л.Г. Человеческий капитал в инновационной экономике. / диссертация. - Санкт-Петербург, 2000. – 349 с.

67. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. — М.: Эксмо, 2016.

68. Сочнева Е. Н. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике: Монография / Сочнева Е.Н. - Краснояр.:СФУ, 2016. - 190 с.
69. Стрелец И.А. Новая экономика и информационные технологии / И.А. Стрелец. М.: Издательство «Экзамен», 2003. с. 152-153.
70. Стукач Ф.В., Лалова Е.Ю. Формирование и оценка базового человеческого капитала сельского хозяйства // Омский научный вестник. – 2012. – № 4(111). – с. 64-67.
71. Твисс, Б. Управление научно-техническими нововведениями / Б. Твисс. - М.: Экономика, 1989. – 260 с.
72. Телешова, И. Г. Образование и человеческое развитие: [Текст] / И.Г. Телешова // Человеческое и социальное развитие М.: 2003. - с. 84-98
73. Убайдуллаева Р.А., Ата-Мирзаев О.Б., Умаров Н.О. Ўзбекистон демографик жараёнлари ва аҳоли бандлиги (илмий-ўқув кўлланма). – Т.: Университет, 2006.
74. Умурзаков Б.Х. Теоретические и практические аспекты развития сферы малого бизнеса и частного предпринимательства в Республике Узбекистан. Монография. – Т.: «Iqtisodiyot». 2011
75. Устинова, К.А. Человеческий капитал в инновационной экономике [Электронный ресурс]: монография / К.А. Устинова, Е.С. Губанова, Г. В. Леонидова. - Вологда: ИСЭРТ РАН, 2015. - 195 с.
76. Федотов А.В. Автоматизация управления в производственных системах: Учебное пособие. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2001.
77. Фишер С., Дорнбуш Р., Шмалензи Р. (2002). Экономическая теория. – М., Юнити, 2002 с. 21.
78. Худойбердиев З.Я. ва б. Тадбиркорлик ва ишга жойлаштириш технологияси. Ўқув кўлланма. «ILMZYU» 2016

79. Цапенко, И.В. Инвестиции в человеческий капитал и оценка их эффективности: монография / И.В. Цапенко. – Шахты: ЮРГУЭС, 2006. – с. 15.
80. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / Смирнов В.Т., Сошников И.В. Орел: ОрелГТУ, 2005. 513 с.
81. Человеческий капитал системы образования [Электронный ресурс]: учебник/ И.А. Ковалевич [и др.].— Электрон.текстовые данные.— Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018.— 216 с.
82. Человеческий капитал: теория и практика управления в социально-экономических системах: монография / Нижегородцев Р.М., Нижегородцев Р.М., Резник С.Д. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 294 с.
83. Человеческий капитал: проблемы измерения и роста в российской экономике: монография / Сочнева Е. Н. - Краснояр. СФУ, 2016. - 190 с.
84. Ширинкина Е.В. Компетенции в образовательных стандартах как цель, ориентированная на запросы современного рынка труда // Международный журнал экспериментального образования, 2017. – № 3-1.
85. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. М.: Директмедиа Паблишинг, 2008. 401 с.
86. Эдвинссон Л.Интеллектуальный капитал. Определение истинной стоимости компании / Л. Эдвинссон, М. Мэлоун // Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / под ред. В.Л. Иноземцева. М.: Академия, 1999. с. 435.
87. Экономика и управление. Инновации, учет, человеческий капитал [Электронный ресурс]: монография/ Ю.В. Гнездова [и др.].— Электрон.текстовые данные.— М.: Научный консультант, 2016.— 134 с.
88. Эдвинссон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал: определение истинной стоимости компании // Новая постиндустриальная волна на Западе / под ред. В. Л. Иноземцева. М.: Academia, 1999, С. 429–447.

89. Abdurakhmanov K.Kh, Kudbiev Sh.D.Magroupov A.Yul. «Human capital basis of development of innovative economy». International Journal of Psychosocial Rehabilitation, Vol. 24, Issue 04, 2020 ISSN: p. 1475-7192
90. Abdurakhmanov K.H. Zokirova N.K., Islamov B., Hiwatari M. (2016) Systemic transformation and sustainable human development: the Case of Uzbekistan. Jakarta: Gunadarma Publisher, 2016, p. 230.
91. Abdurakhmanov K., Zokirova N. Human development. Textbook. Bremerhaven-2014. p.423.
92. Abdurakhmanov K.Kh., Zokirova N.K. (2019). New challenges and priorities of the labor market development in Uzbekistan. Journal RevistaEspacios. Vol. 40 (Number 10) Page 14. «ESPACIOS» №10/ Caracas, Venezuela. ISSN: 0798 1015/ Number 10, 2019.
93. Abdurakhmanov K.Kh., Mukhitdinov E.M., Grishin V.I. (2019) Labor Migration of The Population and Evaluation of Supply Chain on the Labor Market. Journal International Journal of Supply Chain Management. IJSCM, ISSN: 2050-7399 (Online), 2051-3771 (Print). Copyright © ExcelingTech Pub, United Kingdom. (<http://excelingtech.co.uk/>), Vol. 8, No. 2, April 2019.
94. Abdurakhmanov K.Kh., et al. Higher education as a significant factor of Uzbekistan's sustainable. «ESPACIOS» ISSN07981015 Венесуэла
95. Abdurakhmanov K.Kh., et al. Directions of innovative development of Uzbekistan. Scientific journal “National academy of managerial staff of culture and arts herald” Украина Киев ISSN: 2409-0506, 2226-3209
96. Akerlof G.A. The Market for ‘Lemons’: Quality Uncertainty and the Market Mechanism. Quarterly // Journal of Economics, 1970. – № 84(3).
97. Aboody D., Lev B. Information asymmetry, R&D, and insider gains // The Journal of Finance, 2000. – № 6.
98. Becker G.S. [Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis](#)//Journal of Political Economy, Vol.70, No.5, Part 2, 1962, pp.9-49.

99. Becker G.S. Human Capital: a Theoretical and Empirical Analysis. – N.Y.: Columbia Univ. Press, 1964.
100. Ben-Porath Y. The F-Connection: Families, Friends, and Firms and the Organization of Exchange// Population and Development Review Vol. 6, No. 1 (Mar., 1980), — pp. 1-30.
101. Ben-Porath Y. The Production of human capital and the life cycle of earning. – N.Y.; L, 1970. – p.49.
102. Becker, Gary S. Human Capital / Gary S. Becker. – N.Y.: Columbia University Press, 1964. – p. 26.
103. Blaug M., Vane H.R. [Who's who in economics. Fourth Edition](#) — Cheltenham, UKNorthampton, MA: Edward Elgar Publishing, 2003/.
104. Bontis N. Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital: framing and advancing the state of the field // International Journal of Technology Management. – 1999. – № 5. – p. 433-462.
105. Bowen H., Investment in Learning, San Francisco, 1978
106. Cohen D. & Soto M. Growth and Human Capital: Good Data, Good Results. URL: <http://ideas.repec.org/p/oec/devaaa/179-en.html>.
107. Ciccone A., Peri G. Identifying Human-Capital Externalities: Theory with Applications. URL: <http://www.antonioiciccone.eu/wp-content/uploads/2007/07/identhcexternalities.pdf>
108. Davenport T.O., Human Capital: what it is and why people invest it, 1999, Jossey-Bass
109. Denison E. Trends in American Economic Growth, 1929-1982. Wash.:The Brooking Institution, 1985
110. Edvinsson L., Malone M.S. Capital Intelctual // Journal of Political Economy. – 1998. –№ 5. – p. 50-79.

111. Global Growth Centres 2020. Formel-G for 34 Economies. URL: http://www.dbresearch.com/prod/dbr_internet_en-prod/000185704.pdf PROD0000000

112. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd Edition by Gary S. Becker.

113. Heeks R. Understanding e-Governance for Development. I-Government paper # 11, IDPM, 2001. 25 p.

114. How much does your country invest in R&D. Статистический институт ЮНЕСКО. [Электронный ресурс]. URL: http://www.uis.unesco.org/_layouts/unesco/researchand-development-spending

115. Lazear E. [Education: Consumption or Production?](#), The Journal of Political Economy, Vol. 85, No. 3, Jun., 1977 pp. 569-598.

116. Layard R. Tackling inequality. New York: St. Martin's Press.

117. Marshall A. Principles of economics, L., 1890.

118. Mahbub ul Haq, Khadija Haq Human Development in South Asia 2002: Agriculture and Rural Development. Globalisation and human development. Karachi: Oxford University Press, 2002, 180 pp.

119. Mincer J. "[Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market](#)," [NBER Working Papers](#) 3207, National Bureau of Economic Research, Inc.

120. Mincer J. "Human Capital Responses to Technological Change in the Labor Market," [NBER Working Papers](#) 3207, National Bureau of Economic Research, Inc.

121. Nordhoug O., (1993). Human capital in organization: Competence, Training and Learning. – Oslo: Scandinavian University Press, 1993. – p.52.

122. Ployhart R.E., Moliterno T.P. Emergence of the human capital resource: a multilevel model // *Academy of Management Review*. – 2011. – № 1. – p. 127-150.
123. Pritchett L. Where Has All the Education Gone? // *The World Bank Economic Review*. 2001. №15 (3). pp. 367-391.
124. Ricci Fr., Zachariadis M. Longevity and Education Externalities: A Macroeconomic Perspective. June 2010. URL: http://www.rcfea.org/paperrcef/89_ricci_zachariadis.pdf
125. Rosen Sh. "Hedonic Prices and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition", *The Journal of Political Economy*, 1974 82 (1): 34-55.
126. Schultz T.W. *Human Resources (Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities)*, — New York: National Bureau of Economic Research, 1972.
127. Schultz T.W. *The Economic Value of Education*. N.Y. and London: ColumbiaUniversity Press, 1963; Schultz T.W. *Investment in Human Capital // Economic Growth - an American Problem / Englewood Cliffs*. 1964.
128. Schultz T.W. Investment in human capital // *The American Economic Review*. – 1961. – № 51(). – p. 1-17.
129. Schultz T.W. *Investing in People: The Economics of Population Quality*. Berkeley, Calif.: University of California Press, 1981. p. 149-166.
130. Schultz, T.W. *Investment in Human Capital: the Role of Education and of Research*. New York: Free Press, 1971.
131. Sen A. *Developmentas Capability Expansion / A. Sen// Griffin, Keithand Knight, Jonh (eds). Human Development and the International Development Strategy for the 1990s*. London, Macmillan. 1990. P. 41-58
132. Stewart T.A. *Capital Intellectual: a nova vantagem competitiva das empresas*. - Rio de Janeiro:Campus, 1998.

133. Thurow L. Investment in Human Capital. - Belmont: Wadsworth Publishing Company, 1970. – 15 p.

134. Yusoff W.F.W., Jantan M., Ibrahim D.N. The interactive effects of human capital, structural capital and social capital on firm performance // Asian Academy of Management Journal. – 2004. – № 2. – p. 1-18.